

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

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

إعداد الطالب(ة): تيجندين عبد الغني

يوم: 2022/06/16

## نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	حسونة عبد الغني
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر أ	فايزة دحموش
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد قسم أ	خالد جروني

السنة الجامعية: 2021 - 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى :

" يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ

أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ "

المجادلة ﴿ ١١ ﴾

# إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع :

- إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله .
- إلى من كان لي سندا وعونا إلى كل أفراد العائلة .
- إلى أعلى جدة في الوجود أطال الله في عمرها .
- إلى كل الأصدقاء والزملاء .
- إلى كل موظف يناضل في سبيل العلم .

# شكر و عرفان

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي ألهمني الطموح والصبر

بأن وفقني لإتمام هذا العمل .

والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذة المحترمة " دحموش فايزة " على قبولها

الإشراف على هذا العمل وتقديمها لنا النصح والتوجيه طيلة فترة البحث .

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل مسبقا للسادة أعضاء لجنة المناقشة على

تفضلهم باستقراء محتويات هذا البحث وإثرائه .

شكرا لكل من ساعدني من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل المتواضع .

- شكرا جزيلا -

# مقدمة

### تمهيد:

أصبحت الإدارة المعاصرة تتسم أكثر بالفعالية وحسن التنظيم وتعمل بروح الفريق المتكامل، وأصبح موظفيها مشاركين في صناعة القرارات، أي الإدارة التشاركية من التخطيط والمبادرة والرؤى الثابتة .

فالموظفين هم يد الدولة لتسيير مراقفها العامة، والدولة مفهوم لا يكتسب معنى إلا من خلال الموظفين والأعاون الذين يعملون باسمها ولحسابها، وبما أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيه ولا يتصور ضبطه كآلة، فإن سلوكه يستدعي مرونة في المعاملة باعتباره رأس مال لا يستهان به، وتسييره وحسن إدارته يستلزم تخطيطا وتنظيما وتوجيها، ومن بين المهام المنوطة بذلك يستلزم ضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من يوم تعيينه إلى غاية انتهاء حياته المهنية .

فقد أثبتت الدراسات أن سبب نجاح الإدارة بشكل عام هو استقرار الموظف في مساره المهني وانسجامه ضمن مختلف القطاعات التابعة للوظيفة العامة، هذه الأخيرة ورغم الطابع المميز لها من خلال ديمومة الموظف في منصب عمله طبقا للقواعد والقوانين التي تفرضها الإدارة، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة احتكار الإدارة لسلطة الإقرار في كل المسائل المختلفة المتعلقة بمصير الموظف، لاسيما ما تعلق منها بإنهاء خدمته الوظيفية .

فهناك عوامل تتدخل لإنهاء العلاقة الوظيفية ما بين الموظف والإدارة ولا تكون حكرًا فقط على الإدارة بمحض إرادتها المنفردة، بل تكون أيضا بناء على مبادرة من الموظف وهو ما يعرف بالاستقالة .

فالاستقالة ليست مجرد عملية بناء قانوني، فهي كواقع سوسولوجي يندرج في مضمونها الأسباب والعوامل السياسية، الاقتصادية والمهنية التي تدفع الموظف إلى اتخاذ قرار جريئ وخطير في نفس الوقت، بوضع حد لمساره المهني دون النظر إلى النتائج المترتبة عن اتخاذ هذا القرار .

## مقدمة

ونظرا لما أصبحت تمثله الاستقالة كظاهرة اجتماعية وما لها من انعكاسات على القطاع العام والخاص، أدى بالأنظمة والتشريعات القانونية إلى تأطير الاستقالة ضمن نظام قانوني يحدد مفهومها وآليات ممارستها، مع تنظيم الآثار المترتبة عليها حتى تتوافق ومتطلبات المرافق الإدارية بصفة عامة وبقانون الوظيفة العامة بصفة خاصة .

### أولاً: إشكالية البحث

من خلال ما سبق تتضح لنا معالم الإشكالية التي نحاول من خلال هذا البحث الإجابة عليها والتي يمكن طرحها في التساؤل التالي :

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري من خلال تنظيمه لنهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة، في الموازنة بين حقوق الموظف من جهة وضرورة سيرة المرفق العام بانتظام واضطراد من جهة أخرى ؟ .

تقتضي دراسة هذه الإشكالية طرح التساؤلات الفرعية التالية :

- ما هو مفهوم الاستقالة وما هي أركانها ؟ .
- كيف نظم المشرع الجزائري ممارسة الحق في الاستقالة ؟ .
- ما هي الآثار القانونية التي ترتبها استقالة الموظف العمومي ؟ .

### ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية الدراسة من أهمية التفرقة بين الاستقالة والحالات أو المفاهيم المشابهة لها من حيث الآثار القانونية، كوضعية التخلي عن المنصب، الاستيداع والإضراب، إضافة إلى أن موضوع الاستقالة يعتبر من المواضيع التي حظيت باهتمام الدول والأنظمة على غرار القانون الفرنسي والمصري، فذلك القانون الجزائري قد أورد لها أحكاما في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 .

### ثالثا: أهداف البحث

- تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي يمكن إيجازها فيما يلي:
- محاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات التي يطرحها الموضوع .
  - إبراز تطور مفهوم الاستقالة والحق في ممارستها في ظل قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة .
  - الوقوف على مدى توفيق المشرع الجزائري بين رغبة الموظف في قطع علاقته الوظيفية بإدارته، وبين ضرورة بقاءه في منصبه لضمان حسن سير المرفق العام ودوام سيرورته دون انقطاع .
  - إثراء المكتبة بمرجع جديد يكون كأرضية لدراسات أخرى في نفس المجال .

### رابعا: أسباب اختيار الموضوع

تعود أسباب اختيارنا لموضوع البحث إلى عوامل ذاتية وأخرى موضوعية، فأما العوامل الذاتية فأساسها التخصص العلمي في القانون الإداري والميول الشخصي لدراسة موضوعات الوظيفة العامة هذا من جهة، ومن جهة أخرى كوننا موظفين في إدارة عمومية وبالتالي فهما سببين رئيسيين في اختيار موضوع يجمع بين الجانب القانوني والجانب العملي في نفس الوقت.

أما العوامل الموضوعية فتعود بالأساس إلى القيمة القانونية للموضوع نظرا لعدم وجود ما يكفي من الدراسات الأكاديمية بخصوصه، فمعظم الدراسات تناولت الموضوع بناء على ما ورد في الباب العاشر من الأمر 03/06، الذي تناول طرق إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل عام ولم يعالج موضوع الاستقالة بشكل خاص وعمق، مما أدى إلى قلة دراية الكثيرين بآليات وحيثيات هذا الموضوع، وهو ما يفتح المجال لمحاولة إلقاء الضوء على هذا الموضوع .

### خامسا: منهج البحث

للإجابة على التساؤلات المطروحة وبالتالي الإجابة على الإشكالية الرئيسية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة الموضوع، وذلك من خلال تحليل المواد والنصوص القانونية التي تنظم الاستقالة، مع توضيح الأحكام القضائية والمواقف الفقهية لاستنباط الأحكام واستخلاص النتائج .

### سادسا: صعوبات البحث

تتلخص أهم الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذا البحث في نقطتين:

- صعوبات الحصول على القرارات والمراسلات بسبب عدم نشر القرارات المتعلقة بالموظف أو إتاحتها على موقع إلكتروني .
- ندرة المراجع الفقهية الجزائرية بصفة خاصة والفقه المقارن بصفة عامة، مما دفعنا إلى الاعتماد على أحكام قانون الوظيفة العمومية استقراء وتحليلا .

### سابعا: خطة البحث

قصد الإلمام بجميع عناصر البحث والإجابة على الإشكالية المطروحة، ستم معالجة الموضوع من خلال فصلين:

**الفصل الأول:** بعنوان الإطار المفاهيمي للاستقالة والذي تناولناه في مبحثين، المبحث الأول متعلق بمفهوم الاستقالة وما يحتويه من تعاريف، أركان، أنواع والتميز بينها وبين ما يشابهها من نظم، والمبحث الثاني يتناول التطور التاريخي للاستقالة في التشريع الجزائري والذي يتضمن الاستقالة في التشريعات السابقة للأمر 03/06 وتطورها بعد صدور الأمر السابق .

**الفصل الثاني:** بعنوان الإطار القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري والذي قسمناه أيضا إلى مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الاستقالة والذي تناولنا فيه شروط و ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة، أما المبحث الثاني بعنوان: الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة وذلك من حيث الآثار القانونية للاستقالة بالنسبة للإدارة إضافة إلى آثارها القانونية بالنسبة للموظف .

وفي الأخير الخاتمة التي سيتم فيها الإجابة على الإشكالية المطروحة وكذا بعض النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة .

# الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للاستقالة

## تمهيد:

يجد حق الموظف في الاستقالة أساسه في النصوص القانونية التي تجيز ذلك، فعلى الرغم من كون الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة تكيف على أنها لائحية تنظيمية أساسا، على اعتبار أن النظام القانوني للموظف تحكمه النصوص واللوائح التي تحددها الإدارة بإرادته المنفردة، إلا أن رضا الموظف ورغبته شرط لازم لاستمرارها، لذا تم إقرار حق الموظف في الاستقالة والتي تعتبر تخلي الموظف العمومي عن وظيفته بصفة نهائية وبرغبة منه، لتعتبر الاستقالة وسيلة من الوسائل القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية .

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الاستقالة والتعرف على أركانها وأنواعها وتمييزها عن ما يشابهها من نظم أخرى، إضافة إلى تطورها التاريخي في التشريع الجزائري .

## المبحث الأول: مفهوم الاستقالة

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 للاستقالة، فلا نجد في قوانين الوظيفة العامة سواء في مصر أو فرنسا تعريفاً للاستقالة. وبذلك ترك أمر إعطاء تعريف لهذه الأخيرة لكل من الفقه والقضاء .

## المطلب الأول: تعريف الاستقالة وأركانها

لتحديد تعريف الاستقالة وجب أن نبين مدلولها اللغوي والقانوني .

## أولاً: تعريف الاستقالة

## أ- التعريف اللغوي:

الاستقالة لغة: من كلمة قال وقيل، ومنها استقال أي طلب أن يقال، ويقال استقال عمله أي طلب أن يعفيه منه، واستقالني طلب لي أن أقيله، ويقال: تقايل البائعان بمعنى تفاخرا صفتهم<sup>1</sup> .

أما في اللغة اللاتينية فإن جذور كلمة استقالة تعود إلى مصطلح démission من الفعل démettre والذي كان لها معنى سلبي يقصد به الهبوط والرسوب، إلا أنه في العصور الوسطى أخذ مفهوم الإستقالة يأخذ معنى آخر resignation في اللغة الإنجليزية، والذي يعني في اللغة الفرنسية القديمة Abandonner بمعنى التخلي عن الحق<sup>2</sup> .

ومع مرور الوقت ارتبط مفهوم كلمة الاستقالة بالتعبير عن مصطلح الفسخ المستوحى من فكرة حرية التعاقد وفسخ العقد المدني، ليتطور هذا المعنى فيما بعد ويجد مكانه في القانون الإداري العام كظاهرة لها معنى مختلف وأكثر تعقيداً .

<sup>1</sup> - عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانون الأردني والكويتي"، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 93.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 332 .

ب- التعريف الفقهي:

فيما يلي سنحاول استعراض أهم التعريفات الفقهية لمصطلح الاستقالة .

يعرفها هاشمي خرفي الاستقالة بأنها: " يعتبر الموظف مستقila حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام، وحق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تمتلك حق التعيين"<sup>1</sup> .

