



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الموضوع:

## حق الإستقالة في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: القانون الإداري

بإشراف: د. آيت عبد المالك نادية

إعداد الطالبتين: سهام معاشو

نعيمة بن جمعية

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا.

(1) الأستاذ: د. بن عبد المطلب فيصل

مشرفا و مقورا.

(2) الأستاذ: د. آيت عبد المالك نادية.

عضوا مناقشا.

(3) الأستاذ: د. موزالي نور الدين .

تاريخ المناقشة: 2019/06/24

السنة الجامعية: 2019/2018

كلمة شكر وعرفان

نحمد الله عز وجل ونشكره على جميع نعمه وعونه وتوفيقه لنا في

إنجاز هذا العمل المتواضع.

عملاً بالحديث النبوي الشريف الذي رواه أبو هريرة رضي الله عنه

عن الرسول ﷺ حيث قال:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه

المذكرة المتواضعة سواء من قريب أو من بعيد، ونخص بالذكر

الأستاذة الموقرة " أيتها عبد المالك نادية" التي أشرفت على إنجاز هذا

العمل والتي كان لها الأثر البالغ في إخراجه على هذه الصورة فجزاها الله

كل خير.

## إهداء

إلى من أمرني الخالق بطاعتها، إلى نبع العنان إلى من ساندتني  
بدمائها والدي أطل الله في عمرها.

إلى الشمعة التي احترقت لكي تنير لي مشواري الدراسي، إلى  
المنير الذي بفضل استبصرت طريقتي فمشيت، إلى روح والدي التي لم  
تغادرني يوما رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.

وأخص بالذكر روح أختي التي لم تغادرني يوما، "فتيحة" رحمها  
الله.

إلى كل من قاسموني حلاوة العيش وحب الوالدين وطاعتهما.  
إلى إخوتي وأخواتي وخاصة أختي وصديقة دربي "زكية".

نعيمه

## إهداء

إلى التي حملتني وهنا على ومن، إلى منبع العطف والرحمة  
والحنان، إلى من ساندتني بدعائها في مشواري الدراسي... إلى  
من وهبني الحب في أسمى معانيه - أمي وأبي - أطال الله في  
عمرهما.

إلى إخوتي وأخواتي وأولادهم وخاصة أختي فتحة التي  
ساعدتني ماديا ومعنويا فجزاها الله كل خير، وإلى صديقاتي  
وأقاربي وكل من يحمل لقب "معاشو" و "بحري".  
وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد.

سهام

# مقدمة

تحتل الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري، وذلك بفعل سياسة الدولة المتدخلة في مجال الوظيفة الإدارية<sup>1</sup>، حيث يعتبر الموظف العام الدعامة الأساسية الكبرى التي يقوم عليها بناء الدولة كما له دور في تنفيذ سياسة الدولة وتمثيل المرفق العام.<sup>2</sup>

وهذا راجع للتغيير الواضح في وظيفة الدولة من دولة حارسة وموجهة إلى دولة متدخلة في أغلب مجالات الحياة الذي زاد من أهمية الوظيفة العامة والموظفين العموميين.<sup>3</sup>

يعد الموظف وسيلة الدولة التي تدير بها مرافقها، فالدولة أساسا غير قائمة بذاتها فهي مفهوم تجديدي لا يكتسي معنى إلا من خلال الموظفين الذين يعملون باسمها ولحسابها، فالعلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية، مادام في وظيفة عمومية تبنى عليها الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، لكن هذه العلاقة ليست أبدية بل قد تتدخل أسباب خارجية لا علاقة لإرادة الموظف بها كالوقائع المادية التي تظهر في حياة الموظف، ويمكن أن تتدخل أسباب إرادية نابعة عن إرادة الموظف نفسه في إنهاء علاقته بوظيفته وتؤدي إلى تركه الخدمة.<sup>4</sup>

وقد خصص هذا البحث لدراسة أحد أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية والمتمثل في حق الاستقالة، فباعتبار أن تخصصنا قانون اداري سوف نعتمد في دراستنا على قانون الوظيفة العمومية، ونتطرق للقانون رقم 11\90 المتعلق بعلاقات العمل، وبعض القوانين الأخرى.

<sup>1</sup> حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الوادي، 2014، ص 1.

<sup>2</sup> موصلي ليدية، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2017، ص 2.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2012، ص 7.

<sup>4</sup> بلعربي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، ص 198.

تعتبر الاستقالة من أهم مواضيع قانون الوظيفة العمومية، فهي أحد الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف، وأحد أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية التي يترتب عليها فقدان صفة الموظف، لذلك كان من الضروري تنظيمها تشريعيا، وهذا ما قام به المشرع الجزائري بموجب الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كمحاولة للتوفيق والموازنة بين المصلحة الخاصة والعامة من خلال توفير ضمانات للموظف تمكنه من ممارسة حقه في ترك الوظيفة بصفة نهائية كما تفرض عليه ضوابط وجب عليه مراعاتها قصد ضمان سير المرفق العام بانتظام، وبالتالي يتعين على الموظف والإدارة معا احترام هذه الضمانات والضوابط بما يكفل حماية مصلحة الطرفين معا.<sup>1</sup>

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

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

<sup>1</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 6، 2014، ص113.

وتتمثل الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع البحث في أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، فالأسباب الذاتية تكمن في انشغالنا الكبير بمقياس الوظيفة العامة واهتمامنا به مما جعلنا نتطرق إلى عنصر من عناصر الوظيفة العامة، لإبراز الحقوق التي يستفيد منها الموظف في حالة استقالته من جهة الإدارة، ومدى إمكانية الموظف المستقيل من التوظيف من جديد إذا كان ممكنا بعد استقالته، وتتمثل الأسباب الموضوعية في قلة الدراسات والبحوث المتعلقة بهذا الموضوع، لذلك أردنا المساهمة ولو بالقليل لإثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع في هذا المجال لتركة للأجيال القادمة.

وتهدف دراستنا لهذا الموضوع إلى محاولة الإجابة على الإشكالية التي يطرحها الموضوع، والإلمام بالموضوع محل الدراسة باعتباره حق من الحقوق الأساسية للموظف. ومنه نطرح الإشكالية التالية: ماهي الآليات القانونية والإجرائية المقررة من قبل المشرع لقبول الاستقالة؟ وماهي النتائج المترتبة عنها؟

تناولنا موضوع حق الاستقالة متبعين وشارحين هذا الحق من أنواعه وضوابط ممارسته التي يتبعها الموظف من أجل قبول طلب استقالته والآثار التي تنتج عن قبول طلب الاستقالة معتمدين على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتلازمه وطبيعة الموضوع مع الاستعانة لبعض القوانين كقانون الوظيفة العمومية وقمنا بتحليل بعض المواد معتمدين على المنهج التحليلي.

ولذلك قسمنا دراستنا إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول ماهية الاستقالة الذي تم تقسيمه إلى مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا إلى مفهوم الاستقالة، أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى أنواع وضوابط الاستقالة، والفصل الثاني خصصناه لآثار الاستقالة، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين، في المبحث الأول تناولنا الآثار القانونية والإدارية، أما في المبحث الثاني فتناولنا الآثار المالية والاجتماعية.



## الفصل الأول

### الإطار القانوني والتنظيمي للاستقالة

## الفصل الأول: الإطار القانوني والتنظيمي للاستقالة.

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

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

وهي من المواضيع الهامة في مجال الوظيفة العامة، لذلك وجب على الموظف احترامها بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام. تتطلب دراسة هذا الفصل التطرق قبل كل شيء إلى مفهوم الاستقالة (المبحث الأول)، وأنواع الاستقالة وضوابطها (المبحث الثاني).

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

<sup>2</sup> انظر نص المادة 216 من الأمر رقم 03\06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

## المبحث الأول: مفهوم الاستقالة.

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

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

وسنتطرق إلى وضع تعريفا للاستقالة وخصائصها وتمييزها عن بعض المصطلحات المشابهة لها (المطلب الأول)، ثم التطور التاريخي لها في التشريع الجزائري (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: تعريف الاستقالة وخصائصها.

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

وبذلك ترك أمر إعطاء تعريف الاستقالة لكل من الفقه والقضاء (الفرع الأول)، والذي نستنتج من خلاله خصائصها (الفرع الثاني)، ثم تمييزها عن بعض المصطلحات المشابهة (الفرع الثالث).

## الفرع الأول: تعريف الاستقالة.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع بالرغم من اعترافه بحق الموظف في الاستقالة لم يعط أي تعريف محدد للاستقالة سواء في القانون القديم أو الجديد، تاركا بذلك

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 41.

المجال للفقه والقضاء والذي يمكن استنتاجه من خلال المواد التي تضمنت تنظيم ممارسة هذا الحق.

وبالنسبة إلى المشرع الفرنسي والمصري فهما لم يعرفا الاستقالة في قوانينهما المتعلقة بالوظيفة العامة، مكتفين بتحديد شروط ممارستها بهدف وضع الإطار القانوني لهذا الحق.

فالاستقالة لغة: من كلمة قال وقيلا، ومنها استقال أي طلب أن يقال، ويقال استقال عمله أي طلب أن يعفيه منه، واستقالني طلب لي أن أقبليه.<sup>1</sup>

أما اصطلاحا فقد ترك الأمر إلى الكتاب والفقهاء والباحثين، فهناك من يعرف الاستقالة بأنها "تقديم الموظف طلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة يطلب فيه ترك الخدمة، ولا تنتهي هذه الأخيرة إلا بصدور قرار من الإدارة بقبول طلب الموظف".<sup>2</sup>

كما تعرف أيضا "ترك الموظف لوظيفته بحريته بصفة نهائية، فهي عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائيا قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها".<sup>3</sup>

وتعرف الاستقالة أيضا بأنها "قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة".<sup>4</sup>

كما أن هناك تعريف آخر للاستقالة "هي طلب خطي يقدمه العامل بغية إنهاء خدمته الوظيفية، ولا تنتهي إلا بصدور قرار بقبول الاستقالة".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بوضيعة شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017، ص 8.

<sup>2</sup> مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 307.

<sup>3</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007، ص 526.

<sup>4</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2004، ص 45.

<sup>5</sup> محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007، ص 640.

ويرى الدكتور "محمد علي الخلايلة" بأنها: "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانونية، لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها".<sup>1</sup>

كما يرى "الأستاذ هاشمي خرفي" بأن: "الموظف يعتبر مستقلاً حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به، غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين".<sup>2</sup>

يعتبر الموظف مستقلاً عندما يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وهي عقد معترف به قانوناً.<sup>3</sup>

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

وفي هذه الحالة يقوم الموظف بكتابة طلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام السلم الإداري، ويبقى يؤدي واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار قبول الاستقالة من طرف السلطة المختصة.<sup>4</sup>

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

<sup>1</sup> محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 154.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

<sup>3</sup> بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 199.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 199

## الفرع الثاني: خصائص الاستقالة.

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

## أولاً: الاستقالة حق من حقوق الموظف.

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

## أ- تعريف الحق في النظرية التقليدية:

انقسم أنصار هذه النظرية في تعريفهم للحق بين مذهب شخصي ومذهب موضوعي وآخر مختلط.

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

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

<sup>1</sup> محمد شكري سرور، النظرية العامة للحق، مأخوذ عن عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 98.

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

<sup>3</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 12.

**2\_ المذهب الموضوعي:**

عرف أنصار هذا المذهب الحق بأنه: "مصلحة يحميها القانون" حيث ركز الفقيه "أهرنج" على عنصر المصلحة كونها جوهر فكرة الحق مشيراً في تعريفه إلى أن هذه المصلحة تحتاج إلى اعتراف القانون بها أو حمايته لها، وقد تكون مصلحة مادية أو معنوية وتتجلى حماية القانون لها في وسيلة الدعوى، فمن اعتدي على مصلحة له أن يلجأ إلى القضاء لحمايتها. إلا أن هذا المذهب بدوره تعرض للنقد، نظراً لأنه قد عرف الحق بالنظر لغايته وهدفه، وكان من المفروض أن يقدم تعريفاً للحق بالنظر لجوهره وموضوعه، كما أن الحماية هي الأخرى تعد عنصراً خارجياً ولا يمكن إقحامها في عناصر تعريف الحق، فهذا الأخير سابق على الحماية ولا يمكن التسليم بأن عنصر الحماية هو الذي يؤدي إلى إنشاء الحق.<sup>1</sup>

**3\_ المذهب المختلط:**

يذهب أنصار هذا المذهب إلى المزج بين المذهبين، حيث جمعوا بين المصلحة والإرادة في تعريف الحق، فالحق عندهم قدرة ومصلحة يحميها القانون، ولكن بالرغم من اتفاقهم على الجمع بين المصلحة والإرادة إلا أنهم اختلفوا حول أهمية كل من العنصرين، فغلب البعض المصلحة، وغلب آخرون عنصر الإرادة.<sup>2</sup>

**ب\_ تعريف الحق في النظرية الحديثة:**

لقد انتقدت النظرية التقليدية لارتكازها على عناصر خارجية في تعريف الحق ولم ترتكز على جوهره وصلبه، لذلك حاولت النظرية الحديثة التركيز على جوهر الحق فعرفه

<sup>1</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 14 و15.

<sup>2</sup> جميل الشراوي، دروس في النظرية العامة للحق، مأخوذ عن عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص101.

الفقيه "DABIN" على أنه: " استئثار شخص معين بشيء أو قيمة معينة يخول له التسلط والاختصاص، ويهدف إلى تحقيق مصلحة يحميها القانون لأنها ذات قيمة اجتماعية"<sup>1</sup>.

قد أخذ على هذا المذهب أن هناك من الحقوق مالا يتوافق وعنصر الاستئثار الذي أشار إليه "دابان"، فحق الانتفاع بالمرافق العامة لا ينفرد به شخص معين، كما أن الاستئثار موجود في الحريات الأخرى<sup>2</sup>.

### جـ. وضع الاستقالة في ضوء المفاهيم السابقة:

إن تصريح المشرع الجزائري للموظف بحق الاستقالة يعني تخويل هذا الموظف السلطة الإرادية في استعمال هذا الحق وهذا يتفق مع المذهب الشخصي، وأن التصريح له بهذا الحق يعني أن له مصلحة تقتضي ذلك تتمثل في إنهاء الرابطة الوظيفية، وتكون الحماية القانونية هنا في صورة الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف في حالة رفض الاستقالة.<sup>3</sup>

وهذا يتفق مع ما ذهب إليه الاتجاه الموضوعي، وبذلك تعتبر الاستقالة حقا للموظف إذ ليس من العدل أن يجبر رغما عن إرادته على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه.<sup>4</sup>

### ثانيا: الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية.

يترتب على قبول الاستقالة من قبل الإدارة المختصة كف يد الموظف عن القيام بمهامه بصفة نهائية، وسقوط ولايته الوظيفية كلية، وهي النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 16-17.

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع نفسه، ص 102.

<sup>3</sup> شهرة بوضياف، مرجع سابق، ص 13.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 14.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 14.



لذلك فقبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها طبقاً للمادة 219\2 من الأمر 03\06 سالف الذكر<sup>1</sup>. ومرد ذلك للآثار المترتبة عنها ومنها شطب الموظف المستقيل من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها وإلغاء منصبه الإداري والمالي معاً<sup>2</sup>.

**ثالثاً: دور الإدارة في الاستقالة.**

إن قرار قبول الاستقالة يكشف عن قبول الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف نزولاً عند رغبته، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في نص المادة 220 من الأمر 03\06 سالف الذكر<sup>3</sup>.

لذلك فإن تعليق الأثر القانوني للاستقالة على قبولها الصريح من السلطة المختصة مرتبط بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام<sup>4</sup>.

**رابعاً: الاستقالة فردية.**

يتقدم الموظف العام بطلب الاستقالة مدفوعاً إلى ذلك باعتبارات خاصة يقدرها بنفسه وفي ضوء مصلحته الخاصة وهو الأصل<sup>5</sup>.

غير أنه يحدث في بعض الأحيان أن يقدم بعض الموظفين العموميين بدوافع مشتركة على تقديم استقالاتهم معاً في وقت واحد، معبرين بذلك عن شعور جماعي من التمرد على نظم مطبقة أو إرغام الحكومة على إجابة مطالب لهم، وهذا ما يعرف بالاستقالة الجماعية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 219 من الأمر رقم 03\06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 3.

<sup>3</sup> انظر المادة 220 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق.

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

<sup>5</sup> نعيم عطية، الاستقالة، مقال منشور بمجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، 1966، ص 45.

<sup>6</sup> بوضييع شهرة، مرجع سابق، ص 16.

لذلك جرم المشرع الجزائري الاستقالة الجماعية في قانون العقوبات بموجب المادة

115 منه.<sup>1</sup>

ونظرا لخطورة الاستقالة الجماعية، فإن تقديم طلب الاستقالة بشكل فردي يعتبر الصورة الطبيعية والمثلى التي أقر من أجلها هذا الحق، أما ممارستها بشكل جماعي قد يخرج عن معنى الاستقالة ويقرب من معنى الإضراب والاحتجاج وتتنافى مع مبدأ ديمومة سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.<sup>2</sup>

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

#### خامسا: دور إرادة الموظف في الاستقالة

إن الاستقالة كتصرف قانوني يعتمد في المقام الأول على إرادة الموظف العام، ويجب أن تخلو هذه الإرادة من كل العيوب، وبمعنى آخر يجب ألا يكون الموظف قد تعرض لظروف تحد من حريته.<sup>3</sup>

فالاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار، إلا أنه كما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب، وإحداث الأثر

<sup>1</sup> انظر المادة 115 من الأمر رقم 156\66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادر في 11 جوان 1966.

<sup>2</sup> بوصبيح شهرة، مرجع سابق، ص 17.

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 116.

القانوني المترتب على الاستقالة، كان لازماً أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضا صحيح يفسده كل ما يفسد الرضا من عيوب.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الاستقالة في التشريع الجزائري.

بالرغم من أن الاستقالة حق من حقوق الموظف، ولكن هذا الحق إذا كان مجرداً من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتعطّل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية، ونظراً لخطورة هذا النوع من الاستقالة، فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات حماية لسير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وكذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة.<sup>2</sup>

ونجد في القانون الجزائري حق الاستقالة والشروط التي يكون عليها هذا الحق ومن بين هذه القوانين:

### الفرع الأول: حق الاستقالة قبل صدور الأمر 03\06:

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

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

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

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

- يكون للاستقالة مفعول إذا قبلتها السلطة المختصة، فالإدارة تتخذ قرارها خلال 03

أشهر من تاريخ إيداع الطلب.

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

<sup>1</sup> سعد نواف العنزى، مرجع سابق، ص 343.

<sup>2</sup> انظر المادة 215 من الأمر رقم 156\66، مرجع سابق.

- في حال رفض طلب الاستقالة أو السكوت عنه من طرف الإدارة خلال 3 أشهر، يكون للموظف المعني أن يرفع تظلمًا إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأيًا معللاً، وتسلمه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>1</sup>

وعن حق الاستقالة بحسب المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23\03\1985 والمتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، فقد أخذ بنفس ما جاء به الأمر رقم 133\66 سالف الذكر، مع إضافة نقطة واحدة وهي أن الإدارة يجوز لها أن تؤجل طلب الاستقالة بشرط أن تكون هذه المدة لا تتجاوز المدة المحددة في الإشعار المسبق، وهذا عند الضرورة القصوى، يجوز تجديد المدة بشرط ألا تتجاوز 06 أشهر.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإن الإدارة تكون ملزمة بالنظر فيه خلال مدة 03 أشهر، وبعد انقضاء هذه المدة اعتبر المشرع الجزائري السكوت بأنه رفض، وهو عكس المشرع الفرنسي والمصري اللذان اعتبرا السكوت بمثابة قبول.<sup>3</sup>

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

لقد عزز المشرع حق الاستقالة في ظل الأمر رقم 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وخص هذا الحق بأربعة مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220، واكتفى في المادة 216 بذكر حالات الانتهاء التام لخدمة الموظف دون التفصيل فيها، وهذا ما يدل على خطورة هذا الاجراء على الموظف وعلى الإدارة أو المؤسسة العمومية على حد سواء.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، ص 160.

<sup>2</sup> انظر المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23\03\1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر بتاريخ 31 مارس 1985.

<sup>3</sup> انظر الأمر رقم 133\66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.

<sup>4</sup> رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 78.

كما أكد القانون الحالي الأمر رقم 03\06 أن الاستقالة وسيلة قانونية لإنهاء الخدمة وحق معترف به للموظف طبقا لنص المادة 217.<sup>1</sup>

وبالتالي وفر المشرع الجزائري النص على هذا الحق في كل قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، كما أكد الأمر رقم 03\06 على ذلك، فضلا على تنظيم كيفية ممارسة هذا الحق، من خلال إبراز شروطه وضوابطه، ويعد ذلك ضمانا أخرى في مواجهة الإدارة التي لا تملك وضع أي شروط، أو ضوابط سوى التقييد بما ورد في النصوص القانونية.<sup>2</sup>

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

\_ التأكيد على الاستقالة كحالة من حالات انقضاء الرابطة الوظيفية، وبالتالي فقدان صفة الموظف، حيث تم إدراجها من قبل المشرع في الباب العاشر المعنون ب: "انتهاء الخدمة"، وفي الأمر رقم 133\66 في الباب السابع المعنون ب: "انتهاء المهام" وفي المرسوم رقم 59\85 في الباب الثامن المعنون ب: "انتهاء علاقة العمل" وهذا تأكيدا على أن الاستقالة حالة من حالات انتهاء خدمة الموظف.<sup>3</sup>

- ضرورة وجود الطلب الكتابي من الموظف المعني الذي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية طبقا للمادة 218 من الأمر رقم 03\06، كما أن الأمر رقم 133\66 نص على الطلب الخطي للموظف المعني، واستعمل المرسوم رقم 59\85 مصطلح الطلب الذي يرسل إلى السلطة المختصة بالتعيين. وفي كل الحالات فإن المشرع نص على ضرورة وجود الطلب الكتابي للتأكد من الإرادة الصحيحة والرغبة في قطع العلاقة الوظيفية من قبل الموظف.