كما عرفها الدكتور ماجد راغب الحلو بأن: " الاستقالة هي إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو لاتخاذ موقف معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة، والاستقالة حق للموظف يقابله حقه في العمل"<sup>2</sup> .

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

أما في الفقه الأجنبي نجد الفقيه Rolland عرف الاستقالة على أنها: " تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائياً"<sup>3</sup>. ويعرفها العميد Deforges بأنها: " إعلان الموظف عن إرادته الموافقة عليها من الإدارة بصفة نهائية " .

ويعرفها Jerzy في كتابه النظرية القانونية للاستقالة: " هي إعلان الموظف عن إرادته

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 201 .

<sup>2</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 306 .

<sup>3</sup> - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة بين النظامين الوضعي والإسلامي، دار الكتاب القانوني، الإسكندرية، مصر، 2004، ص ص 41-42 .

الموافق عليها من قبل الإدارة في هجر الخدمة بصفة نهائية<sup>1</sup> .  
كما يرى الفقيه فيليب جورجيز بأن الاستقالة هي تعبير الموظف عن إرادته الصريحة في ترك الوظيفة العمومية بعد قبول جهة الإدارة .

### ج- التعريف القانوني

#### 1- تعريف الاستقالة في التشريع:

لقد عرفت النصوص التشريعية المتعلقة بالوظائف العمومي في فرنسا مفهوم الاستقالة بأنها: " طلب كتابي يعبر عن إرادة الموظف الصريحة، يوضح فيه عن نيته التخلي عن منصب عمله، ولا يكون للاستقالة أثر إلا من تاريخ قبولها من طرف السلطة المختصة صاحبة سلطة التعيين"<sup>2</sup> .

كما تناولت التشريعات العربية مفهوم الاستقالة في نصوصها القانونية، على غرار المشرع المصري وذلك في المادة 97 من القانون رقم 58 لسنة 1971 المتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أن: " للموظف أن يستقيل من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بقرار صادر بقبول الاستقالة"<sup>3</sup> .

في حين نظم المشرع الأردني موضوع الاستقالة في المادة 167 من قانون نظام الخدمة المدنية الأردني سنة 1988 على أنه: " تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة"<sup>4</sup> .

أما في التشريع الجزائري فلا نجد لها تعريفاً لديه، إذ اكتفى ببيان أنها حقاً للموظف يجب أن يمارس بواسطة طلب مكتوب وتوافق عليه السلطة المختصة وفق كفاءات وشروط معينة، ولذلك فهو لا يعالج الاستقالة من جهة وضع مدلول لها وإنما ببيان أحقيتها ووسائلها وإجراءاتها وآجالها وآثارها من خلال المواد 217 و 218 و 219 و 220 من الأمر 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

1 - نفس المرجع، ص 45 .

<sup>2</sup> - Fabrice Melleray, **Droit de la fonction publique**, 2009, p278

<sup>3</sup> - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 2004، ص 375 .

<sup>4</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري الأردني، دار الثقافة للنشر، الأردن، 1996، ص 215 .

## 2- التعريف القضائي للاستقالة:

عرف مجلس الدولة الفرنسي الاستقالة في القرار الصادر بتاريخ 24 أكتوبر 1986 : " الاستقالة تقطع العلاقة التي تربط الموظف بالخدمة وتكون نهائية بعد قبولها"<sup>1</sup> .

كما أوضحت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار سابق في إشارة إلى تعريف الاستقالة كما يلي: " تعتبر الاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار"<sup>2</sup> .

أما بخصوص القضاء الجزائري فإننا لم نجد تعريف أو قرار صادر عن الجهات القضائية أو مجلس الدولة الجزائري يوضح مفهوم الاستقالة، ولعل سبب ذلك يعود إلى قلة النزاعات المتعلقة بهذا الشأن<sup>3</sup> .

من خلال ما سبق يمكن أن نعرف الاستقالة بأنها تصرف إداري يبدي فيه الموظف عن رغبته وإرادته الصريحة في قطع الرابطة الوظيفية مع الإدارة المستخدمة وترك الخدمة بصفة نهائية وذلك عن طريق تقديم طلب كتابي إلى الهيئة التي تملك سلطة التعيين، ولا تكون سارية المفعول إلا بعد قبولها من طرف الإدارة .

### ثانيا: أركان الاستقالة

تقوم الاستقالة بشكل عام على ركنين: ركن طلب الاستقالة وهو إجراء متعلق بإرادة الموظف، وركن قبول الاستقالة وهو إجراء متعلق بسلطة الإدارة .

#### أ- ركن طلب الاستقالة:

وفقا للتشريع الجزائري فإن الاستقالة الصريحة فقط هي المعترف بها، حيث يشترط القانون أن يقدم الموظف الاستقالة في شكل طلب مكتوب يعلن فيه صراحة عن إرادته في ترك الوظيفة بصفة نهائية .

<sup>1</sup> CE 24 Octobre 1986 Richard : 40986 www.Legifrance,gouv.fr-

<sup>2</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 160.

<sup>3</sup> موصدق علي، الإستقالة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة سيدي بلعباس، 2017/2018، ص ص 13-14 .

وعليه يتم الحكم بوجود الإرادة الصريحة من خلال الطلب المكتوب الذي يتقدم به الموظف إلى السلطة المختصة والتي لها صلاحيات التعيين .

هذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أنه: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية " .

فإجراء طلب الاستقالة يعتبر مظهرا من مظاهر التعبير عن إرادة الموظف في ترك وظيفته، وبالتالي فهو يعتبر ركن السبب في القرار الصادر بقبولها.

وتجدر الإشارة إلى أن تكون إرادة الموظف في التعبير عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية، إرادة خالية من عيوب الإرادة: الغلط التدليس، الإكراه والاستغلال<sup>1</sup> .

هذا التعبير الكتابي عن الإرادة في قطع العلاقة الوظيفية يقدم للهيئة التي لها سلطة التعيين من أجل إبداء الرأي بالموافقة أو بعدمها على طلب الاستقالة .

وقد بينت المادة 219 ف 1 من الأمر 03 / 06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذلك بأن يتم إرسال ذلك الطلب إلى الجهة المختصة ممثلة في الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وتربطه علاقة وظيفية بها وبالأخص الجهة التي تملك سلطة التعيين، حيث نصت على أن " 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<sup>2</sup> .

ويبدو أن الغاية من وراء اشتراط الكتابة عند تحرير الاستقالة هو حماية الموظف العام بمنحه فرصة للتفكير الجدي قبل الإقدام على هذا التصرف، مع إمكانية العدول عنه وذلك لما للاستقالة من انعكاسات خطيرة على مساره المهني .

<sup>1</sup> - الأمر رقم: 58/75 المؤرخ في: 26/09/1975، المتضمن القانون المدني ، ح.ر.ج، عدد 78، بتاريخ: 30/09/1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 05/07، المؤرخ في: 13/05/2007، ج.ر.ج، العدد 31، المؤرخة في: 13/05/2007 .  
<sup>2</sup> - المادة 219 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 16/07/2006 .

## ب- ركن قبول الاستقالة:

نصت المادة 220 ف 1 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين، التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"<sup>1</sup>. فلا يكون للاستقالة أي أثر ما لم يتم قبولها من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين .

وتجدر الإشارة إلى أنه بإمكان هذه السلطة أن تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك حماية للمصلحة العامة وضمان استمرارية وحسن سير المرفق العام وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية .

نلاحظ من خلال نص المادة 220 السالفة الذكر، أنها حصرت الشروط الواجب توفرها لصحة ركن قبول الاستقالة وهي: أن يكون صادر من سلطة صاحبة الاختصاص وأن يكون القبول صريحا وخلال مدة زمنية محددة، كما أضاف الفقه والقضاء شرط التسبب وتبليغ قرار الاستقالة حتى يكتمل قبولها ونفاذها .

<sup>1</sup> - المادة 220 من من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 2006/07/16 .

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

بعد دراستنا لمفهوم الاستقالة فإنه وللضرورة العملية وجب تبيان أنواع الاستقالة وتمييزها عن ما يشابهها من النظم .

### أولاً: أنواع الاستقالة

تنقسم الاستقالة من حيث طريقة التعبير عنها إلى: استقالة صريحة وذلك عندما يفصح الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة نهائياً، واستقالة ضمنية وذلك حينما يتخذ الموظف موقفاً معيناً يفترض فيه القانون أن ينتهي إلى الاستقالة، كما تأخذ الاستقالة من حيث مصدرها صورة استقالة فردية واستقالة جماعية، وهو ما سنوضحه فيما يأتي .

### أ- من حيث طريقة التعبير عنها

#### 1- الاستقالة الصريحة:

وهي عملية إرادية يثيرها الموظف بموجب طلب يقدمه للإدارة رغبة منه في ترك العمل بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، ولا تنتهي خدمة الموظف فعلياً إلا بصدور قرار من جهة الإدارة. وهذا ليس معناه أن الاستقالة عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف وقبول من الإدارة، بل هي عملية إدارية تتم بقرار تنفرد به جهة الإدارة، فالعلاقة تنظيمية وليست تعاقدية<sup>1</sup>.

لقد ألزم المشرع الجزائري الموظف أن يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري على أن يواصل أداء واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار القبول أو رفض قبول الاستقالة في أجل شهرين ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب . وقد خص المشرع الجزائري الاستقالة المقبولة بالمواد 217 إلى 220 من القانون 03/06 مما يدل على خطورة هذا الإجراء على الموظف، كما أن للاستقالة الصريحة شروط وهي:

- أن تكون الاستقالة مكتوبة وهذا وفق المادة 2018 من الأمر 03/06 بقولها: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي

<sup>1</sup> حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2002، ص 493.

تربطه بالإدارة بصفة نهائية". فالكتابة حجة إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلتها السلطة المختصة بالتعيين .

- أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط، حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت .
- على طالب الاستقالة الاستمرار في وظيفته حفاظا على المصلحة العامة، ولا يجوز له ترك الخدمة إلا بعد صدور قرار الاستقالة .
- أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال على مجلس تأديبي .
- كما ينبغي أن يكون الطلب فرديا، فلا يصح تقديم طلب الاستقالة بصفة جماعية<sup>1</sup> .

كما يجوز لمقدم طلب الاستقالة أن يسحبه قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها من طرف الإدارة، فإذا تم سحب الطلب لا يجوز للإدارة أن ترتب عليه أثرا وإلا اعتبر قرار إنهاء الخدمة غير سليم لانتهاء ركن السبب ( طلب الموظف) .

## 2- الاستقالة الضمنية:

لم ينص المشرع الجزائري على هذا النوع من الاستقالة بصريح العبارة، إلا أن ذلك يظهر جليا في حالة إهمال الموظف لمنصب عمله، إذ تعتبر الاستقالة هنا ضمنية لم يفصح فيها الموظف عن رغبته لكونه لم يقدم طلبا مكتوبا، وإنما اتبع سلوكا يعبر فيه عن هذه الرغبة ببعض القرائن، كانهما عن الوظيفة لمدة طويلة ومستمرة وبدون إذن. في مثل هذه الحالة فإن فوات مدة الغياب وإهمال المنصب المحددة قانونا بدون عذر مقبول ينبئ عن رغبة الموظف الضمنية في إنهاء خدمته<sup>2</sup> .

ويعتبر الموظف مستقिला في الحالات التالية:

- 1- انقطاع الموظف عن العمل لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول، حيث نص المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 184 من الأمر 03/06 على: " إذا تغيب

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 165 .

<sup>2</sup> - أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية وأحكام القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، 2018، ص ص 276-278 .

الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار<sup>1</sup> .

2- حالة الموظف الذي لم يستلم أعمال وظيفته المعين فيها قرار بالتعيين أو المنقول إليها بغير سبب مقبول خلال خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ إبلاغه بقرار التعيين أو النقل .