<sup>1</sup> انظر المادة 217 من الأمر 03\06 مرجع سابق.

<sup>2</sup> بوصيب شعرة، مرجع سابق، ص 36.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 36.

وتجدر الإشارة إلى أن مختلف التشريعات الجزائرية لم تأخذ بفكرة الاستقالة الضمنية أو الحكمية، بل أخذ بنوع واحد من الاستقالة وهي الاستقالة الصريحة، وهو ما يعني أن نية المعني بالأمر لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يعتد بشأنها بطلب شفوي، أو أن يستخلص من سلوك قد يوحي بعزمه على مغادرة المرفق العام كأن يتكرر غياب الموظف أو أن ينقص اهتمامه بالوظيفة العامة.<sup>1</sup>

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

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

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

- سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة، حيث يترتب على انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 من الأمر رقم 03\06 (الأربعة أشهر) ابتداء من

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

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

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

تاريخ تقديم الطلب، قبول ضمني للاستقالة يترتب عليه تحرير الموظف من التزاماته الوظيفية.<sup>1</sup>

وهو خلاف ما كان عليه الحال في الأمر رقم 133\66 والمرسوم رقم 59\85 حيث كان يفسر سكوت الإدارة عن الرد على طلب الموظف بمثابة رفض لطلب الاستقالة، يستوجب معه الطعن لدى اللجنة متساوية الأعضاء، طبقا للمادة 66 و135 من الأمر رقم 133\66 والمرسوم رقم 59\85 على التوالي.

- لقد جاء الأمر رقم 03\06 بضمانة الاستقالة الفعلية، التي لم يكن منصوص عليها في النصوص القانونية السابقة، فقد قررت هذه الضمانة لصالح الموظف في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة، حيث تصبح استقالة الموظف فعلية بعد فوات الأجلين (04 أشهر) وبالتالي يتحرر من جميع التزاماته الوظيفية.<sup>2</sup>

إذن فإن مضمون البند الأخير من المادة 220 من هذا الأمر، يعتبر سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد معادلا ضمنيا لقبولها، فيتحرر الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بصفته الوظيفية.<sup>3</sup>

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

<sup>1</sup> بوصبيح شهرة، مرجع سابق، ص 37.

<sup>2</sup> انظر المادة 220 من الأمر 03\06 سالف الذكر.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 217.

## المطلب الثاني: تمييز الاستقالة عن بعض المصطلحات المشابهة لها

سنتناول في هذا المطلب أوجه التشابه والاختلاف بين الاستقالة كأهم عنصر لانتهاء خدمة الموظفين وما يشابهها من تمييزها عن الاضراب (الفرع الأول)، وتمييزها عن الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تمييز الاستقالة عن الاضراب

الاضراب هو عبارة عن امتناع الموظفين عن أداء واجبات وظائفهم، وذلك قصد اظهار عدم موافقتهم على الاستمرار في العمل مع استمرار ظروفه، لتحقيق مطالب لهم كزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل.<sup>1</sup>

ويعتبر الاضراب اجراء 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 تخويل الحكومة في حالة التهديد بالاضراب\_ أن يتخذ من الإجراءات الكفيلة ما يسمح لها بمواجهة الموقف.<sup>2</sup>

وقد كرس المشرع الجزائري حق الاضراب في مختلف الدساتير، دستور (1989، دستور 1996)، ودستور 2016 من خلال المادة 71 منه.<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 120.

<sup>3</sup> انظر نص المادة 71 من الدستور الجزائري، القانون رقم 01\16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.



كما نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الاضراب في المادة 36 من الفصل الأول التابع للباب الثاني المعنون بالضمانات وحقوق الموظف، وجعله حق للموظف العام يمارسه مقيدا بشروط وجب اتباعها في تشريعات وتنظيمات مستقلة.<sup>1</sup>

وأصدر أيضا المشرع الجزائري القانون رقم 02\90 المؤرخ في 06\02\1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب وضماناته.<sup>2</sup> وحدد شروط ممارسة الاضراب فيما يلي:

\_ وجوب موافقة المستخدم بالأغلبية على ممارسة حق الاضراب عن طريق الاقتراع السري، وفقا لنص المادة 28 من القانون رقم 02\90.<sup>3</sup>

\_ يشترط لممارسة حق الاضراب الاشعار المسبق، وتحدد مدة الاضراب عن طريق التفاوض، ويلتزم المضربون من تاريخ الاشعار بالاضراب باتخاذ كافة التدابير اللازمة وفقا لنص المادة 30 من نفس القانون سالف الذكر، كما يمنع استخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمات، المنصوص عليها في المادتين 39 و40 من القانون رقم 02\90، ولا يجوز تسليط أية عقوبة على المستخدمين بسبب مشاركتهم في اضراب مشروع.<sup>4</sup>

\_ لا يستلزم الاضراب أن يكون هناك اتفاق جماعي بين الموظفين المضربين على ترك العمل، فهناك حالات يتحقق فيها الاضراب من قبل موظف واحد بشرط أن يترتب على هذا الاضراب الفردي آثار خطيرة، ومثال ذلك عند صدور دستور 1946 في فرنسا نص في

<sup>1</sup> انظر نص المادة 36 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق.

<sup>2</sup> انظر القانون رقم 02\90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 6، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

<sup>3</sup> انظر المادة 28 من القانون رقم 02\90، مرجع سابق.

<sup>4</sup> انظر المواد 30 و39 و40 من القانون 02\90 مرجع سابق.

مقدمته على أن حق الاضراب هو حق دستوري للجميع، على أن تكون ممارسة هذا الحق في نطاق القوانين، وقد أصدر المشرع الفرنسي بعض القوانين المنظمة لحق الاضراب كالقانون رقم 1504 المؤرخ في 28\09\1948 المتعلق بمرفق البوليس والقانون رقم 696 المؤرخ في 06\08\1958 المتعلق بمرفق السجون ثم صدر قانون 31\07\1963 وحرّم بموجبه الاضراب الشامل الذي يؤدي إلى تعطيل المرفق العام بصورة كاملة وألزم النقابات التي تحتزم الاضراب في غير هذه الحالة أن تخطر قبل 05 أيام على الأقل من التاريخ المحدد لبدأ الاضراب.<sup>1</sup>

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

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

### الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع

الإحالة على الاستيداع هي حالة وسطى بين الخدمة الكاملة وبين الفصل، إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستيداع عن عمله كلية لمدة محددة، ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في

<sup>1</sup> عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2014، ص 72.

<sup>2</sup> محمد علي الخليلية، مرجع سابق، ص 154.

نهاية المدة، ويعتبر الموظف المحال على الاستيداع بحكم من أحيل على التقاعد ولا حاجة لإصدار قرار بذلك عند استكمال مدة الاستيداع.<sup>1</sup>

فالإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد، إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة، لاسيما ما تعلق بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع التي تمنع القيام بأي نشاط ربحي.<sup>2</sup>

وقد نص الفصل الرابع من الأمر 03\06 السالف الذكر على وضعية الإحالة على الاستيداع من المادة 145 إلى 153، فطبقا للمادة 145 من نفس الأمر تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وينجم عنها توقيف راتب الموظف، كما توقف حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات والتقاعد. وهذا أثر طبيعي طالما توقف عن العمل وانقطع أدائه ونشاطه.<sup>3</sup>

ويتشابه كل من الإحالة على الاستيداع والاستقالة في الامتناع عن أداء المهام الوظيفية الموكلة للموظف، ففي حالة الاستقالة القانونية تنتهي المهمة الوظيفية للموظف، وبالنسبة للإحالة على الاستيداع بمجرد صدور قرار الإحالة على الاستيداع يمنع الموظف عن أداء المهام الموكلة له من قبل، كما يمنع من ممارسة أي نشاط ربحي.<sup>4</sup>

ويلزم لصحة قرار الإحالة على الاستيداع صدوره بناء على طلب الموظف وإلا كان معيبا، ويكون كذلك إذا ثبت صدوره بعد سحب الموظف لطلبه، كما يعتبر طلب الاستقالة ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبوله، حيث يلزم لصحته أن يكون ثمة

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 341.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 45.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 145.

<sup>4</sup> بوضياف شهرة، مرجع سابق، ص 27.

طلب وأن يظل هذا الطلب قائماً لحين صدور القرار بقبول الاستقالة، وتوقف كل الحقوق الوظيفية بالنسبة للموظف المستقيل بعد قبول استقالته وكذلك الحال بالنسبة للإحالة على الاستيداع حيث لا يستفيد المحال على الاستيداع من احتساب مدة فترة الإحالة على الاستيداع في الترقية في الرتبة أو الدرجة أو من التقاعد كما يفقد راتبه خلال هذه الفترة.<sup>1</sup>

وتختلف الإحالة على الاستيداع عن الاستقالة في كون الأولى لا تعد سببا من أسباب انتهاء الخدمة، فهي حالة مؤقتة تعيد ادماج الموظف في وظيفته الأصلية بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون وفقا للمادة 152 من الأمر 03\06 السالف الذكر.<sup>2</sup>

فأسباب انتهاء الخدمة الوظيفية محددة في القانون على سبيل الحصر والاحالة على الاستيداع ليست من بينها، وذلك عكس الاستقالة التي تعد وضع حد بين الموظف والوظيفة التي يشغلها بصفة نهائية كما لا يمكن إعادة ادماج الموظف المستقيل في وظيفته السابقة بعد استقالته القانونية.<sup>3</sup>

ومما سبق يتضح لنا أن الاستقالة حق للموظف العام قائم بذاته، وبالتالي فإن الاستقالة تتميز بمجموعة من الخصائص بالنسبة لحالتي الاضراب والاحالة على الاستيداع والتي سبق وأن ذكرناها.

<sup>1</sup> بوصبيح شهرة، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> انظر المادة 152 من الأمر 03\06 مرجع سابق.

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص 74.

## المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وضوابطها

تعتبر الاستقالة من أهم أسباب قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ولها عدة أنواع كما لها مجموعة من الضوابط وذلك حتى تكون الاستقالة صحيحة، وفيما يلي سنتطرق إلى أنواع الاستقالة (المطلب الأول)، وضوابط الاستقالة وعيوبها (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: أنواع الاستقالة

سنتعرض في هذا المطلب إلى الاستقالة الصريحة والضمنية (الفرع الأول)، والاستقالة الفردية والجماعية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية

تقدم الاستقالة في صورة طلب من الموظف إلى جهة الإدارة التابعة لها، يعبر فيه عن رغبته في إنهاء خدمته بصفة نهائية. فتوافق الإدارة على طلبه خلال مدة معينة، إلا إذا رأت أن مصلحة الوظيفة تقتضي عدم قبولها وهذه هي الاستقالة الصريحة. أما عن النوع الثاني وهو الاستقالة الضمنية فهو ما تستنبطه الإدارة من تصرفات معينة يأتي بها الموظف من شأنها أن تفصح عن رغبته في ترك الوظيفة.<sup>1</sup>

## أولاً: الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة هي الطلب الذي يتقدم به الموظف معبرا عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية، ولا تنتج هذه الاستقالة آثارها بمجرد تقديمها، بل يجب أن تصدر الإدارة قرارا صريحا بقبولها أو تمضي المدة المقررة للبت فيها دون قبولها، وطالما لم

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 562.

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.<sup>1</sup>

ونظرا لأن شغل الوظيفة العامة لا يتم بالإكراه، فإن البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضا، ثم يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.<sup>2</sup>

### ثانيا: الاستقالة الضمنية

سبق وأن تطرقنا إلى أن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا بناء على طلب مكتوب من الموظف صاحب الشأن يعبر فيه عن رغبته في ترك وظيفته نهائيا، إلا أن هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية.<sup>3</sup>

ولم يدرج المشرع الفرنسي هذا النوع من الاستقالة ضمن أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة إلا أن المشرع المصري سلك مسلكا مغايرا حيث تناول أحكام الاستقالة الضمنية بالتنظيم محددات حالاتها وذلك على اعتبار إتيان الموظف للسلوك المنصوص عليه قانونا يعد قرينة على اعتبار خدمته منتهية بالاستقالة الضمنية وإذ كان المشرع المصري لم يورد تعريفا للاستقالة الضمنية بل اكتفى بذكر حالاتها.<sup>4</sup>

ويمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها عبارة عن افتراض نية الاستقالة في حق الموظف الذي يأتي بتصرفات معينة تتم عن قصد منه في إنهاء علاقته بالإدارة، وبذلك نكون في هذه الحالة أمام قرينة قانونية مستمدة من تصرفات الموظف متى تحققت، اعتبر

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 562

<sup>2</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية مصر، 2009، ص 289.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 194.

<sup>4</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 46.

هذا الأخير مستقلا ضمنا. وقد جرى العرف في فرنسا قبل قانون الموظفين الصادر في أكتوبر سنة 1946 على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمنا، وكان يترك للإدارة سلطة اعتبار الموظف مستقلا في ضوء التصرفات التي تحدث منه.<sup>1</sup>

وقد اعترف مجلس الدولة الفرنسي بشرعية هذه الإجراءات التي تتخذها الإدارة اتجاه موظفيها، بشرط أن يكون موقف الموظف من الموضوع بحيث يجزم برغبته في التخلي عن وظيفته.<sup>2</sup>

أخذ القضاء الإداري الحديث رغبة منه في حماية المرافق العامة للتقليل من الحالات التي يفترض فيها استقالة الموظفين وعدم ترك باب الاستقالة الضمنية مفتوحا أمام الإدارة لكي تقرر لسبب أو لآخر اعتبار الموظف مستقلا، وقد تكون هذه الأسباب غير دالة على قصد الموظف في الاستقالة، ويجب على الإدارة ان أرادت أن تعاقب الموظف على مثل هذه التصرفات أن تقدمه للمحاكمة التأديبية بدلا من أن تعتبره مستقلا.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية

إذا كانت الاستقالة في النوعين السابقين في الغالب فردية، يقدمها الموظف مدفوعا باعتبارات خاصة يقدر على ضوئها أن مصلحته تقتضي منه ترك الوظيفة إلا أنه قد يحدث أن يتفق بعض الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة، بغية التأثير على الإدارة أو ارغامها على تحقيق مطالبهم وهذه هي الاستقالة الجماعية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 549.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 549.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 550.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 562.

### أولاً: الاستقالة الفردية

هي التي تقدم باسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط حسب نص المادة 68 من القانون 11\90 المتعلق بعلاقات العمل.<sup>1</sup>

ويمكن تعريف الاستقالة الفردية بأنها: اقدام الموظف عليها مدفوعا باعتبارات شخصية يقدر على ضوئها أن مصلحته تقتضي منه فك الرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.<sup>2</sup>

### ثانياً: الاستقالة الجماعية

هي عبارة عن اتفاق مجموعة من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة في آن واحد، بغية في ذلك التأثير على الإدارة أو ارغامها على تحقيق مطالبهم أو الاحتجاج على عمل معين أو التمرد على النظم المطبقة.<sup>3</sup>

ومما لا شك فيه أن أخطر أنواع الاستقالة على دوام سير المرافق العامة هي الاستقالة الجماعية لأنها تؤدي إلى انقطاع أو عدم انتظام تقديم الخدمة العامة، لذا يتعين على المشرع تنظيم استقالة الموظفين العموميين بصورة تضمن رعاية المصلحة العامة وحسن سير المرافق وأدائها الخدمات المنوطة بها.<sup>4</sup>

### المطلب الثاني: ضوابط الاستقالة وعيوبها

لا تؤدي الاستقالة إلى إنهاء خدمة الموظف العام ولا يكون لها أي أثر قانوني إلا إذا توافرت على مجموعة من الضوابط أو الشروط وضعت لتحقيق مصلحة الموظف والإدارة

<sup>1</sup> انظر المادة 68 من الأمر 11\90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17.

<sup>2</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 551.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 551.

<sup>4</sup> علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 324.



في آن واحد، كما قد يصيب هذه الضوابط عيوب مما يجعل هذه الاستقالة باطلة، ويمكن اجمالها فيما يلي:<sup>1</sup>

### الفرع الأول: ضوابط الاستقالة

حدد القانون مجموعة من الضوابط لصحة الاستقالة لابد على من يمارسها احترامها والتقيد بها وسنلخصها فيما يلي:

#### أولاً: صدور الاستقالة عن إرادة حرة

من المسلم به أن تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف، بل هي عملية ارادية يثيرها الموظف تؤدي إلى نهاية الخدمة بقرار إداري يصدر بقبول هذا الطلب، ولما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف اعتزال الخدمة<sup>2</sup>، وقرار قبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب، كان لازماً أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضى صحيح يفسد كل ما يفسد الرضا من عيوب.<sup>3</sup>

فالاستقالة التي تقدم تحت تأثير الاكراه أو رهبة تبعثها الإدارة في نفس الموظف دون حق، كأن تصور له أن خطراً جسيماً يهدده هو أو غيره في النفس أو الشرف أو المال تعتبر باطلة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 156.

<sup>2</sup> سعد نواف العنزى، مرجع سابق، ص 343.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 343.

<sup>4</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 217.

ثانياً: أن تكون الاستقالة مكتوبة وغير معلقة على شرط

يتعين أن يقدم الموظف استقالته كتابة، وذلك منعا للبس والغموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحاً ومعبراً عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة، فلا يجوز تقديم الاستقالة شفويًا.<sup>1</sup>

ويرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم الاستقالة "خطياً" إلى أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة للتفكير بين الأقدام على الاستقالة والإحجام عنها والموازنة بين هذا وذلك.<sup>2</sup>

وهو ما أكدته المادة 218 من الأمر 03\06 السالف الذكر بنصها: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف...."<sup>3</sup>.

وهو ما ورد النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العامة وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة انكار الموظف تقديمها.

ويكون طلب الاستقالة غير مقيد أو مشروط، فالطلب الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن.<sup>4</sup>

وفي حال وجود أي شرط أو قيد على الاستقالة، لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سعد نواف العنزى، مرجع سابق، ص 340.

<sup>2</sup> نواف كنعان، مرجع سابق، ص 216.

<sup>3</sup> انظر المادة 218 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق.

<sup>4</sup> نواف كنعان، مرجع سابق، ص 217.

<sup>5</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 290.

## ثالثاً: موافقة الإدارة على طلب الاستقالة

تحقيقاً للمصلحة العامة يجب على الموظف الاستمرار في أداء مهامه الوظيفية إلى حين صدور قرار بقبول الاستقالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>1</sup>، وفقاً لنص المادة 219 من الأمر 03\06 السالف الذكر، فبعد قبول الاستقالة بشكل مكتوب وصريح من الجهة التي لها سلطة التعيين لا يمكنها الرجوع فيه، فالاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين، ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب.<sup>2</sup>

ويمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.<sup>3</sup>

أما بخصوص الموظف المحال إلى المحكمة التأديبية، فلا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على التقديم أو لاحقة عليها، فإذا قدم الموظف الاستقالة بعد إحالته إلى المحاكمة فيجب أن لا يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بانتهاء خدمته أو إحالته إلى المعاش، وإذا قدمت الاستقالة قبل الإحالة إلى المحاكمة، ولكن لم يصدر القرار من الجهة الإدارية بقبولها الاستقالة، فلا يجوز قبول الاستقالة، حيث يمكن أن تصدر المحكمة حكم بانتهاء خدمة العامل أو إحالته إلى المعاش.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> نواف كنعان، مرجع سابق، ص 217.

<sup>2</sup> انظر المادة 219 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق.

<sup>3</sup> انظر المادة 220 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق.

<sup>4</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 290-291.

### الفرع الثاني: العيوب المبطلّة للاستقالة

لا تقتصر العيوب المفسدة للاستقالة على الموظف فقط بل على الإدارة أيضا، وسنرى ذلك فيما يلي:

#### أولا: العيوب المفسدة لإرادة الموظف

يتعين أن يكون الموظف على بينة من أمره وأن تظل حريته في تقديم استقالته كاملة، فلا يعتد بالاستقالة الصادرة بناء على إكراه أو غلط، أي خالية من أي غموض أو ابهام.

أ\_ **عيب الإكراه:** يعتبر الإكراه من أهم عيوب بطلان الاستقالة التي تلحق بإرادة الموظف، ويعرف الإكراه 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.<sup>1</sup>

وقانونا ورد تعريفه في القانون المدني الجزائري من خلال نص المادة 188 بأنه الرهبة التي تبعث دون حق في نفس أحد المتعاقدين فتحمله على التعاقد.<sup>2</sup>

ب\_ **عيب الغلط:** يعتبر الغلط أحد عيوب الرضا التي يمكن أن تصيب إرادة الموظف، ويعرف الغلط بأنه وهم يقوم في ذهن شخص يحمله على اعتقاد غير الواقع، وغير الواقع إما أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها، أو واقعة صحيحة يتوهم الإنسان عدم صحتها.<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> انظر المادة رقم 88 من الأمر رقم 5875 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، بموجب القانون رقم 07 / 05 المؤرخ في 13/05/2007، الجريدة الرسمية رقم 78.