3- حالة انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين (30) يوما غير متصلة في السنة، حيث في هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية ابتداء من اليوم التالي لإكمال هذه المدة<sup>2</sup>. إضافة إلى حالة الموظف الذي التحق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من الجهة المختصة .

أ- من حيث مصدرها

### 1- الاستقالة الفردية:

إن ترك الموظف لوظيفته عن طريق الاستقالة يجب أن يرتبط باعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة، حيث يجب عليه أن يوفق بين حقه في ترك الخدمة وحق الجماعة في الحصول على المنفعة العامة .

وتقتضي القوانين بأن الاستقالة الفردية يجب أن تكون مكتوبة وصريحة ولا يشوبها غموض، وأن خدمة الموظف لا تنتهي إلا بمقتضى قرار صادر بقبولها من السلطة التي لها صلاحية التعيين .

والأصل أن الاستقالة الفردية يجب أن لا تكون مقيدة بشرط، فإذا كانت مقرونة بقيد أو شرط، وجب على الإدارة في حالة قبولها أن توافق على الشروط التي قرن بها الموظف استقالته<sup>3</sup> .

### 2- الاستقالة الجماعية:

إن الأصل في الاستقالة أنها تكون بصفة فردية، إلا أنه أحيانا قد يحدث وأن تقبل مجموعة من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة بهدف التأثير على الإدارة وإرغامها على تحقيق مطالبهم .

1- المادة 184 من الأمر 03/06 .

2- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، د ط، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004 ص 387 .

3 - عبد العزيز السيد الجوهري، ص 163

ونظرا لخطورة هذا الشكل من الاستقالة على سير ودوام المرفق العام، فقد أخضع المشرع الفرنسي الاستقالة الجماعية للجزاء والعقاب وذلك في نص المادة 126 من قانون العقوبات الفرنسي، والتي تطبق على جميع الموظفين المعيّنين أو المنتخبين الذين يتقنون على الامتناع عن أداء الواجبات الوظيفية .

وقد سار المشرع الجزائري على نهج المشرع الفرنسي بتجريم الاستقالة الجماعية في المادة 115 من قانون العقوبات والتي تنص: " القضاة والموظفون العموميون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم على تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية، يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات" .

### ثانيا: تمييز الاستقالة عن بعض النظم المشابهة

#### أ- تمييز الاستقالة عن الإضراب

الإضراب هو امتناع الموظفين عن أداء المهام الوظيفية بمحض إرادتهم ينجم عنه توقف مؤقت عن تقديم الخدمة للجمهور، مع تمسكهم بالوظيفة لتحقيق غاية معينة غالبا ما تكون ذات طابع اقتصادي<sup>1</sup> .

إن الاعتراف بالإضراب كحق للموظفين للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمعنوية لم يسر على وتيرة واحدة وذلك نظرا لما له من آثار خطيرة تهدد سير الإدارة ومصالحها بانتظام وعرقلة تحقيق هدفها المنشود من وجودها والتمثل في تقديم الخدمة للمواطنين .

وقد كرس المشرع الجزائري حق الإضراب في مختلف الدساتير، كما نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الإضراب في المادة 36 من الفصل الأول التابع للباب الثاني المعنون بضمانات وحقوق الموظف، وجعله حق للموظف العام يمارسه مقيدا بشروط وجب إتباعها في تشريعات وتنظيمات مستقلة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحضر والإباحة (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص 13 .

<sup>2</sup> - المادة 36 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق .

ومن خلال القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب و ضماناته حدد شروط ممارسة الإضراب كما يلي:

- وجوب موافقة المستخدمين بالأغلبية على ممارسة حق الإضراب عن طريق الاقتراع السري<sup>1</sup>  
 - يشترط لممارسة حق الإضراب الإشعار المسبق، وتحدد مدة الإضراب عن طريق التفاوض ويلتزم المضربون من تاريخ الإشعار بالإضراب باتخاذ التدابير اللازمة وفقا لنص المادة 30 من القانون السالف الذكر، 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 90-02، ولا يجوز تسليط أي عقوبة على المستخدمين بسبب مشاركتهم في الإضراب<sup>2</sup>.

كما نص دستور 1946 في فرنسا في مقدمته على أن حق الإضراب هو حق دستوري للجميع، على أن تكون ممارسه هذا الحق في نطاق القوانين، وقد أصدر المشرع الفرنسي بعض القوانين المنظمة لحق الإضراب 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 1963/07/31 ومنع بموجبه الإضراب الشامل الذي يؤدي إلى تعطيل المرفق العام بصورة كاملة، وألزم النقابات التي تحترم الإضراب في غير هذه الحالة أن تخطر قبل خمسة (05) أيام على الأقل من التاريخ المحدد لبدء الإضراب<sup>3</sup>.

مما سبق نستنتج أن الإضراب عمل يقوم على إرادة الموظف، بمعنى انصراف نية هذا الأخير إلى الامتناع للقيام بواجباته الوظيفية، وبهذا المعنى يتشابه كل من الإضراب والاستقالة في أنه يجب توفر إرادة الموظف، إلا أن في حالة الإضراب يمتنع الموظف عن القيام بالأعباء الوظيفية مع تمسكه بوظيفته وعدم التخلي عنه بصفه نهائية، عكس الاستقالة التي

<sup>1</sup> المادة 28 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في: 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج. ر.ج، العدد 6، الصادر بتاريخ: 07 فبراير 1990 .

<sup>2</sup> المواد 30، 39، 40 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق .

<sup>3</sup> سهام معاشو، نعيمة بن جمعية، **حق الاستقالة في القانون الجزائري**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2018-2019، ص 21 .

تتجه فيها إرادة الموظف العام إلى التخلي عن القيام بوظيفته بشكل نهائي وذلك بعد موافقة الإدارة على طلب الاستقالة<sup>1</sup>.

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

### ب- تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات القانونية الأساسية، إذ تمس بمصلحة الموظف وكذا بمصلحة الإدارة على اعتبار أنها تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة بصفه مؤقتة، وذلك نظرا للظروف غير المتوقعة التي قد تصادف حياته الخاصة.

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

ولقد نظم الأمر رقم 03-06 وضعية الإحالة على الاستيداع في الفصل الرابع تحت عنوان "وضعية الإحالة على الاستيداع" من الباب السادس بعنوان "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله" وذلك بموجب 09 مواد، حيث نجد أن المشرع الجزائري اعترف للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع كحق يمارس بقوه القانون محددًا حصريا حالاته الأربعة بموجب أحكام المادة 146 و موضعا بموجب أحكام 147 الحالة الثالثة تلك الحالات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد علي الخليلية، القانون الإداري، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 154.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوم، الجزائر، 2004، ص 45.

<sup>3</sup> عتيقة معاوي، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وحقوق الموظف، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية، كلية الحقوق، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2020-2021، ص 175.

وعلى العموم فإن الحالات الإجبارية تمنح في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، من أجل السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، أو للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، أو لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي<sup>1</sup>.

وتتشابه كل من وضعية 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 من أداء المهام الموكلة له من قبل، كما يمنع من ممارسة أي نشاط مريح .

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 هناك طلبا وأن يظل هذا الطلب قائما إلى غاية 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 مده فترة الإحالة على الاستيداع في الترقية في الرتبة أو الدرجة أو من التقاعد كما يفقد راتبه خلال هذه الفترة .

وتختلف الإحالة على الاستيداع عن الاستقالة في كون الأولى لا تعد سببا من أسباب انتهاء الخدمة، فهي حالة مؤقتة تعيد إدماج الموظف في وظيفته الأصلية بعد انقضاء فتره إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون وفقا للمادة 152 من الأمر 06-03، في حين تضع الاستقالة حدا بين الموظف والوظيفة التي يشغلها بصفه نهائية، كما لا يمكن إعادة إدماج الموظف المستقيل في وظيفته السابقة بعد استقالته القانونية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عتيقة معاوي، مرجع سابق، ص 175 .

<sup>2</sup> - المادة 152 من الأمر رقم 03-06 .

### ج- تمييز الاستقالة عن التخلي على المنصب

التخلي عن المنصب هو غياب الموظف عن وظيفته لمدة زمنية محددة قانوناً دون عذر، ولتطبيق نظرية التخلي عن المنصب يجب التأكد من الغياب الجسماني للموظف .

فالعون الحاضر والذي يرفض القيام بالمهام الموكلة إليه، لا يعتبر في حكم المتخلي عن المنصب وإنما يخضع للنظام التأديبي المعمول به في هذا الصدد، كما أن الموظف الذي يرفض الالتحاق بالمنصب المعين فيه بعد انتهاء فترة الاستيداع يعد في حكم المتخلي عن الوظيفة<sup>1</sup> .

وقد رتب المشرع الجزائري عقوبة العزل كجزاء تأديبي نتيجة التخلي أو إهمال المنصب، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية والتي تنص على: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل ودون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"<sup>2</sup> .

وفي حال ما قدم الموظف طلباً لإعادته إلى منصب عمله خلال فترة توقيفه عن العمل، يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته مرفقاً بما يبرر غيابه لقوة قاهرة، وفي هذه الحالة على الإدارة واللجنة التأديبية التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها الموظف، وذلك لتأكيد قرار العزل أو إلغائه .

ويكون الموظف المستقل في وضعية إهمال المنصب في حالة ما إذا قدم طلب الاستقالة دون أن يبقى في منصب عمله إلى غاية قبول الاستقالة صراحة من السلطة المخولة قانوناً، أو انقضاء الأجل القانوني المقدر بشهرين (02) المنصوص عليه في المادة 221 من الأمر 03-06 .

<sup>1</sup> - سعيد مقدم مرجع سابق، ص 335 .

<sup>2</sup> - المادة 184 من الأمر رقم 03-06 .

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

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

- كما أن المشرع منع الموظف الذي كان محل عقوبة العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 185 من قانون الوظيفة العمومية، بينما يمكن للموظف المستقيل أن يشارك في مسابقات التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>1</sup> .

- إضافة إلى أن الموظف المستقيل لا يمكن إعادة إدماجه في وظيفته متى صدر قرار الاستقالة في حين أن الموظف المعزول يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته لقوة قاهرة وتعتبر فترة الغياب كفترة غير مؤداة .

<sup>1</sup> - المادة 185 من الأمر 03-06 .

## المبحث الثاني: التطور التاريخي للاستقالة في التشريع الجزائري

اعترف المشرع للموظف العمومي بحقه في ترك الخدمة وإنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرى بأن مصلحته تقتضي ذلك، ولقد عرف تنظيم حق الاستقالة تطورات مختلفة، بداية من الأمر رقم 66-133 إلى غاية صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الحالي للوظيفة العمومية .

### المطلب الأول: الاستقالة قبل صدور الأمر 06-03

سنتناول في هذا المطلب تطور الاستقالة في التشريعات الوظيفية التي سبقت القانون الحالي (الأمر 06-03) من خلال ثلاث محطات رئيسية كما يلي:

#### أولاً- الاستقالة في ظل الأمر رقم 66-133

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في: 02- 06- 1966، نلاحظ أن المشرع الجزائري اعتبر الاستقالة كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، وكمجرد إجراء إداري يقوم على إرادة طرفي العلاقة الوظيفية، حيث تترجم إرادة الموظف في الطلب الخطي الذي يحرره والذي يعبر من خلاله على رغبته الصريحة في قطع الصلة التي تربطه بإدارته نهائياً، أما إرادة الإدارة التي لها صلاحية التعيين فتترجم في ذلك القبول أو الرفض لطلب الاستقالة، بناء على ما تقتضيه مصلحة الخدمة<sup>1</sup> .

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

- تكون الاستقالة كتابية ومرتبطة بالإرادة المنفردة للموظف والتي 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 .

<sup>1</sup> - عتيقة معاوي، مرجع سابق، ص 209 .

- لا رجوع في طلب الاستقالة المقدم إلى الإدارة إذا كانت قد قبلته .
- في حال رفض طلب الاستقالة أو السكوت عنه من طرف الإدارة خلال 03 أشهر، يحق للموظف المعني رفع تظلم إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأيا معللا وتسلمه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>1</sup>.

هذا الرأي قد يكون لصالح الموظف أو مؤيدا لرفض الإدارة، حيث ورد النص على النحو التالي: " إذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين، الاستقالة أو سكنت عنها بعد ثلاثة أشهر من إيداع الطلب، فيسوغ للمعني رفع أمره إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأيا معللا ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين "2 .

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة الرأي المعلل الذي يصدر عن اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، فيما إذا كان ملزما أم مجرد رأي، وبالتالي عدم إيلائه أي أهمية لتدخلها، مما جعل هذه الضمانة نسبية تقوم على السلطة التقديرية للإدارة التي لها صلاحية التعيين .

### ثانيا- الاستقالة في ظل القانون رقم 78-12

صدر القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 05-08-1978 في مرحلة توحيد نظام الشغل، إذ أنه لم يفرق بين العامل والموظف، حيث عرفت المادة الأولى منه العامل بأنه: " كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني "3 .

وقد كان الهدف من إقرار هذا النص المتعلق بتوحيد عالم الشغل، هو ترسيخ الفكرة السائدة في تلك الفترة من أن الوظيفة العامة لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية إلا إذا تم

<sup>1</sup> - مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2011، ص 160 .

<sup>2</sup> - المادة 66، من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في: 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46، الصادر بتاريخ: 08 جوان 1966 .

<sup>3</sup> - مولود ديدان، مرجع سابق، ص 161 .

إدماجها ضمن مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد<sup>1</sup>، وبحكم أن القانون رقم 78-12 السالف الذكر جاء بأحكام مشتركة بين الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي، فإن أحكام الاستقالة بالنسبة للعامل والموظف كانت موحدة من حيث الكتابة ووجوب ذكر الأسباب، حيث نص هذا القانون على الاستقالة كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل المحددة بالمادة 92 منه، ثم تم التطرق إلى الاستقالة لوحدها في المادة 93 التي نصت على: " الاستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب ويترك العامل منصب عمله وفقا للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط"<sup>2</sup>.

وبالتالي من خلال هذه المادة نستنتج أن الكتابة واجبة لطلب الاستقالة، مع ترك المجال مفتوح في الكيفية التي يصل بها طلب الاستقالة إلى الهيئة المستخدمة، كما أن ذكر الأسباب ضروري بالنسبة للعامل الذي يطلب التخلي عن علاقة العمل .

### ثالثا- الاستقالة في ظل المرسوم رقم 85-59

أما عن حق الاستقالة حسب القانون 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 والمتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، فقد أخذ بنفس ما جاء به الأمر رقم 66-133 في مسألة تفسير سكوت الإدارة عند انتهاء الأجل المحدد لإقرار قبول أو رفض الاستقالة، على أنه رفض ضمن لطلب المعني، غير أنه باستقراء النصوص المتعلقة بالاستقالة في ظل المرسوم 85-59 نلاحظ أنه:

- نص صراحة على أن الاستقالة حق معترف به طبقا للمادة 133 من نفس المرسوم .

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

<sup>2</sup> - المادة 93 من القانون رقم: 78-12، المؤرخ في: 05-08-1978، المتضمن القانوني الأساسي العام للعامل، ر.ج.ج، العدد 23 .

- نص كذلك على إمكانية زيادة مدة إضافية إذا اقتضت ضرورة الخدمة وذلك لمدة أقصاها 06 أشهر<sup>1</sup>، ويستشف ذلك من خلال النص التالي: " غير أنه لا يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تؤجل قبول الاستقالة إلى ما بعد المدة المطابقة للإشعار المسبق القانوني، مع زيادة فترة إضافية أقصاها ستة (06) أشهر، إن اقتضى الأمر عندما تسوغ ضرورات الخدمة ذلك، وحسب الشروط التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة"<sup>2</sup>.

وبناء عليه، نلاحظ أن إرادة المشرع تتأثر بفكرة ضرورة المصلحة وترجح كفة الإدارة على كفة الموظف، فكلما اقتضت ضرورة الخدمة أو المصلحة أمرا ما، أجلت استقالة الموظف من حقه في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة عن طريق الاستقالة، وبالتالي عدم مراعاة مصلحته وظروفه الخاصة .

### المطلب الثاني: الاستقالة بعد صدور الأمر 03-06

لقد اتبع المشرع الجزائري نفس المبدأ الذي انتهجه في القوانين السابقة في تنظيمه لأحكام الاستقالة مع استحداثه بعض التغييرات، فقد جاء في مضمون المادة 217 من الأمر 03-06: " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارسه ضمن الشروط القانونية المنصوص عليها في هذا القانون" .

حيث يعتبر الموظف مستقिला عندما يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربط بالإدارة بصفة نهائية، فالاستقالة هي وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به للموظف<sup>3</sup> .

أما عن شروط الاستقالة في ظل الأمر 03-06، فقد نصت عليها المواد 218 و 219 أين ذكرت المادة 218 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"<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في: 23-03-1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.رج، العدد 14، الصادر بتاريخ: 31-03-1985 .

<sup>2</sup> - الفقرة الثانية من المادة 135، المرسوم رقم 85-59 .

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216 .

<sup>4</sup> - المادة 218 من الأمر 03-06 .

"على أن يرسل الطلب إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري أي السلطة التي لها حق التعيين"<sup>1</sup> .

وقد قيد المشرع الجزائري الإدارة بخصوص اتخاذ القرار بشأن طلب الاستقالة بشهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، لكن ولضرورة المصلحة يمكن للسلطة الإدارية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) إضافيين ابتداء من انقضاء الأجل الأول .

وما يمكن ملاحظته على الأحكام السابقة، أنها لا تترك أي هامش تقديري للإدارة يمكنها من فرض استقالة أحد موظفيها إذا دعت الضرورة لذلك، فالقانون الجديد للوظيفة العمومية لا يتصور أية نتيجة أخرى لمبادرة الموظف بالانقطاع التام عن مهامه إلا قبول الاستقالة<sup>2</sup> .

فالأمر 03-06 رسخ مبدأ أحقية الاستقالة للموظف بعدما كانت مجرد إمكانية في ظل القوانين السابقة وذلك من خلال:

- تقليص مدة بت الإدارة في طلب الاستقالة إلى شهرين (02) مع إمكانية التمديد إلى شهرين آخرين بعدما كانت ثلاثة (03) أشهر وستة (06) أشهر في القانونين السابقين .

- اعتبار سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد معادلا ضمنيا لقبولها، فيتحرر الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بوظيفته وهذا على خلاف القانونين السابقين اللذان كان يعتبران سكوت الإدارة بمثابة رفض ضمني للاستقالة .

وما يعزز حق الموظف في الاستقالة في ظل الأمر 03-06 هو أن الإفصاح عن نية قطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة لا ينبغي أن تكون صريحة فحسب، بل يجب أن تكون خالية من كل ضغط أو إكراه وأن لا تكون مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا .

<sup>1</sup> - المادة 219 من الأمر 03-06 .

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

## الفصل الثاني:

الإطار القانوني للاستقالة

في التشريع الجزائري

## تمهيد

لقد نظمت مختلف التشريعات مسألة الاستقالة من الوظيفة العمومية بقدر كبير من الحرص والاهتمام بغرض تجسيد رغبة الموظف العمومي وحماية المصلحة العامة المتمثلة في ضرورة سير مرفق الإدارة بانتظام واطراد دون أن يتأثر بتلك الاستقالة، فإذا كانت العلاقة التي تربط الموظف بإدارته تحكمها قواعد تنظيمية وتخضع للنظام اللائحي اعتباراً بأن الموظف يمثل الدولة في تقديم خدماتها لمستعملي المرفق العام، فإنه من الواجب أن يتدخل قانون الدولة ليضبط كل ما يتعلق بالعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة من جهة، وإرساء الضوابط التي تمكن الموظف من تحقيق رغبته على النحو الذي يضمن عدم الإضرار بالإدارة من جهة أخرى.

## المبحث الأول: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الاستقالة

لقد نظم المشرع الجزائري الحق في الاستقالة مثلما نظم سائر جوانب العلاقة الوظيفية، بالرغم من أن هذه الحالة تشكل رغبة من طرف الموظف يديها للإدارة معبرا فيها عن إرادته في التخلي عن وظيفته كونه بهذا التصرف الإداري يمارس أحد حقوقه الأساسية

**المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الاستقالة**

لا تؤدي الاستقالة إلى إنهاء خدمة الموظف العام ولا يكون لها أي أثر قانوني إلا إذا توافرت على مجموعة من الضوابط والشروط وضعت لتحقيق مصلحة الموظف والإدارة في آن واحد، ويمكن إجمال هذه الشروط 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 إرادية يثيرها الموظف تؤدي إلى نهاية الخدمة بقرار إداري يصدر بقبول هذا الطلب، ولما كان طلب الاستقالة مظهرا من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة، وقرار قبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة السلطة الإدارية في قبول هذا الطلب، كان لزاما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضا صحيح يفسده كل ما يفسد الرضا من عيوب<sup>1</sup>.

فالاستقالة التي تقدم تحت تأثير الإكراه أو رهبة تبعثها الإدارة في نفس الموظف دون حق، كأن تصور له أن خطرا جسيما يهدده هو أو غيره في النفس أو الشرف أو المال تعتبر باطلة<sup>2</sup>.

**ثانياً: أن تكون الاستقالة مكتوبة وغير معلقة على شرط**

على الموظف أن يقدم استقالته كتابة وذلك منعا للبس والغموض حول طلب الاستقالة، على أن يكون هذا الطلب واضحا ومعبرا عن إرادة الموظف الحرة في ترك الوظيفة، فلا يجوز تقديم الاستقالة شفويا<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص 340 .

<sup>2</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 217 .

ويعود السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم الاستقالة خطيا إلى كون الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة للتفكير بين الإقدام على الاستقالة والإحجام عنها، والموازنة بين ذلك، وهو ما أكدته أحكام الأمر 03-06 بنصها: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف"<sup>2</sup>.

كما أن طلب الاستقالة لا بد أن يكون غير مقيد أو مشروط، فالطلب الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن، وفي حال وجود أي شرط أو قيد على طلب الاستقالة، فإنها لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الطلب<sup>3</sup>.

### ثالثا: موافقة الإدارة على طلب الاستقالة

تحقيقا للمصلحة العامة يجب على الموظف الاستمرار في أداء مهامه الوظيفية إلى حين صدور قرار بقبول الاستقالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وفقا لنص المادة 219 من الأمر 03-06، فبعد قبول الاستقالة بشكل مكتوب وصريح من الجهة التي لها سلطه التعيين، فإنه لا يمكنها الرجوع فيه، فالاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، والتي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب<sup>4</sup>.

كما يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

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

<sup>2</sup> - المادة 218 من الأمر رقم 03-06.

<sup>3</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، ص 290.

<sup>4</sup> - المادة 219 من الأمر 03-06.