<sup>3</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1981، ص 382.

## ثانيا: العيوب التي تنسب للإدارة

يعتبر إنهاء خدمة الموظف العام قرارا إداريا، ولذلك لا بد ألا يشوبه عند صدوره من جهة الإدارة أي عيب يجعل منه عمل غير مشروع.

أ\_ **عيب مخالفة الشكل والإجراءات:** يكمن هذا العيب في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القوانين لإصدار القرارات الإدارية سواء كان ذلك بمخالفة تلك القواعد بصورة كلية أو جزئية.<sup>1</sup>

والشكل هو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري، أي القلب المادي الذي تفرغ فيه الإدارة إرادتها بإصدار القرار كأن يشترط القانون مثلا أن يصدر القرار مكتوبا.<sup>2</sup> والإجراءات هي تلك الخطوات والتراتب والتصرفات التي تتبعها الإدارة وتقوم بها قبل اتخاذ القرار وإصداره نهائيا.<sup>3</sup>

ب\_ **عيب مخالفة القانون:** يلحق هذا العيب بمحل القرار الإداري حيث يكون القرار معيبا 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 كالاتي:<sup>4</sup>

1\_ **عيب عدم تطبيق القانون:** فالإدارة قد تمتنع عن تطبيق القانون أو تتجاهله كليا أو جزئيا سواء كان هذا الامتناع عن قصد أو غير قصد، كأن ترفض الإدارة منح أحد موظفيها الاستقالة مع أن هذه الأخيرة حق للموظف خاصة أن القانون لا يمنح الإدارة أي سلطة تقديرية في منحها أو منعها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> علي عبد الفتاح محمد، الوجيز في القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 327.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 77.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 74.

<sup>4</sup> أحمد هنية، عيوب القرار الإداري، مقال منشور بمجلة المنتدى القانوني، العدد 5، ص 53.

<sup>5</sup> عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص 92.

**2\_ الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع:** يتعلق الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع لعيب السبب، فالسبب في القرار الإداري هو حالة قانونية تدفع الإدارة إلى التدخل في حالة تثبيت خطأ الحالة الواقعة، ويقوم القرار على واقعة مادية لا وجود لها أو غير صحيحة، كأن يكون سبب القرار الإداري غير مشروع وجاء فيه الإلغاء.<sup>1</sup>

**3\_ الخطأ في تفسير القانون:** هذه الصورة أدق وأخطر لأنها خفية، ذلك أن الإدارة هنا لا تنتكر للقاعدة القانونية كما في حالة المخالفة المباشرة، وإنما تفسرها بطريقة خاطئة بحيث ينتج عن ذلك إعطائها معنى غير الذي أراده المشرع من وضعها، وقد يقع هذا الخطأ بغير قصد من الإدارة، وقد يتم على نحو عمدي من جانبها.<sup>2</sup>

**ج\_ عيب الانحراف في استعمال السلطة:** يكون القرار الإداري معيباً بالانحراف في استعمال السلطة، إذا استهدفت الإدارة من إصدار قرارها غاية بعيدة عن تحقيق المصلحة العامة أو غاية أخرى تختلف عن الغاية التي حددها القانون لقرارها.<sup>3</sup>

فالإدارة غايتها الأساسية هي إصدار قرار اداري يستهدف تحقيق المصلحة العامة، وهي احترام مبدأ المشروعية، والاستقالة من الوظيفة حق تضمنه القوانين مما يستلزم تلبية رغبة الموظف.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص 93.

<sup>2</sup> أحمد هنية، مرجع سابق، ص 54.

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 436.

<sup>4</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 96.

## ملخص الفصل الأول:

نستخلص مما سبق أن الاستقالة حالة من حالات انتهاء الخدمة الوظيفية، وهي عبارة عن طلب كتابي يفصح فيه الموظف عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، حيث نظمها المشرع الجزائري في الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بأربع مواد من المادة 217 إلى المادة 220 بغض النظر عن المادة 216 التي ذكرت فيها كل الحالات التي تنتهي بها الخدمة الوظيفية، فالاستقالة تتميز عن بعض المصطلحات القانونية المشابهة لها كالإضراب والاحالة على الاستيداع.

والاستقالة أربعة أنواع تتمثل في الاستقالة الصريحة والضمنية، الاستقالة الفردية والجماعية، إلا أن المشرع الجزائري ذكر نوع واحد وهو الاستقالة الصريحة (المادة 218)، كما لها مجموعة من الضوابط كصدورها عن إرادة حرة، وأن تكون مكتوبة وغير معلقة على شرط وموافقة الإدارة عليها، وجب على كل موظف أراد ممارسة الاستقالة احترامها والتقيدها، وإذا أعبيت هذه الشروط تصبح الاستقالة باطلة.

## الفصل الثاني

### آثار الاستقالة



## الفصل الثاني: آثار الاستقالة

تعتبر الاستقالة سبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية بالإرادة المنفردة للموظف، فهذا الأخير غير مجبر بأن يبقى منتمياً للوظيفة التي يمارسها، وعليه إذا وجد وظيفة أخرى أفضل من التي يمارسها من حيث الظروف والراتب، له الحق في أن يلجأ إلى إجراء الاستقالة من أجل وضع حد لرابطته الوظيفية، ويترتب على هذا الإجراء الكثير من الآثار، بمجرد صدور قرار قبول الاستقالة منها الآثار القانونية والإدارية (المبحث الأول)، والآثار المالية والاجتماعية (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: الآثار القانونية والإدارية للاستقالة

ينتج عن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العديد من الآثار القانونية، وتتقطع علاقة الموظف بالإدارة بصدور قرار القبول من طرف هذه الأخيرة، ولا يمكن لهذا الموظف العدول عن طلب استقالته بعد صدور قرار قبوله لأي سبب من الأسباب، وسنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة الآثار القانونية (المطلب الأول)، والآثار الإدارية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة

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

### الفرع الأول: أثر الاستقالة على التفويض

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

### أولاً: تفويض الاختصاص

يعرف تفويض الاختصاص بأنه نقل وتحويل جزء أو بعض من اختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة أخرى.<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 65.

ويؤدي تفويض السلطة إلى نقل الاختصاص وحرمان صاحبه منه طيلة مدة التفويض، كما أنه يوجه للموظف بصفته لا بشخصه، وقوة القرارات الصادرة بناء على التفويض تختلف باختلاف طبيعة هذا التفويض، وترتبط بدرجة الموظف المفوض إليه.<sup>1</sup>

وعن أثر الاستقالة على التفويض في الاختصاص فهو غير موجود، حيث لا يقوم تفويض الاختصاص على الطابع الشخصي، إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه، وعليه لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص الذي تم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه.<sup>2</sup>

### ثانياً: التفويض في التوقيع.

التفويض في التوقيع هو قيام المفوض بناء على رغبته وسلطته بتفويض بعض مهامه إلى شخص آخر للقيام بالإمضاء نيابة عنه على بعض الوثائق الإدارية، ويكون التوقيع باسم ولحساب المفوض، ويكون من طرف السلطة المختصة الأصلية ولا يجوز التوقيع إلا إذا نص القانون على ذلك.<sup>3</sup>

والتفويض بالتوقيع هو إجراء روتيني يهدف إلى تخفيف العبء الإداري على الرئيس، إذ يقوم هذا الأخير بالبت في الموضوع تاركاً لمن فوضه التوقيع على القرار بشكله النهائي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مقال منشور بمجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، مجلد 8، العدد 2، 2018، ص 300.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 302.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 66.

<sup>4</sup> كاظم خضير السويدي، مرجع سابق، ص 301.

وهو ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم رقم 131\88 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن.<sup>1</sup>

وبما أن التفويض بالتوقيع يقوم على الطابع الشخصي فهو ينتهي بمجرد تغيير أحد طرفي عملية التفويض (المفوض أو المفوض إليه)، أو باستقالة أحد طرفيه، وتكون نهاية التفويض بالتوقيع تلقائية بمجرد صدور قرار بقبول الاستقالة.<sup>2</sup>

حيث أن قوة القرار الصادر بتفويض التوقيع له نفس قوة القرار الصادر عن صاحب الاختصاص الأصلي، والشخص المفوض بالتوقيع لا يكون مسؤولاً عما يشوب القرار من آثار قانونية تصيب الغير.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: أثر الاستقالة على الدعوى التأديبية

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

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

يفترض فقدان الصفة الوظيفية بسبب الاستقالة عدم مساءلة الموظف تطبيقاً لنص المادة 216 من الأمر رقم 03\06 سالف الذكر، غير أن تقديم الاستقالة أثناء مجريات المحاكمة التأديبية يعد نوعاً من التنصل من المسؤولية لحق الموظف العام خصوصاً في

<sup>1</sup> انظر المادة 27 من الأمر رقم 131\88، المؤرخ في 04 جويلية 1988، المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية، العدد 27.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 68.

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

حالات الأخطاء الجسيمة، وبما أن الإدارة لها حق الولاية على مجالس التأديب فإنها تفترض سقوط التأديب بمجرد تقديم الاستقالة.<sup>1</sup>

إن القانون يتوقف على ملاحقة شخص انقضت علاقته الوظيفية، وبالتالي إذا انتهت الخدمة انقضت معها الصفة الوظيفية للموظف، وعليه لا محل لتحريك الدعوى التأديبية بسبب رفعها على غير ذي صفة، نظرا لأن المنطق القانوني للنظام التأديبي يفترض عدم مساءلة شخص ترك الخدمة لارتباط هذا النظام بالحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، واستثناءا تجوز المساءلة التأديبية في هذه الحالة إذا كان المشرع ينص صراحة على ذلك مع تحديد العقوبات التأديبية المناسبة التي يمكن توقيعها.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر، نلاحظ أن الأمر رقم 03\06 والمرسوم رقم 59\85 لم ينصا على مساءلة الموظف السابق المستقيل عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الوظيفة وتم اكتشافها بعد انتهاء الخدمة للسبب المذكور سابقا، على خلاف الأمر 133\66 الذي نص في المادة 65 منه على أن "إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة"، فإنه يتضح لنا أن المشرع الجزائري منح للإدارة سلطة تحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل بسبب الأخطاء التي تم اكتشافها بعد الاستقالة، إلا أنه لم يحدد العقوبات التأديبية المناسبة التي يمكن توقيعها لأنه لا يمكن تصور توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون التي تتناسب فقط مع الموظف الموجود في الخدمة.<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> مباركة بدري، مرجع سابق، ص 132.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 133.