## رابعاً: التزام الموظف بأداء الخدمة بعد تقديم طلب الاستقالة

إن مجرد اتخاذ المبادرة الحرة من طرف الموظف قصد الإنهاء التام لعلاقته الوظيفية بالإدارة لا يحرره من كل التزام وظيفي اتجاه هذه الأخيرة، بل يبقى مطالباً بأداء واجباته الوظيفية إلى غاية صدور قرار قبول الاستقالة من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين<sup>1</sup>، وهو ما اتفقت عليه مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، حيث جاءت أحكام الفقرة الثانية من المادة 63 من الأمر 133-66 كما يلي: "ويبقى مكلفاً بالوفاء بالالتزامات المرتبطة بوظيفته إلى أن تتخذ السلطة المذكورة قرارها".

وهو نفس الموقف الذي اتخذته المشرع الجزائري في المرسوم رقم 59-85، بموجب أحكام الفقرة الثانية من المادة 133 والتي نصت: "ويبقى ملزماً بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور"<sup>2</sup>.

كما نص الأمر رقم 03-06 على إلزامية أداء الموظف المعني بالاستقالة لواجباته الوظيفية إلى غاية صدور قرار الاستقالة، وذلك بموجب أحكام المادة 219 منه كما يلي: "ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة"<sup>3</sup>، أي السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

ويعود السبب في إلزام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بعد تقديمه لطلب الاستقالة، إلى أخذ المشرع بمبدأ ضرورة المصلحة.

## خامساً: عدم خضوع الموظف للنظام التأديبي

يهدف النظام التأديبي إلى المحافظة على السير الحسن للمرفق العام بانتظام ومعاقبة الموظف عند إخلاله بواجباته الوظيفية أو خروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته، حيث لا يجوز للإدارة قبول الاستقالة إذا كان الموظف المعني قد أحيل على التأديب سواء قبل تقديم

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218 .

<sup>2</sup> - المادة 133 من المرسوم 59-85، مرجع سابق .

<sup>3</sup> - المادة 219 من الأمر 03-06، مرجع سابق .

طلب الاستقالة أو بعد تقديمه، وذلك حتى لا يفلت من العقوبة التأديبية خاصة إذا كانت المخالفة المرتكبة جسيمة بحيث يستحق عقوبة الفصل التأديبي<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة 65 من الأمر 06-03 نجدها تضمنت أن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عند اللزوم مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة.

### المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة

من أجل تقادي تعسف الإدارة في رفض طلب الاستقالة، كان من الضروري توفير ضمانات كافية تجعل الموظف يتمتع بحرية استعمال حقه في الاستقالة.

#### أولاً: اعتراف القانون بالاستقالة كحق الموظف

فالاستقالة حق أساسي يتمتع به الموظف العمومي فقد اعترف بها المشرع صراحة في نص المادة 133 من المرسوم رقم 85-59 أن الاستقالة تعد حقا وطرفا به لكل موظف يرغب فيه نهاية علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة والإدارة العمومية.

فالاستقالة حق أساسي يتمتع به الموظف العمومي فقد اعترف بها المشرع صراحة في نص المادة 133 من المرسوم رقم 85-59 أن الاستقالة تعد حقا معترفا به لكل موظف يرغب فيه نهاية علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة والإدارة العمومية.

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

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

<sup>1</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق، ص ص 290-291 .

## ثانيا: ضرورة تقديم طلب الاستقالة

لقد تم التطرق لهذا العنصر كشرط وسيتم التطرق إليه كضمان في نفس الوقت إذ لا يمكن أن تتم الاستقالة بإنهاء علاقة الموظف في الهيئة المستخدمة إلا بعد تقديم طلب من طرف الموظف المعني كدليل على حقه في إبداء رغبته الصريحة في ترك الوظيفة بصفه نهائية اعتباره القرار الإداري المتضمن الاستقالة<sup>1</sup>.

وتظهر أهمية الكتابة باعتبارها ضمان في إزالة كل الشكوك حول نية وجدية الموظف في الاستقالة، ففي غياب شرط الكتابة يصعب على الإدارة وحتى القاضي الإداري فهم تصرف الموظف بالانقطاع عن العمل، وتصبح مسألة تمييز استقالة الموظف عن وضعية التخلي عن المنصب صعبة<sup>2</sup>.

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

## ثالثا: ضمان البت في طلب الاستقالة خلال الآجال القانونية

لقد أوجب المشرع الجزائري على الإدارة احترام آجال الرد على طلب الاستقالة، فلا يجوز لها التزام الصمت إلى ما يفوق الحد الأقصى المقررة قانونا، كما لا يجوز لها إقرار الاستقالة بصورة فورية وذلك يعود إلى تدخل فكرة ضرورة المصلحة في إرادة المشرع الجزائري<sup>3</sup>

فلقد نظم المشرع الجزائري مسألة آجال الرد على طلب الاستقالة في نص المادة 220 من الأمر 06-03 السالف الذكر بقوله: لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحية التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران

<sup>1</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، الجزائر، 2014، ص 12.

<sup>2</sup> علي موصدق، الاستقالة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2018، ص 84.

<sup>3</sup> عتيقة معاوي، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وحقوق الموظف، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2021، ص 229.

ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية<sup>1</sup>.

أي أن بعد تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف فما على الإدارة إلا اتخاذ أحد المواقف التالية:

- إصدار قرار بقبول الاستقالة (القبول الصريح) من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتعيين خلال الأجل القانوني والمحدد بشهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب .
- إصدار قرار بتأجيل الموافقة على طلب الاستقالة إذا كانت مصلحة العمل تستدعي ذلك، ولمدة محددته تقدر بشهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء أجل الشهرين السابقين .

- عدم اتخاذ الإدارة لأي موقف اتجاه طلب الاستقالة (التزام الصمت)، بحيث لم تصدر قرار بقبولها أو تأجيلها، ففي هذه الحالة تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون بعد انقضاء الأجل القانوني المسموح به للجهة الإدارية المختصة لاتخاذ قرار بشأن ذلك، وهذا من أجل تحقيق المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة في آن واحد، كما أشارت المادة 3/220 من الأمر 06 - 03: "وبانقضاء هذا الآجال تصبح الاستقالة فعلية"<sup>2</sup>.

مما سبق، نستنتج بأن ضابط احترام الآجال يحمل في طياته ضمانا ضمنية للإدارة، لأنه ينبع من فكرة الحفاظ على استمرارية تقديم الخدمات، كما تعتبر ضمان لصالح الموظف أيضا وتجنب تعسف الإدارة في عدم الرد على طلب الاستقالة وإلحاقها ضرر بمصلحة الموظف الخاصة .

لكن من جهة أخرى فإن السلطة التقديرية للإدارة تسمح لها بالنظر في طلب الاستقالة تحت زاوية مصلحة المرفق العام، فمتى تعارضت استقالة الموظف مع حسن سير الموافق العام فإن للإدارة كامل السلطة التقديرية في رفض الطلب، فتقرر ما تراه مناسبا في هذا الطلب مادام قرارها لا ينطوي على إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بالغرض .

<sup>1</sup> - المادة 220 من الأمر 06 - 03

<sup>2</sup> - مباركة بدري، مرجع سابق، ص 21

وبالتالي يمكن القول بأن سلطه الإدارة غير مقيدة بشكل عام في رفض أو قبول الاستقالة بشرط أن يكون هذا القرار سليم وأن لا يكون مشوبا بأحد عيوب المشروعية، واستثناءا سلطتها مقيدة بقبول طلب الاستقالة أو تأجيلها، لأن المشرع فرض آجال محددة للبث فيه إما بالقبول أو التأجيل فقط .

#### رابعاً: ضمان تبليغ قرار الاستقالة

يعتبر قرار قبول الاستقالة بمثابة قرار إداري فردي يشترط فيه التبليغ للموظف المعني حتى يكون قرار الاستقالة صحيحاً ومنتجاً لآثاره القانونية .

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

كما أن الإدارة ملزمة بتحديد تاريخ تبليغ قرار قبول أو رفض أو تأجيل الاستقالة، نظراً لما له من أهمية وما يترتب من آثار على الحقوق المالية والمهنية للموظف المستقيل، والمتمثلة في تاريخ توقيف الراتب وحساب مدة العمل الفعلي للموظف، إضافة إلى حساب مده الطعن القضائي المتعلقة بدعوى إلغاء القرار الإداري إن وجدت .

#### خامساً: ضمان سحب طلب الاستقالة

للموظف الحق في التراجع عن طلب الاستقالة، ما دامت الجهة المخولة صلاحيات التعيين لم تصر قرارها بقبول الاستقالة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص 112.  
<sup>2</sup> عبد اللطيف رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004، ص 81 .

فقد يحدث أن يتراجع الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة بعد تقديم طلب الاستقالة وقبل صدور قرار قبولها من طرف الإدارة، غير أن الوضع يختلف في حال ما أبدت السلطة التي لها صلاحيات التعيين موافقتها على طلب استقالة الموظف وتم صدور القرار النهائي بشأنها، حيث لا يمكن في كل الأحوال أن تتراجع فيه، وهذا ما تم النص عليه في جميع قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة ولكن بصيغ مختلفة .

فالمشرع الجزائري أقر صراحة بموجب أحكام الأمر 66-133 على: " إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها"<sup>1</sup> ، وكذا بموجب المرسوم رقم 85-59 والذي نص: " وقبول الاستقالة يجعلها أمرا لا رجوع فيه"<sup>2</sup> ، ومن خلال أيضا أحكام الأمر رقم 06-03 الذي نص: " إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"<sup>3</sup> .

كما نجد أن التنظيم أقر عدم قابلية الرجوع في الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، وذلك ما يتجسد في المراسلات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ولعل أهمها المراسلة رقم: 8099 سنة 2016<sup>4</sup> ، والتي استندت إلى أحكام المادة 216 من الأمر 06-03 والتي أشارت في فقرتها الثالثة إلى أن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية تؤدي إلى الإنهاء التام للخدمة وتفقده صفة الموظف، وبالتالي اللجوء إلى مسابقات التوظيف الخارجية حق لكل فرد يحوز على مستوى تأهيل معين .

#### سادسا: ضمان الحق في الطعن بالإلغاء

إن قرار قبول الاستقالة يزول عن طريق صدور حكم قضائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه، وذلك عن طريق دعوى إلغائه والتي ترفع أمام جهة القضاء الإداري، فعلى الموظف الذي تتوفر فيه الصفة والمصلحة أن يرفع دعوى إلغاء قرار الاستقالة سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة خلال أجل أربعة (04) أشهر<sup>5</sup> تسري من تاريخ التبليغ

<sup>1</sup> - المادة 65 من الأمر رقم: 66 - 133 .

<sup>2</sup> - المادة 134 من المرسوم رقم: 85 - 59 .

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

<sup>4</sup> - المراسلة رقم: 8099 م / م ع و ع / 2016، المؤرخة في: 10-11-2016، توضح عدم قابلية إعادة الإدماج بعد قبول الاستقالة بصفة قانونية، الصادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، الموجهة للأنسة مريم كسال.

<sup>5</sup> - المادة 829 من القانون رقم 08-09 .

الشخصي بنسخة من قرار الاستقالة حسب القانون 08-09 والمشوب بأحد عيوب المشروعية وذلك لإلغاء الآثار المترتبة على هذا الأخير .

فمثلا أن يتبين للقاضي أن رفض طلب الاستقالة لم يكن بدافع مصلحة المرفق العام وإنما عداً شخصياً ضد الموظف ، الأمر الذي يجعل قرار الاستقالة معيباً بعيب انحراف السلطة ينبغي إلغاؤه، والقاضي في هذه الحالة يجب عليه أن يستلهم روح القانون ليواجه روح العمل الإداري، فهو لا يبحث المشروعية ولكن يبحث القيم الأدبية في السلوك الإداري الذي اتبعته الإدارة في حالة رفضها لقرار استقالة موظفها<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص 282 .

## المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة

تعتبر الاستقالة سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بالإرادة المنفردة للموظف، فهذا الأخير غير مجبر بأن يبقى منتميا للوظيفة التي يمارسها، فصدور قرار قبول الاستقالة يجعله غير قابل للإلغاء لأي سبب من الأسباب، ليجوز على ذلك جملة من الآثار القانونية سواء بالنسبة للإدارة (المطلب الأول) أو الموظف (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة بالنسبة للإدارة

يجوز على قبول الاستقالة من جهة الإدارة العديد من الآثار القانونية على النحو التالي:

## أولاً- انتهاء خدمة الموظف (فقدان صفة الموظف)

باحترام الشروط الخاصة لطلب الاستقالة وقبولها من طرف الإدارة تصبح الاستقالة نهائية، الأمر الذي يسمح للموظف بمغادرة منصبه وخروجه من مجال الوظيفة العمومية بشكل قانوني، إلا أن الخروج الفعلي والمادي للموظف المستقيل من الوظيفة العامة يخضع في حد ذاته إلى شكليات وشروط معينة تفرض على الموظف الالتزام بالخروج من الوظيفة العمومية في التاريخ الذي تحدده السلطة التي لها صلاحيات التعيين في قرار الاستقالة.

فالاستقالة تكتسب الصفة النهائية من يوم قبولها من جهة الإدارة ولا تكون فعليه ومنتجة لآثارها إلا من التاريخ الذي تحدده السلطة المختصة بالتعيين<sup>1</sup>.

فالإدارة تتمتع بالسلطة التقديرية في تحديد تاريخ شطب وإنهاء خدمة موظفيها، فالموظف الذي يتخلى عن منصب عمله قبل التاريخ المحدد في قرار الاستقالة قد يعرض نفسه إلى المتابعة التأديبية<sup>2</sup>.

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في قرار سابق جاء فيه أنه بمجرد قبول الاستقالة تؤدي مباشرة وبصفه قطعية إلى شطب الموظف وتأخذ آثارها من التاريخ المحدد من قبل السلطة المختصة وفي حالة عدم تحديد التاريخ فإنه يعتد بتاريخ يوم قبول الاستقالة.

<sup>1</sup> -Emmanuel Roux, *la demission dans la fonction publique Française*, puam, 2001, p 295 .

<sup>2</sup> -Precite, p 296 .

وفي قرار آخر أكده القضاء الفرنسي على أن الاستقالة تأخذ أثارها من يوم تبليغ الموظف في قرار قبول الاستقالة وهذا في حالة عدم تحديد السلطة المختصة تاريخا معيناً لبدء سريان قرار الاستقالة .

### ثانياً - استخلاف الموظف

إن استقالة الموظف قد يؤدي إلى إحداث فراغ في محيط الإدارة الأمر الذي يشكل خطراً في حد ذاته على حسن سير المرفق العام والمصلحة العامة لذلك فإن القانون قد ألزم الموظف المستقيل على البقاء في منصب عمله إلى غاية استخلافه بموظف آخر، فعملية استخلاف الموظف المستقيل هي مرحلة انتقالية من خلالها يتم نقل صلاحيات و مهام الموظف المستقيل إلى موظف آخر والتي يجب أن تتم بطريقة سريعة وهذه حتى لا يتعرض سير المرفق العام للخطر<sup>1</sup> .

وتجدر الإشارة إلى إن مسألة استخلاف الموظفين المتعاقدين لا تثير أي إشكال كون استقالة هؤلاء تخضع إلى إجراءات بسيطة على غرار احترام إجراء الاعذار، فالعون المتعاقد ملزم بالبقاء في منصب عمله إلى غاية انتهاء فترة الاعذار والمحدد قانوناً بـ 10 أيام<sup>2</sup> . أما بالنسبة للموظفين الدائمين فعملياً يمكن للموظف المستقيل ممارسة صلاحياته ولكن هذه الأخيرة تخضع لإجراءات خاصة تقتضيها ضرورة المرحلة الانتقالية لضمان حسن سير المرفق العام، حيث يرى جانب من الفقه إلى أن تصرفات الموظف في هذه المرحلة سليمة على أساس اعتبارها نوعاً خاصاً من الحلول القانوني، وأن الممارسة المؤقتة للوظيفة في هذه الحالة ليست حقاً للموظف يجوز التنازل عنه، وإنما تكليف والتزام تبرره ضرورة واحتياجات المرفق العام<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - Emmanuel Roux, op.cit. p 298 .

<sup>2</sup> - المادة 70 من المرسوم رقم: 07-308، المؤرخ في: 29-09-2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج. ر. ج. ، العدد 61، الصادرة بتاريخ: 2007/09/30 .

<sup>3</sup> - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة بين النظامين الوضعي والإسلامي، دار الكتاب القانوني، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 470 .

ويمكن استخلاف الموظف المستقيل إما عن طريق الحلول والإنابة أو عن طريق الاستخلاف الدائم بتوظيف عون إداري آخر .

#### أ- الحلول *Suppléance* :

وتتجسد هذه الوضعية في قيام موظف معين بممارسة اختصاص محدد بدلا من صاحب الاختصاص لأسباب وظروف يحددها القانون، ويتحقق الحلول عند غياب الأصل لفترة زمنية معينة ليحل محل شخص آخر يتم تحديده مسبقا بحكم القانون<sup>1</sup> . ويشترط لقيام وضعية الحلول ما يلي:

- عدم قدرة صاحب الاختصاص على ممارسة صلاحياته بسبب مانع مادي أو قانوني وهو بطبيعة الحال استقالة الموظف .
  - أن يستند الحلول إلى نص يشير إليه صراحة ويحدد الظروف المنشئة له والاختصاصات التي ستمارس .
  - أن تكون مرتبة الموظف الحال من نفس مرتبة الأصل المستقيل كقاعدة عامة .
- أما فيما يتعلق باختصاصات الموظف الحال فإنه يمارس جميع اختصاصات الأصل، فيكون مسؤولا عن جميع تصرفاته إلى غاية تعيين شخص آخر يحل محله<sup>2</sup> . وينتهي الحلول في الاستقالة كحل مؤقت بمجرد عودة صاحب الاختصاص بتعيين موظف آخر دائم .

#### أ- الإنابة *l'intérim* :

تتمثل الإنابة في وجود مانع دائم أو مؤقت يحول بين الأصل وممارسته لاختصاصاته فتقوم السلطة الإدارية بتعيين نائب عنه وتكليفه بممارسة اختصاصات الأصل الغائب إلى حين زوال المانع<sup>3</sup> . حيث تقرر الإنابة في حالة الاستقالة بموجب قرار صادر عن السلطة الرئاسية الإدارية بتعيين نائب لممارسة وظيفة الموظف المستقيل بشكل مؤقت إلى غاية تعيين موظف دائم، وتتطلب الإنابة في حالة الاستقالة ما يلي:

1 - علي خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج 2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 695 .  
 2 - عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 94 .  
 3 - محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بيروت، 2002، ص 262 .

- شغور الوظيفة بالاستقالة الفعلية للموظف الأصيل .
  - إصدار قرار تعيين النائب من السلطة المخولة قانونا .
  - تحديد مدة صلاحيات النائب بموجب قرار الإنابة الصادر عن السلطة المختصة .
  - أن لا تقل درجة النائب عن درجة الموظف المستقيل أو عن الدرجة التي تليها .
- وتختلف الإنابة عن الحلول في كون الإنابة تكون بموجب قرار إداري تحدد فيه صلاحيات النائب ومدة إنابته، في حين يكون الحلول بموجب نص قانوني ولا يحتاج لقرار إداري لتفعيله، إلا أن البعض من الفقه يرى أن الإنابة تمتد إلى نص قانوني شريطة تفعيلها بقرار إداري<sup>1</sup> .

### ج- الاستخلاف الدائم :

تعتبر مسألة استخلاف الموظف المستقيل الدائم الأكثر تعقيدا من استخلاف الموظف على أساس التعاقد، حيث يكون استخلاف الموظف المستقيل عن طريق تعيين موظف جديد، هذا التعيين يخضع إلى الشروط والقواعد المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية 06-03 وفقا للمواد 75 إلى 92 منه والمتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العمومية .

حيث نصت المادة 75 على الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية، كما نظمت المادة 80 من الأمر 06-03 كيفية التوظيف وذلك إما عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات أو المسابقة على أساس الشهادات أو الامتحانات المهنية .

ويلاحظ أنه في كل الحالات فإنه يتم الأخذ بعين الاعتبار مبدأ استمرارية وسير المرفق العام على حساب إرادة وحق الموظف في الاستقالة لتقادي شغور الوظيفة وضمان الانتقال السلس لصلاحيات الموظف المستقيل إلى الموظف المستخلف .

<sup>1</sup> - عدنان عمرو، مرجع سابق، ص 98 .

## المطلب الثاني: الآثار القانونية للاستقالة بالنسبة للموظف

إذا كان للاستقالة أثر مباشر على الإدارة فإنها بالمقابل تولد آثارا قانونية اتجاه الموظف المستقيل، فحتى بعد ترك الموظف المستقيل لمنصب عمله نهائيا فإنه يبقى محتفظا ببعض الحقوق المالية والإدارية، ويترتب عليه في نفس الوقت التزامات قانونية تفرضها عليه وضعيته الجديدة كموظف مستقيل .

## أولا: واجبات الموظف المستقيل

يترتب على قبول الاستقالة انتهاء خدمة الموظف وشطبه من قائمه المستخدمين الإداريين، في مقابل ذلك لا بد من التقيد ببعض الشروط التي يفرضها القانون والإدارة لاعتبارات عملية وقانونية .

## أ- الحظر المؤقت لمزاولة بعض الأنشطة

إن الأسباب التي تدفع الموظف إلى الاستقالة والخروج من مجال الوظيفة العمومية متعددة، فقد تكون لدوافع شخصية أو مهنية بهدف الالتحاق بالقطاع الخاص. فغالبا ما يقدم الموظفون استقالتهم بهدف الالتحاق بالمؤسسات الخاصة، وهذا نظرا لما يوفره القطاع الخاص من امتيازات مالية أفضل كزيادة في الراتب والمكافآت إضافة إلى ظروف العمل الجيدة، وهذا ما أدى إلى خلق ظاهرة هجرة الموظفين القطاع العام إلى القطاع الخاص .

وللحد من تبعات هذه الظاهرة فقد تدخلت التشريعات والأنظمة بجملة من القوانين والقرارات التي تحضر على الموظف المستقيل العمل ضد جهة عمله السابقة أو يحضر عليه العمل لدى بعض الجهات لمدة معينة، ومثال ذلك ما أقره المشرع المصري في قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم 97 سنة 1969 بتنظيم العمل لدى الجهات الأجنبية، حيث نصت المادة الأولى من القانون: "لا يجوز للوزراء أو نواب الوزراء ومن في درجتهم أن يعملوا لدى الحكومات أو المؤسسات الأجنبية بأشكالها المختلفة أو لدى الأجانب أو أن يقوموا بأي عمل لحسابهم خلال الخمس سنوات التالية لترك مناصبهم"<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 488 .

يفهم من النص السابق أنه يمنع على الوزراء ونوابهم أو من في درجة الوزير أن يقوم بعمل لدى جهة أجنبية عقب قبول استقالته، كما أخذ المشرع الفرنسي بنفس المبدأ أين منع الموظفين المستقلين من مزاوله العمل ضد الجهة السابقة التي كانوا يعملون فيها، وذلك بمقتضى القرار المؤرخ في 17 جانفي 1995 .

كما أن القرار منع كل نشاط ذو طابع ربحي أو عن طريق راتب في مؤسسة حرة حسب طبيعتها، أو بالنظر إلى ظروف ممارستها والتي من شأنها أن تمس بالسير العادي أو استقلالية وحياد المصالح الإدارية التي سبق وأن عمل فيها الموظف المستقل<sup>1</sup> .