وبالتالي فإن المشرع الجزائري لم يعالج بشكل كافي مسألة المساءلة التأديبية للموظف المستقيل ويعد هذا فراغا تشريعيا ينبغي تداركه حتى لا تكون الاستقالة وسيلة للإفلات من العقاب في حالة الأخطاء المرتكبة قبل ترك الخدمة.<sup>1</sup>

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

تنتهي علاقة العمل بالاستقالة، وهذه الأخيرة مقيدة بقواعد تنظيمية، حيث يعتبر شرط اخطار المستخدم شرطا هاما لقبول الاستقالة من أجل تعويضه وعدم تهديد سيرورة المنصب.<sup>2</sup>

ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وفقا لنص المادة 68 من القانون رقم 11\90 سالف الذكر، وأن يبين العامل الأسباب التي دفعته لتقديم طلب الاستقالة، وإن عدم احترام الاخطار المسبق يؤدي إلى تعويض المستخدم عن الضرر.<sup>3</sup>

فمثلا ورد في نص المادة 72 من قانون عقد العمل الفردي المصري رقم 91 لسنة 1959 أن الاستقالة تنتج آثارها بدون أو قبل قبول رب العمل حتى ولو لم تراعي فترة المهلة التي حددها القانون، لأن الرابطة التي تربط العامل برب العمل هي عبارة عن عقد، وعلى أساس هذا قضت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 08\04\1967 بانقضاء الدعوى التأديبية لاستقالة العمل حتى ولو أن رب العمل لم يكن قد قبل هذه الاستقالة، وكان حكم المحكمة التأديبية المطعون فيه قد قضى بعد جواز النظر في الدعوى وعليه عدلت المحكمة الإدارية العليا منطوقه إلى "انقضاء الدعوى التأديبية تأسيسا على الاستقالة".<sup>4</sup>

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

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 103.

<sup>3</sup> انظر نص المادة 68 من القانون رقم 11\90 مرجع سابق.

<sup>4</sup> مودع صبرينة، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2017، ص 68.

وبالتالي فإن طلب الاستقالة لا يتعارض مع انقضاء الدعوى التأديبية لأن أصل علاقة العمل هو العقد، فالعقد هو شريعة المتعاقدين ومنه لصاحب العمل حق إلغاء علاقة العمل في حالة ثبوت أن العامل مذنب، وإذا كانت الاستقالة سابقة لانقضاء الدعوى التأديبية فإن العامل هنا قد يتابع جزائياً لقيامه بأعمال تضر بمصالح المستخدم.<sup>1</sup>

كما أن الاستقالة لا تنفي إمكانية محاكمة العامل المستقيل تأديبياً عن الواقعة المنسوبة إليه وهي عدم استمراره في العمل لحين البت في طلب الاستقالة أو مرور المدة المقررة دون البت فيها، والتي تعتبر معها الاستقالة قد تمت بقوة القانون.<sup>2</sup>

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

### المطلب الثاني: الآثار الإدارية للاستقالة

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

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

يترتب على قبول الاستقالة من جهة الإدارة رفع الموظف يده عن عمله وسقوط ولايته الوظيفية سقوطاً كلياً.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 103.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 103.

<sup>3</sup> مباركة بدري، محاضرات منشورة في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2015، ص 101.

فالعلاقة الوظيفية تقوم في الأصل على رضا العامل وتحمله لأعبائه ومن ثم فإنه يتعين انهاء العلاقة متى أبدى الموظف رغبته في التحلل منها، فليس في الوظيفة أي معنى من معاني الاجبار، إذ لا يمكن للسلطة الإدارية التابع إليها الموظف سوى قبول تلك الاستقالة.<sup>1</sup>

وبفقدان الصفة الوظيفية يصبح الموظف المستقيل خارج عن اطار سلوكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته.<sup>2</sup>

وإذا استمر الموظف المستقيل في القيام بأعباء وظيفته مؤقتا بعد انقضاء الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، فلا يغير ذلك من الأمر شيء لأن الخدمة تنتهي بتحقيق سببها، ويعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتا يعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة.<sup>3</sup>

وفي حالة صدور أي عمل من أعمال الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المستقيل اعتبر هذا العمل منعما لصدوره من شخص لا ولاية له أصلا للقيام به، فالأصل العام أن انتهاء الخدمة الوظيفية بالاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل ويمنع من ممارسة اختصاصاته السابقة.<sup>4</sup>

وبعد انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة لا يمكن مطالبة الموظف المستقيل بتنفيذ الالتزامات والواجبات التي كانت مفروضة عليه لما كان مكتسبا لصفة الموظف، بحيث يتحلل منها بصفة نهائية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بوخضرة إبراهيم، مرجع سابق، ص 293.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 293.

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

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 464.

<sup>5</sup> أحمد هنية، مرجع سابق، ص 50.



وتشير المادة 67 من القانون 11\90 سالف الذكر أنه على الجهة الإدارية المختصة أن تسلم للموظف المستقيل شهادة عمل عندما تنتهي خدمته.<sup>1</sup>

وبالتالي لا يوجد أي سبب يمنع الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من الترشح في وظيفة عمومية جديدة، وذلك في إطار ممارسة حقه الدستوري في التوظيف، فقد نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 أنه لا يمكن أن يكون الموظف المستقيل بصفة قانونية محل إعادة ادماج بقوة القانون في رتبته الأصلية، غير أنه بإمكانه المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالوظيفة العمومية بشرط استنائه للشروط المحددة في القانون وذلك بعد انقضاء 3 سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة، مع الإشارة إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف في معايير الانتقاء في حالة ترشحه في مسابقة على أساس الشهادة.<sup>2</sup>

ونظرا لكثرة الطلبات المقدمة من طرف الموظفين المستقلين للحصول على ترخيص بالسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قبل انقضاء المدة المذكورة سابقا، فقد صدرت البرقية رقم 509 المؤرخة في 1 أفريل 2011 التي ألغت شرط المدة وأكدت على إمكانية مشاركة الموظف المستقيل من جديد في مسابقات التوظيف دون تقييده بأجل محدد مادامت تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03\06 سالف الذكر.<sup>3</sup>

ويجب على الموظف الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية كالأمر المتعلقة بملفات الموظفين التي لها صلة بحياتهم الخاصة، ويظل هذا الالتزام قائما على عاتق الموظف حتى بعد ترك الخدمة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 67 من القانون رقم 11\90 مرجع سابق.

<sup>2</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 123.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 123.

<sup>4</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص 277.

فلا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له، ذلك أن الالتحاق بالوظائف العمومية يحكمه مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة ومبدأ تكافؤ الفرص.<sup>1</sup>

أما إذا حاول الموظف المستقيل الرجوع إلى الإدارة والعمل فيها لا يكون ذلك إلا بتعيين جديد وكأنه لم يسبق له وأن عمل فيها.<sup>2</sup>

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

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

فيجب على الإدارة أن تتأكد قبل اصدار قرار قبول الاستقالة بأن الموظف غير متابع بموجب دعوى تأديبية أو قضائية في انتظار إصدار قرار نهائي، والهدف من هذا الشرط ألا تكون الاستقالة سببا لإفلات الموظف من العقاب عند ثبوت ادانته، أما إذا ثبتت براءته أو عدم مسؤوليته مما ينسب إليه فإنه يرجع للإدارة الحق في قبول الاستقالة، لأنه لم يعد هناك أي أثر على الموظف يرمي من وراء الاستقالة إلى الإفلات من العقاب.<sup>3</sup>

كما يجب على الإدارة أن تتأكد قبل اصدار قرارها بقبول الاستقالة أن الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة، حيث ينتج عنه أثر اداري يقع على عاتق الإدارة وهو اجراء تعليق قبول الاستقالة الى حين إتمام هذه الخدمة التي التزم بها هذا الموظف، وهذا ما استحدثت في بعض قوانين الوظيفة العمومية،

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

<sup>2</sup> بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 200.

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 449.

والغاية من هذا الاجراء هي تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته وإلا فإنه يجب عليه دفع المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته.<sup>1</sup>

ومن خلال المادة 220 من الأمر 03\06 سالف الذكر نجد أن المشرع قد منح للجهة التي لها صلاحية التعيين سلطة تقديرية في تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة على ألا يتعدى التأجيل مدة شهرين، وهو بذلك لا يتصور أي نتيجة أخرى إلا قبول الاستقالة ويعد هذا تكريسا لكون الاستقالة حق معترف به للموظف العام.<sup>2</sup>

وفي حالة سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 من الأمر رقم 03\06 سالف الذكر (04 أشهر) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب بمثابة قبول ضمني والذي يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية، وينتج عن ذلك اعتبار الموظف مستقila فعليا.<sup>3</sup>

والحكمة من إعطاء المشرع مدة شهرين للإدارة هو اتخاذ قرار قبول الاستقالة والحفاظ على مبدأ سير المرفق العام أولا، لأن قبولها بمجرد وضع الطلب يؤدي إلى توقف تلك المصالح العمومية، وبالتالي يختل التوازن في المرفق العمومي، فمدة شهرين كافية لترتب الإدارة نفسها في البحث عن البديل واستمرار المرفق العام.<sup>4</sup>

كما أضاف المشرع مدة شهرين آخرين إذا استدعت الضرورة القصوى في حالة عدم تمكن الإدارة من توفير البديل، وإن المعنى بالاستقالة ينهي معاملته الإدارية الواجبة عليه وتميرها إلى غيره حسب ما تقتضيه الإجراءات القانونية.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 464.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 217.

<sup>3</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 16.

<sup>4</sup> بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 199.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 200.

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

### المبحث الثاني: الآثار المالية والاجتماعية للاستقالة

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق مالية واجتماعية، فالآثار المالية تتمثل في انقطاع الراتب مع المطالبة بباقي الحقوق المالية (المطلب الأول)، أما الآثار الاجتماعية تتمثل في مجال الضمان الاجتماعي أي التأمينات الاجتماعية وأثرها على السكن الوظيفي (المطلب الثاني)، وهذا ما سنتطرق إليه:

#### المطلب الأول: الآثار المالية للاستقالة

يؤثر قبول طلب الاستقالة بشكل كبير على ما يستحقه الموظف من حقوق مالية، فينقطع الراتب (الفرع الأول)، والمطالبة بالحقوق المالية (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب.

يعرف الراتب بأنه المبلغ المالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا، حيث تنص المادة 32 من الأمر 03\06 سالف الذكر على أنه " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"، يفهم من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يعرف الراتب وإنما اعتبره مقابل أداء العمل الفعلي، وهذا يعتبر العودة إلى تشريع قانون العمل رقم 11\90 سالف الذكر.