والمشرع الجزائري كرس حالة حظر ممارسة الموظف المستقل العمل ضد جهة عمله السابقة في قانون المحامي رقم 07-13 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 في المادة 27 منه أين نص: " لا يجوز للمحامي الذي كان موظفاً أو عوناً عمومياً أن يرافع ضد الإدارة التي كان تابع لها لمدة سنتين (02) ابتداء من تاريخ انتهاء مهامه"<sup>2</sup> .

وهذا الحظر يسري على من انتهت خدمته بالاستقالة أو بأي سبب آخر من أسباب انتهاء الخدمة وأي إخلال من المحامي بهذا الحظر يعرضه للمساءلة التأديبية .

### ب- واجب التحفظ وكتمان السر المهني

إن أداء الموظف لواجباته الوظيفية يجعله على اطلاع وإحاطة بالكثير من الأسرار والوثائق بحكم منصبه، ولهذا يتوجب عليه أن لا يصرح بأي معلومات أو إفشائها حتى بعد انتهاء خدمته الوظيفية .

والحكمة من تقرير هذا الواجب تحقيق مصلحة مزدوجة وهي مصلحة الأفراد في الحفاظ على أسرارهم وعدم البوح بها، ومن جهة أخرى حماية المصلحة العامة بالحفاظ على الثقة بين المتعاملين الإداريين والإدارة .

فالموظف المستقل ملزم بكتمان الأسرار الوظيفية، وهذا الالتزام يجد أساسه في النصوص القانونية وما يتبعها من أنظمة وتعليمات، ففي التشريع الجزائري نص قانون العقوبات

<sup>1</sup> -Emmanuel Roux, op.cit. p 454 .

<sup>2</sup> القانون رقم: 07-13، المؤرخ في: 29/10/2013، المنظم لمهنة المحاماة، ج.ر.ج، العدد 95، الصادرة بتاريخ: 2013/10/30 .

على جريمة إفشاء السر المهني في نص المادة 301 على أنه: " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة 500 إلى 5000 دج جميع الأشخاص أو المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلي بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب فيها القانون إفشاؤها ويصرح لهم بذلك " <sup>1</sup> .

والمادة 48 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " <sup>2</sup> .

فالتحفظ وكتمان السر المهني واجب مستمر يبقى الموظف ملتزم به حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية بالاستقالة، وأي إفشاء من جانب الموظف المستقيل للسر المهني وخرقه لواجب التحفظ، يمكن أن يكون سببا لمتابعته جزائيا وسببا في رفض ترشحه مرة أخرى للعودة إلى سلك الوظيفة العمومية إذا رغب في ذلك مستقبلا <sup>3</sup> .

### ثانيا: حقوق الموظف المستقيل

إن الانقطاع النهائي للموظف عن ممارسة عمله في الإدارة بسبب الاستقالة لا يمنعه من التمتع بحقوق ذات طابع مالي ومهني مستقبلا وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

#### أ- الحقوق المالية للموظف المستقيل

للموظف المستقيل جملة من الحقوق عند انتهاء خدمته، منها: الحق في الحصول على استحقاق المعاش والحق في الحصول على منحة فقدان الخدمة وأيضا الحق في التعويض عن الذهاب الإرادي .

<sup>1</sup> المادة 301 من الأمر رقم: 66-156، المؤرخ في: 08-06-1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم

بالقانون رقم: 15-19، المؤرخ في: 30-12-2015، ج ر ج، العدد 71 .

<sup>2</sup> المادة 48 من الأمر 06-03 .

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 490 .

## 1- حق الموظف المستقيل في استحقاق معاش التقاعد

تعتبر منحة التقاعد حق طبيعي لكل موظف يخضع لنظام التقاعد، حيث يقطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة، على أن يحق له بعد سنوات معينة من الخدمة الحصول على معاش تقاعدي وفق نسبة محددة .

ويعتبر التقاعد في القانون الجزائري حسب المادة 03 من القانون 83-12 حقا ذو طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة بمجرد توافر الشروط القانونية<sup>1</sup>، والتي تختلف حسب عامل السن و فترة العمل وهي شرط السن 60 سنة أو 32 سنة عمل .

فالاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة تضع حدا لاقتطاعات الموظف من راتبه الشهري، إلا أن هذا لا يعني عدم استفادة الموظف من الاقتطاعات السابقة للفترة التي عمل فيها في الوظيفة العمومية واحتسابها في منحة المعاش، فالاستقالة لا تلغي الحق في استحقاق منحة المعاش<sup>2</sup> .

ولقد ميز القانون بين حالتين:

**الحالة الأولى:** إذا قدم الموظف استقالته وكان قد بلغ سن التقاعد أي شرط السن أو المدة القانونية، فإنه يستفيد من منحة التقاعد كاملة .

**الحالة الثانية:** إذا قدم الموظف استقالته ولم يبلغ شرط سن التقاعد أو المدة القانونية فإنه لا يمنح له المعاش، وفي هذه الحالة له الحق في الاستفادة من جميع الإقسط التي اقتطعت من راتبه وجمعها مع الأقساط التي سيدفعها مستقبلا في صندوق التأمينات الاجتماعية، في حالة عمله لدى قطاع آخر خاص أو عام وإلى غاية بلوغه سن التقاعد أو الشيخوخة<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> القانون رقم: 12/83، المؤرخ في: 2 يوليو 1983، المتعلق بقانون التقاعد، ج ر ج، العدد 28، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 03-99، المؤرخ في: 22 مارس 1999 .

<sup>2</sup> - Emmanuel Roux, op.cit. p492

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 491 .

## 2- حق الموظف المستقيل في التعويض عن الذهاب الإرادي

قد يحدث أن تقوم الإدارة بتشجيع الموظفين الإداريين بتقديم استقالتهم مقابل امتيازات ومكافآت يتحصلون عليها لنهاية الخدمة أو تعويض عن الذهاب الإرادي، ويكون الهدف من هذا الإجراء هو تجديد الموارد البشرية التابعة للإدارة وخلق وظائف إدارية جديدة، مع إتاحة الفرصة أمام الفئات الأخرى من الموظفين ذوي الكفاءة للترقية في مجال الوظيفة العامة .  
إلا أن تعويض الموظف المستقيل عن الذهاب الإرادي لا يكون في جميع الوظائف بل يقتصر على بعض الحالات وبعض الوظائف لأنه يكلف الإدارة أعباء مالية ثقيلة<sup>1</sup> .

ولقد نظم المشرع الفرنسي أحكام الذهاب الإرادي بموجب المرسوم رقم: 2008 - 368 الصادر بتاريخ 17 أبريل 2008 أين عرفه بأنه: حق الموظف في الخروج المبكر بصفة نهائية من الوظيفة العامة عن طريق تقديم استقالته مقابل تعويض مالي يتحصل عليه الموظف من أجل إنشاء مؤسسة أو مشروع شخصي<sup>2</sup> .

### ب - الحقوق المهنية للموظف المستقيل

بالإضافة إلى الحق في المعاش والتعويض، فإن الموظف المستقيل يحتفظ بحقوق أخرى ذات طابع مهني، على غرار حق الرجوع للعمل في قطاع الوظيفة العمومية وحقوق ذات طابع شرفي ورمزي .

#### 1- حق الموظف المستقيل في الرجوع للعمل في قطاع الوظيفة العمومية

بالإضافة إلى الحق في المعاش والتعويض، فإن الموظف المستقيل يحتفظ بحقوق أخرى ذات طابع مهني، على غرار حق الرجوع للعمل في قطاع الوظيفة العمومية .

فإذا كان قانون الوظيفة العمومية قد سكت عن مسألة إعادة توظيف الأفراد المستقيلين من جديد، فإن التنظيم منح لهم هذا الحق طالما أن نهاية العلاقة الوظيفية بينهم وبين الإدارة قد تم بناء على إرادتهم<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - Emmanuel Roux, op.cit. p 502 .

<sup>2</sup> - Precite, p 52

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 166 .

وفي هذا الصدد نجد المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية سنة 2004<sup>1</sup>، قد منح هذا الحق لكل مستقيل يرغب في التوظيف من جديد، مع التقيد بجملة من القيود التي تملها ضرورة المصلحة، والتي تتمثل في:

- أن يكون التوظيف عن طريق المشاركة في مسابقات التوظيف المنظمة من طرف مختلف المؤسسات والإدارات العمومية .
- أن يكون المترشح المستقيل مستوفيا لجميع الشروط القانونية الواجب توفرها للاتحاق بالوظيفة، ويشمل هذا اشراط المستقلين الذين تابعوا تكوينا متخصصا أو خريجي مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص في إطار توظيفهم الأول .
- عدم المطالبة باحتساب الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف للمشاركة في المسابقات على أساس الشهادة كمييار من معايير الانتقاء .
- عدم الترشح للوظائف إلا بعد مرور ثلاث سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة .

غير أن المشرع الجزائري تراجع بعد هذا المنشور فيما يتعلق بشرط المدة المحددة لترشح المستقيل للوظائف العمومية، بفتح باب الترشح لهم دون تقييدهم بمدة معينة، وذلك وفقا لما جاءت به البرقية رقم 2509<sup>2</sup>، مع الإبقاء على الشروط السالفة الذكر على الرغم من أن المشرع الجزائري أكد من جديد أن من بين شروط التوظيف من جديد توفر الخبرة المهنية وذلك بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194<sup>3</sup> .

<sup>1</sup>- المنشور رقم: 05/ك خ/م ع ع/2004، المؤرخ في: 10 فيفري 2004، يتضمن كيفية الالتحاق من جديد بالوظيفة،

الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص ص 318-320 .

<sup>2</sup>- البرقية رقم: 509، المؤرخة في: 18 أفريل 2011، المتعلقة بطلب الترخيص من الموظفين المستقلين للسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف قبل انقضاء ثلاثة سنوات، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الموجهة إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص 321 .

<sup>3</sup>- المرسوم التنفيذي رقم: 12-194، المؤرخ في: 25 أفريل 2012، يحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج ر ج ج، العدد 26، الصادرة بتاريخ: 03 ماي 2012 .

## 2- الحقوق الشرفية والرمزية للموظف المستقيل

إن للموظف المستقيل الحق في طلب الحصول على الفخرية "HONORARIAT" وهي شهادة فخرية تسلمه الإدارة للموظف الذي عمل في الإدارة بشرف ومهنية كتقدير لمجهوداته<sup>1</sup>.

كما أن هذه الشهادات تثبت حسن سلوك الموظف المستقيل، حيث يمكن له أن يستعملها في سيرته المهنية للحصول على وظيفة أخرى مستقبلا.

بالإضافة إلى الحقوق السابقة، فإن الموظف المستقيل يبقى متمتعاً بحقوقه التي خولها له الدستور، كالحق في التفكير والتعبير بكل حرية عن آراءه الاجتماعية والسياسية والانخراط في الجمعيات المدنية، فممارسة الموظف لهذه الحقوق بعد انقطاع علاقته الوظيفية بالإدارة لا تكون مقيدة بشروط مثلما كانت عليه سابقاً قبل قبول استقالته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -Emmanuel Roux, op.cit. p 498 .

<sup>2</sup> -Emmanuel Roux, op.cit. p 500 .

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة، حاولنا معرفة مدى تحقيق المشرع الجزائري للتوازن المنطقي بين مصلحة الموظف الخاصة ومصلحة الإدارة لإبراز مواطن تدخل فكرة ضرورة المصلحة في ضمانات الحق في الاستقالة .

فالمشرع الجزائري كرس حق الموظف في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة عن طريق الاستقالة، وهذا التكريس حقق حماية للموظف من تأبيد العلاقة لما في ذلك من أضرار من حيث إرغامه على البقاء في وظيفة أو عمل لم يعد يرغب فيه .

لكن وبشكل عام نجد أن الاستقالة لازالت في نظر الإدارة العامة تشكل تهديدا لسير المرفق العام والأمن الوظيفي، ولعل هذا راجع إلى تغليب مبادئ المرفق العام على القانون الإداري على أساس أن الاستقالة تمس بمبدأ سيرورة المرفق العام .

وما يمكن استنتاجه أن حرية الموظف في الاستقالة أصبحت من المبادئ الأساسية التي تعنى بحماية الدستور نظرا لارتباطها بحقوق الإنسان والحريات الفردية العامة .

كما نلاحظ أن المشرع الجزائري كان متناسقا مع المنطق القانوني عندما نظم فقط الاستقالة الصريحة كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، دون الأخذ بالاستقالة الضمنية والتي اعتبرها بمثابة التخلي عن المنصب الذي ينجر عليه عقوبة العزل، كما وفق المشرع عندما جرم الاستقالة الجماعية في قانون العقوبات نظرا لما تشكله من خطر على سير المرفق العام والمصلحة العامة .

إضافة إلى ذلك فإن ما نستخلصه من الدراسة، أن المشرع الجزائري ساير مبدأ العدالة والمساواة حين سمح للموظف المستقيل بالعودة إلى قطاع الوظيف العمومي من خلال المشاركة في مسابقات التوظيف مرة أخرى ولو لم ينص على هذا المبدأ على هذا المبدأ بموجب نص قانوني صريح، بل تركه لسلطة الوظيف العمومي بناء على إرسالية أو تعليمة .

وبالرغم من الضمانات التي منحها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية من خلال الأمر 03-06 أين اعتبر الاستقالة كحق من حقوق الموظف، إلا أن هذه النصوص

## خاتمة

تبقى قاصرة وناقصة في تعزيز مبدأ حرية الاستقالة، حيث رهن المشرع مصير قبول طلب الاستقالة بالسلطة التقديرية للإدارة .

كما نجد أن المشرع لم يتناول مسألة حظر استقالة الموظف المتابع جزائيا أو تأديبيا بل ترك ذلك للقضاء، خاصة في ظل تضارب النصوص القانونية بين المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وبين أحكام الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .

### الاقتراحات:

من خلال ما سبق وبناء على ما توصلنا إليه من نتائج، نقدم جملة من الاقتراحات المرتبطة أساسا بوجود نقص تشريعي في ضبط بعض المسائل، حيث نقترح ما يلي:

- ❖ إدراج الاستقالة ضمن الفصل المتعلق بحقوق الموظف .
- ❖ النص برفض طلب الاستقالة للموظف المحال على التأديب .
- ❖ تقليص مدة دراسة طلب الاستقالة من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة، وتمكينها من استخلاف الموظف المستقيل في أقصر آجال ممكنة تحقيقا للمصلحتين العامة والخاصة على حد سواء .
- ❖ إعادة النظر في أحكام المادة 220 من الأمر 03-06 بأن تصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بدلا من الاستقالة الفعلية، وذلك لضمان التكريس القانوني والفعلي للاستقالة .
- ❖ إخضاع مسألة الاستقالة إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وبيان الأجل والإجراءات الواجب اتخاذها كما كان معمول به في ظل القوانين السابقة للأمر 03-06 .

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً- المصادر:

#### أ- القوانين

01- القانون رقم: 78-12، المؤرخ في: 05 / 08 / 1978، المتضمن القانوني الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 1978 .

02- القانون رقم 90-02 المؤرخ في: 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد6، الصادر بتاريخ: 07 فبراير 1990 .

03- القانون رقم: 83/12، المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بقانون التقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 99-03، المؤرخ في: 22 مارس 1999 .

04- القانون رقم: 13-07، المؤرخ في: 29/10/2013، المنظم لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 95، الصادرة بتاريخ: 30 أكتوبر 2013 .

#### ب- الأوامر

01- الأمر رقم: 66 / 133، المؤرخ في: 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ: 08 جوان 1966 .

02- الأمر رقم: 06/03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 16 جويلية 2006 .

03- الأمر رقم: 75/58 المؤرخ في: 26/09/1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 30/09/1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 07/05، المؤرخ في: 13/05/2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، المؤرخة في: 13 ماي 2007 .

## قائمة المصادر والمراجع

04- الأمر رقم: 66-156، المؤرخ في: 08-06-1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 15-19، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2015 .

### ج- المراسيم

01- المرسوم رقم: 85-59، المؤرخ في: 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادر بتاريخ: 31 مارس 1985 .

02- المرسوم رقم: 07-308، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ: 30 سبتمبر 2007 .

03- المرسوم التنفيذي رقم: 12-194، المؤرخ في: 25 أبريل 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ: 03 ماي 2012 .

### د- المناشير والتعليمات

01- المنشور رقم: 05/ك خ/ م ع و ع/ 2004، المؤرخ في: 10 فيفري 2004، يتضمن كيفية الالتحاق من جديد بالوظيفة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

### هـ- المراسلات

01- البرقية رقم: 509، المؤرخة في: 18 أبريل 2011، المتعلقة بطلب الترخيص من الموظفين المستقلين للسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف قبل انقضاء ثلاثة سنوات، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

02- المراسلة رقم: 8099 م / أ / م ع و ع / 2016، المؤرخة في: 10 نوفمبر 2016، توضح عدم قابلية إعادة الإدماج بعد قبول الاستقالة بصفة قانونية، الصادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، الموجهة للآنسة مريم كسال، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

### ثانيا- المراجع باللغة العربية

#### أ- الكتب:

- 01- أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية وأحكام القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، 2018 .
- 02- حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 2002 .
- 03- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004 .
- 04- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007 .
- 05- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985 .
- 06- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانون الأردني والكويتي"، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012 .
- 07- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001 .
- 08- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة بين النظامين الوضعي والإسلامي، دار الكتاب القانوني، الإسكندرية، مصر، 2004 .
- 09- عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 10- علي خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج 2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004 .
- 11- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015 .
- 12- غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحضر والإباحة (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، 2016 .
- 13- فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2013 .
- 14- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2004 .
- 15- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008 .
- 16- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بيروت، 2002 .
- 17- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012 .
- 18- مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2011 .
- 19- نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007 .
- 20- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010 .

### ب- الأطروحات والرسائل الجامعية:

- 01- عتيقة معاوي، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وحقوق الموظف، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في الحقوق، تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية، كلية الحقوق، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2020-2021 .
- 02- علي موصدق، الاستقالة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2018 .

## قائمة المصادر والمراجع

03- سهام معاشو، نعيمة بن جمعية، حق الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2018-2019 .

### ج- المداخلات والملتقيات:

01- مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، الجزائر، 2014 .

### 03- المراجع باللغة الأجنبية

- 01- Emmanuel Roux, **la demission dans la fonction publique Française**, puam, 2001.
- 02- Fabrice Melleray, **Droit de la fonction publique**, 5e ed, Economica 2 Octobre, 2020 .

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	بسملة
	آية قرآنية
	إهداء
	شكر وعرافان
ب - ج	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للاستقالة	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: مفهوم الاستقالة
09	المطلب الأول: تعريف الاستقالة وأركانها
09	أولاً - تعريف الاستقالة
12	ثانياً - أركان الاستقالة
15	المطلب الثاني: أنواع الاستقالة وتمييزها عن بعض النظم المشابهة
15	أولاً - أنواع الاستقالة
18	ثانياً - تمييز الاستقالة عن بعض النظم المشابهة
24	المبحث الثاني: التطور التاريخي للاستقالة في التشريع الجزائري
24	المطلب الأول: الاستقالة قبل صدور الأمر 03-06
24	أولاً- الاستقالة في ظل الأمر رقم 133-66
25	ثانياً- الاستقالة في ظل القانون رقم 12-78
26	ثالثاً- الاستقالة في ظل المرسوم رقم 59-85
27	المطلب الثاني: الاستقالة بعد صدور الأمر 03-06

الفصل الثاني: الإطار القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري	
31	تمهيد
32	المبحث الأول: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الاستقالة
32	المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الاستقالة
32	أولاً- صدور الاستقالة عن إرادة حرة
32	ثانياً- أن تكون الاستقالة مكتوبة وغبر معلقة على شرط
33	ثالثاً- موافقة الإدارة على طلب الاستقالة
34	رابعاً- التزام الموظف بأداء الخدمة بعد تقديم طلب الاستقالة
34	خامساً- عدم خضوع الموظف للنظام التأديبي
35	المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة
35	أولاً- اعتراف القانون بالاستقالة كحق للموظف
36	ثانياً- ضرورة تقديم طلب الاستقالة
36	ثالثاً- ضمان البت في الاستقالة خلال الآجال القانونية
38	رابعاً- ضمان تبليغ قرار الاستقالة
38	خامساً- ضمان سحب طلب الاستقالة
39	سادساً- ضمان الحق في الطعن بالإلغاء
41	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة
41	المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة بالنسبة للإدارة
41	أولاً- انتهاء خدمة الموظف
42	ثانياً- استخلاف الموظف
45	المطلب الثاني: الآثار القانونية للاستقالة بالنسبة للموظف
45	أولاً- واجبات الموظف المستقيل
47	ثانياً- حقوق الموظف المستقيل

## فهرس المحتويات

53	خاتمة
56	قائمة المصادر والمراجع
62	فهرس المحتويات
65	الملخص

## المخلص:

تعتبر الاستقالة حق للموظف يستمد قواعده من التشريع الوظيفي، حيث يجب أن يبدي الموظف رغبته الصريحة في ترك وظيفته بواسطة طلب مكتوب، ولا يترتب عن ذلك أي أثر إلا بعد الموافقة الصريحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين .

ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة، الإجابة على إشكالية مدى توفيق المشرع الجزائري في الموازنة بين حق الموظف في الاستقالة من جهة، وضرورة سير المرفق العام بانتظام واستمرار من جهة أخرى .

وتوصلت النتائج إلى أن الاستقالة من حيث التنظيم تعتبر حالة من حالات نهاية الخدمة، أما من حيث الأحكام فهي تستند إلى شرط الطلب والموافقة رغم أن هذه الأخيرة تعتبر شكلية بالنظر إلى الآجال الممنوحة للإدارة في الرد على طلب الاستقالة .

كما توصلنا إلى أن ضرورة المصلحة تشكل قيودا على تمتع الموظف بضمانات في ممارسة حق الاستقالة، وذلك بإعطاء أولوية لمصلحة الإدارة على حساب مصلحة الموظف الخاصة، وبالتالي عدم تحقيق المشرع الجزائري لتوازن يخدم المصلحتين .

**الكلمات المفتاحية:** الاستقالة، الموظف، الضمانات، العلاقة الوظيفية، المرفق العام .

## Abstract:

As a job legislative ,resignation is deemed as a right for an employee ; this latter shall express his/her desire to quit the job upon a written request. This will have no effect unless there is an approval of the authority that has the power of appointment .

We have attempted , through this study, to answer the question of the extent to which the Algerian legislator has reconciled in balancing the employee's right to resign on the one hand, and the necessity for the regular and continuous functioning of the public utility on the other hand.

The results concluded that, in terms of organization, resignation is a case of end of service As for terms of the provisions, they are based on the condition of request and approval. Although the latter is considered a formality given to the deadlines given to the administration in responding to the resignation request.

We also concluded that the necessity of the interest constitutes a limitation on the employee's enjoyment of guarantees in exercising the right to resign by giving priority to the administration's interest over the employee's own interest .

Thus, the Algerian legislator did not achieve a balance that serves the two interests.

**Key words:** Resignation, Employee, Guarantees, Job relationship, Public utility .