استحقاق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه وذلك على أساس أن الراتب مقابل أداء عمل، ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار اداري صادر من الجهة الإدارية المختصة بإصداره، وضرورة اختصاص الجهة المختصة بترتب عنها آثار منها إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك، يكون قرار التعيين خاليا من العيوب فهو صحيح منتجا لآثاره وبالتالي استحقاق الموظف للراتب.<sup>1</sup>

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

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

\_ الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من الراتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى ذلك، مثل حالة انهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف أو بسبب الإحالة أو التقاعد، وكذا بلوغ الموظف السن القانوني للإحالة الى المعاش.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى المادة 207 من الأمر 03\06 سالف الذكر نجدتها تنص على أنه "باستثناء الحالات المنصوص عليها في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل يخصم

<sup>1</sup> مخلوفي ايمان، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة الجلفة، 2017، ص 22.

<sup>2</sup> عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص 102.

من الراتب ما يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

وفي القانون رقم 11\90 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر، فإنه يحق للعامل أن يتقاضى أجره بشقيه الثابت والمتغير عن المدة التي عملها وهذا ما نصت عليه المادة 80 من نفس القانون، فقد يكون أجل استحقاق الأجر محسوبا بالشهر كما هو معمول به غالبا، فإذا قدم العامل استقالته قبل موعد دفع الأجور في الهيئة المستخدمة فإن من حق هذا العامل أن يحصل على أجره عندما يحين أجله.<sup>1</sup>

من خلال هذه المادة نلاحظ أثرين للاستقالة الضمنية على الراتب، نجد الأثر الأول في معاقبة الموظف الذي تغيب ولم يبرر مدة الغياب، ويخصم من راتب الموظف قدر يتناسب مع مدة الغياب، وهنا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد اعدار، أما الأثر الثاني فهو أن الغياب قد يسبب الاخلال بالسير الحسن في جهة الإدارة لذلك جعل المشرع هذا الانقطاع سببا لفقدان الوظيفة ردعا له وعبرة لغيره وبالتالي الانقطاع الكلي لراتبه.<sup>2</sup>

فتوقيف أجر العامل المستقيل أمر منطقي تطبيقا للمبدأ المعروف " الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل"، فالأجر مرتبط ارتباطا وثيقا بالعمل المؤدى ومنه لا يمكن للعامل المستقيل أن يطالب أو يتمسك بحقه في الأجر مادام أنه لم يقدم عمل خلال هذه المدة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر نص المادة 80 من القانون رقم 11\90 مرجع سابق.

<sup>2</sup> محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2015، ص 44.

<sup>3</sup> بن صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل، العدد4، 2017، ص 12.

## الفرع الثاني: المطالبة بالحقوق المالية

إن قانون الوظيفة العامة أعطى لجهة الإدارة الحق في مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوباً منه من ديون مستحقة لها، فقد تكون هذه الديون لسبب يتعلق بأداء الوظيفة أو لدين نتج عن صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق.<sup>1</sup>

فالموظف المستقيل يفقد جميع حقوقه التي كانت مرتبطة بوظيفته لاسيما حقه في الراتب والمنح والعلاوات، إلا في حالة واحدة التي يكون فيها الموظف دائماً للإدارة بمخلفات الرواتب والعلاوات، وهي الحالة التي وجدت في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري بعد صدور القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.<sup>2</sup>

لقد قررت أنظمة وقوانين وتعليمات الخدمة المدنية ومنها قانون التقاعد المدني وقانون الضمان الاجتماعي جملة من الحقوق للمحالفين على التقاعد، أو الذين انتهت خدماتهم ومن ذلك المكافآت والادخارات وعدد من الامتيازات والحقوق التي يتمتع بها الموظف عند انتهاء الخدمة.<sup>3</sup>

فقد أوجب القانون أن يدفع للموظف المصنف الذي تنتهي خدماته بسبب عدم اللياقة الصحية أو بلوغ السن القانوني أو الغاء وظيفته وتسريحه منها واحالته على التقاعد أو الاستغناء عن خدماته أو الاستقالة.<sup>4</sup>

وقد صدرت تعليمية رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم كما أن افادة الموظف المستقيل من مخلفات الراتب

<sup>1</sup> عبد الطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 486.

<sup>2</sup> بوشيبة الطاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2017، ص 246.

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 486.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 486.

والعلاوات والمنح التي يدين بها للإدارة وعليه يجد أساسه القانوني في أحكام القانون 17\84 المؤرخ في 07 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية.<sup>1</sup>

أوجب المشرع أن تدفع للموظف جميع حقوقه المالية التي نصت عليها القوانين والأنظمة والتعليمات، بحيث لم يجرمه القانون من حقوقه المالية إذا انتهت وظيفته بهذه الطرق، وفي حالة وفاة الموظف فإنه يعفى من بدل الابداعات والدورات، إذا كان ممن استفاد منها كما أنه إذا توفي الموظف أثناء خدمته فيصرف لورثته الشرعيين تعويضا يتمثل في الآتي:<sup>2</sup>

- راتبه الكامل مع علاوته عن عمله في الشهر الذي توفي فيه.
- راتب ستة أشهر مع علاوته كاملة.
- بدل كامل إجازته التي لم يستخدمها على ألا يزيد مجموعها عن ستين يوما، بالإضافة إلى أية حقوق أخرى يستحقها الورثة.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: الآثار الاجتماعية للاستقالة

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

#### الفرع الأول: آثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي

يضمن الضمان الاجتماعي الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة الاقتصادية وخارجها (كالخدمات الصحية، التعويضات العائلية، منح الشيخوخة، الوفاة،

<sup>1</sup> بوشيبية الطاهر، مرجع سابق، ص 246.

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 489.

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص 105.



العجز، التقاعد، حوادث العمل والأخطار المهنية)، لذلك أصبح لازماً عليه التكفل بالأوضاع التي يمر بها العامل.<sup>1</sup>

ويتكون نظام الضمان الاجتماعي من خمسة مؤسسات أساسية هي: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر، الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة، حيث تتشارك هذه الهيئات في تقديم خدمات التأمين للعديد من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص، ويعتمد تمويل صناديق الضمان الاجتماعي على مصدرين رئيسيين هما: الاقتطاعات وميزانية الدولة.<sup>2</sup>

مما لا شك فيه أن العامل المستقيل يحتفظ بفترة العمل المؤداة قبل الاستقالة لاحتساب سنوات التقاعد لكونها تعتبر فترات عمل تم من خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويمكن اثباتها بموجب شهادة العمل التي تحصل عليها العامل المستقيل بعد انتهاء علاقة العمل.<sup>3</sup>

ويبقى 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 مستفيداً من الخدمات العينية لهيئة الضمان الاجتماعي مدة سنة كاملة، تشمل هذه الخدمات الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة بالمستشفى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة تلمسان، 2015، ص 52.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 78 و 103.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 15.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 15.

## الفرع الثاني: أثر الاستقالة على السكن الوظيفي

يقدم السكن الوظيفي للعامل مقابل تأدية مهامه الوظيفية من أجل تسهيل الإدارة للعامل وتواصله مع خدمته الوظيفية، ويحرم الموظف من السكن الوظيفي بمجرد انتهاء علاقته الوظيفية لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة.

فكثيرا ما ترفع الهيئات المستخدمة دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة تتعلق بطرد العامل الأجير من السكن المهني بعد تقديم استقالته من منصب عمله.<sup>1</sup>

فلا يحق للعامل المستقيل البقاء في المسكن المهني متى انتهت علاقة العمل، وذلك ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها، ومنها القرار المؤرخ في 07 فيفري 1983 بخصوص عامل قدم استقالته حيث اعتبرت المحكمة هذا الأخير ملزما برد السكن المهني للمستخدم، وقرارها المؤرخ في 10 فيفري 1998 الذي جاء فيه " .... لا يحق في البقاء في الأمكنة للأشخاص الذين كانوا يشغلون الأمكنة بموجب سند تاريخ لعقد العمل...".<sup>2</sup>

وينسحب هذا الالتزام برد السكن المهني على ورثة العامل المستقيل الذين لا يتمتعون بحق البقاء، والأصل أن النزاع القائم بين العامل المستقيل أو ورثته في حالة وفاته حول إخلاء السكن المهني ينظر فيه قاضي الأمور المستعجلة نظرا لتوافر عناصر الاستعجال في النزاع، غير أنه من الناحية العملية أن مثل هذه النزاعات ترفع أمام القاضي الاجتماعي على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة، ثم يستأنف فيه أمام المجلس ويتم الطعن في قرار هذا الأخير أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا.<sup>3</sup>

وفي هذا الصدد ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 02 جوان 2011 مبدأ لاحق للبقاء في السكن الوظيفي تحت عنوان "إذا كانت علاقة العمل بين

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 15.

<sup>2</sup> انظر الملحق الأول، المجلة القضائية، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998 العدد 1، ص 144.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 15.

المستخدم والعامل قد انتهت، لأي سبب من الأسباب"، كما أنه لا يمكن لورثة العامل المتوفي الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في المسكن الوظيفي لوجود علاقة بينه وبين المستخدم.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

ويلتزم العامل بأداء مبلغ الإيجار عن المدة التي بقيها بعد انتهاء علاقة عمله، إذا كان العامل حاصلًا على مسكن استأجرته له الهيئة المستخدمة من الغير (أو كان المسكن تابعًا لها وأجرته له) على أن تقتطع بدل إيجاره من أجره العامل، فإن هذا الأخير ملزم بدفع بدلات الإيجار إذا بقي يشغل المسكن بعد انتهاء علاقة العمل أو انتهاء مهلة الأشعار.<sup>3</sup>

وقد صدر قرار للمحكمة العليا بتاريخ 24 أكتوبر 1995، حيث قررت أنه (متى تبين أن الطاعن بقي يشغل السكن... حتى بعد استقالته من الهيئة المستخدمة ولم يدفع مبالغ الإيجار المتأخرة... فإنه يتحمل لوحده مسؤولية تسديدها...)<sup>4</sup>.

وفي حالة ما إذا كان السكن المهني ممنوحًا للعامل بدون مقابل وبقي يشغله لمدة بعد انتهاء علاقة العمل فإن الهيئة المستخدمة لا تطالبه بالإيجار لعدم قيام العقد، بل تبقى تبني مطالبتها على أساس البقاء غير الشرعي فقط.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الغرفة الاجتماعية، المتعلقة بحق البقاء في السكن الوظيفي، علاقة عمل، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011، ص 206.

<sup>2</sup> المجلة القضائية، ملف رقم 42005، العدد 4، 1990، ص 136.

<sup>3</sup> بشير بن بيقى، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2018، ص 70.

<sup>4</sup> المجلة القضائية، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 2، 1995، ص 58.

نستنتج أن على العامل المستقيل تسليم السكن المهني بإرادته أو بتدخل القضاء فهو ملزم ومجبر على رد السكن الوظيفي للهيئة المستخدمة.

---

<sup>1</sup> مجلة المحكمة العليا، مرجع سابق، ص 206.

## ملخص الفصل الثاني:

تتمثل الآثار المترتبة على قبول طلب الاستقالة في الآثار القانونية كأثر الاستقالة على التفويض الإداري بنوعيه فتفويض الاختصاص أثر الاستقالة فيه معدوماً لأنه لا يقوم على الطابع الشخصي لذلك لا يحدث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص، عكس التفويض في التوقيع الذي يقوم على الطابع الشخصي فهو ينتهي بمجرد استقالة أحد طرفيه، والشخص المفوض لا يكون مسؤولاً عما يصيب الغير، وبالنسبة لأثر الاستقالة على الدعوى التأديبية فالمشرع منح للإدارة السلطة التقديرية في تحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل، ومنها آثار إدارية تمس الموظف الذي تسقط ولايته الوظيفية بقبول استقالته، ومنه فقدانه لجميع حقوقه المرتبطة بصفته الوظيفية، أما بالنسبة للإدارة فلها آجال محددة للبت في طلب الاستقالة.

وفيما يخص الآثار المالية فهي تمس الراتب الذي ينقطع من يوم قبول الاستقالة، أما عن باقي الحقوق فللموظف الحق في مطالبة الإدارة بها حتى ولو بعد ترك الخدمة، كما للإدارة نفس الحق على الموظف، كما ينتج عن الاستقالة أيضاً آثار اجتماعية تخص الضمان الاجتماعي الذي يبقى العامل مستفيداً منه لمدة سنة كاملة بعد الاستقالة، وأخيراً أثرها على السكن الوظيفي الذي لا يحق للعامل المستقيل البقاء فيه.

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع حق الاستقالة في القانون الجزائري الذي يعتبر أحد الحقوق الأساسية الممنوحة للموظف العام، والتي تعطيه حق إنهاء الرابطة الوظيفية بإرادته الحرة والمنفردة، وتوصلنا إلى أن المشرع الجزائري اهتم بتنظيم مختلف الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، وبالخصوص حق الاستقالة الذي عبر عليه المشرع، فمختلف التشريعات نصت على أن الاستقالة تعتبر حالة من حالات إنهاء الخدمة، فمن خلال معالجتنا لهذا البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

1\_ الاستقالة هي حق مضمون للموظف العام، مكنه المشرع من ممارسته في حدود القانون من أجل المحافظة على السير الحسن للمرافق العامة من جهة، وعدم ارغام الموظف على البقاء في الوظيفة من جهة أخرى.

2\_ تعتبر الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي في حالة قبول طلب الاستقالة من طرف الجهة الإدارية المختصة فإن الموظف يتحرر من جميع التزاماته ويفقد كل حقوقه التي كان يتمتع بها.

3\_ قبول الاستقالة من طرف السلطة الإدارية المختصة أمر لا رجعة فيه ، غير أنه يحق للموظف العدول عن الاستقالة قبل صدور قرار قبولها.

4\_ استمرار الموظف في عمله قبل صدور قرار قبول الاستقالة وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ولا يجوز له الانقطاع، فإذا انقطع هذا الموظف عن مهامه يعد متخليا عن منصبه بحكم القانون، وهذا يؤدي إلى إنهاء ممارسته للنشاط الوظيفي للأبد بإجراء العزل.

5\_ تتميز الاستقالة عن الحالات الأخرى لإنهاء الخدمة الوظيفية حيث خصها المشرع الجزائري بأربع مواد من المادة 217 إلى المادة 220 من الأمر 03\06 سالف الذكر.

6\_ تبني المشرع الجزائري نوع واحد من الاستقالة وهو الاستقالة الصريحة كونها تعبر صراحة عن إرادة الموظف في ترك الخدمة.

7\_ تجريم المشرع الجزائري للاستقالة الجماعية في قانون العقوبات لتعارضها مع أحد مبادئ المرفق العام وهو مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

ومن خلال النتائج السابقة المتوصل إليها أدرجنا بعض الاقتراحات التالية:

1\_ ضرورة إلزام المشرع الإدارة بإصدار قرار قبول الاستقالة بعد انتهاء الأجل المحدد (أربعة أشهر) وذلك لإثبات الاستقالة الضمنية للموظف.

2\_ ضرورة النص صراحة في قانون الوظيفة العمومية على تعرض الموظف للعقوبة التأديبية في حالة تركه لمنصبه قبل قبول استقالته أو انتهاء الأجل المحدد للاستقالة الفعلية.

3\_ ضرورة النص على عدم قبول الاستقالة أو عدم تقديم الاستقالة من الموظف العمومي المحال على لجنة التأديب إلى حين انتهاء الإجراءات التأديبية، خاصة تلك التي يمكن أن تكون نتيجتها تسريح الموظف العمومي، ضمانا لعدم افلات الموظف مرتكب الخطأ الجسيم.

4\_ يفضل النص على تحريم الاستقالة الجماعية التي تهدف إلى عرقلة السير الحسن للمرفق العام في قانون الوظيفة العمومية كخطأ مهني جسيم، زيادة على تجريمها في قانون العقوبات لاستقلال القانون التأديبي عن القانون الجنائي.



## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

## أ\_ النصوص القانونية

### 1\_ الدستور

\_ القانون رقم 01\16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري،  
الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.

### 2\_ القوانين

1\_ الأمر رقم 156\66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات  
المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49،  
الصادر بتاريخ 11 جوان 1966.

2\_ الأمر رقم 133\66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي  
العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.

3\_ الأمر رقم 58\75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني  
المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13/05/2007، الجريدة الرسمية رقم  
78.

4\_ القانون رقم 02\90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من  
النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم، الجريدة  
الرسمية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

5\_ الأمر رقم 11\90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل،  
الجريدة الرسمية، العدد 17.

6\_ الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.

### 3\_ المراسيم

1\_ المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر بتاريخ 31 مارس 1985.

2\_ المرسوم رقم 131\88 المؤرخ في 04 يوليو 1988، المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، الجريدة الرسمية، العدد 27.

### ب\_ القرارات والاجتهادات القضائية:

1\_ المجلة القضائية، رقم الملف 42005، العدد 04، 1990.

2\_ المجلة القضائية، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 02، 1995.

3\_ المجلة القضائية، الملحق الأول، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 01، 1998.

4\_ مجلة المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المتعلقة بحق البقاء في السكن الوظيفي، علاقة العمل، العدد 02، 2011.

ثانيا: المراجع

أ\_ الكتب المتخصصة:

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

ب\_ الكتب العامة:

1\_ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

2\_ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

3\_ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

4\_ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.

5\_ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.

6\_ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

7\_ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

8\_ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1981.

- 9\_ عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 10\_ علي خاطر الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.
- 11\_ علي عبد الفتاح محمد، الوجيز في القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
- 12\_ عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 13\_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 14\_ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006.
- 15\_ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 16\_ محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 17\_ محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007.
- 18\_ محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 19\_ محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

20\_ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007.

21\_ محمد علي الخاليلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

22\_ مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر.

23\_ نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

### ج\_ المقالات القانونية:

1\_ أحمد هنية، عيوب القرار الإداري، مقال منشور بمجلة المنتدى القانوني، العدد 5، من الصفحة 50 إلى 59.

2\_ بلعربي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، من الصفحة 198 إلى 200.

3\_ بن صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 4، 2017، من الصفحة 12 إلى 16.

4\_ بوخضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف على التأديب، مقال منشور بمجلة آفاق علمية، المجلد 11، العدد 1، 2019، من الصفحة 293 إلى 295.

5\_ كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مقال منشور بمجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، مجلد 8، العدد 2، 2018، من الصفحة 300 إلى 302.

6\_ مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 6، 2014 من الصفحة 16 إلى 133.

7\_ نعيم عطية، الاستقالة، مقال منشور بمجلة العلوم الإدارية، العدد 1، 1966، من الصفحة 45.

#### د\_ الرسائل والمذكرات الجامعية:

1\_ بوشيبية الطاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2017.

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

3\_ بشير بن بيقى، حق العامل في انتهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2018.

4\_ بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة تلمسان، 2015.

5\_ حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الوادي، 2014.

6\_ عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2015.

7\_ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2015.

8\_ مخلوفي ايمان، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة  
ماستر، كلية الحقوق، جامعة الجلفة، 2017.

9\_ مودع صبرينة، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري،  
مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2017.

10\_ موصللي ليديّة، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة  
ماستر، كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2017.

#### هـ\_ المحاضرات:

مباركة بدري، محاضرات منشورة في الوظيفة العامة، كلية الحقوق، جامعة سعيدة،  
2015.



## الفهرس

الصفحة	العناوين
	كلمة شكر وعرفان
	الاهداء
01	مقدمة.....
05	الفصل الأول: الإطار القانوني والتنظيمي للاستقالة.....
06	المبحث الأول: مفهوم الإستقالة.....
06	المطلب الأول: تعريف الاستقالة وخصائصها.....
06	الفرع الأول: تعريف الاستقالة.....
09	الفرع الثاني: خصائص الاستقالة.....
14	المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الاستقالة في التشريع الجزائري.....
14	الفرع الأول: حق الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 03\06.....
15	الفرع الثاني: حق الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 03\06.....
19	المطلب الثالث: تمييز الاستقالة عن المصطلحات المشابهة لها.....
19	الفرع الأول: تمييز الاستقالة عن الإضراب.....
21	الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع.....
24	المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وضوابطها.....
24	المطلب الأول: أنواع الاستقالة.....
24	الفرع الأول: الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة.....
26	الفرع الثاني: الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية.....
27	المطلب الثاني: ضوابط الاستقالة وعيوبها.....
28	الفرع الأول: ضوابط الاستقالة.....
31	الفرع الثاني: العيوب المبطله للاستقالة.....
36	الفصل الثاني: آثار الاستقالة.....

37	المبحث الأول: الآثار القانونية والإدارية للاستقالة.....
37	المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة.....
37	الفرع الأول: أثر الاستقالة على التفويض.....
39	الفرع الثاني: أثر الاستقالة على الدعوى التأديبية.....
42	المطلب الثاني: الآثار الإدارية للاستقالة.....
42	الفرع الأول: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة بالنسبة للموظف.....
45	الفرع الثاني: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة.....
47	المبحث الثاني: الآثار المالية والاجتماعية للاستقالة.....
47	المطلب الأول: الآثار المالية للاستقالة.....
47	الفرع الأول: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب.....
50	الفرع الثاني: المطالبة بالحقوق المالية.....
51	المطلب الثاني: الآثار الاجتماعية للاستقالة.....
51	الفرع الأول: آثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي.....
53	الفرع الثاني: أثر الاستقالة على السكن الوظيفي.....
59	خاتمة.....
62	قائمة المصادر والمراجع.....
69	الفهرس.....