



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الاستقالة في الوظيف العمومي وقانون العمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص : القانون الإداري

الشعبة : حقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بافضل محمد بلخير

بلبشير أمينة اعتدال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الدكتور: بن بكرة عفيف

مشرفا مقرا

الدكتور: بافضل محمد بلخير

مناقشا

الدكتور: عبد اللاوي جواد

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم 2021/07/11

تقدير و شكر

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 صلى الله عليه وسلم 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
الأستاذ الموقر "بافضل" الذي أشرف على إنجاز هذا
العمل والذي كان له الأثر البالغ في إخراجه على هذه الصورة فيجزيها
الله كل خير.

إهداء

إلى من أمرني الخالق بطاعتها، إلى من ساندتني
بدمائها والدتي أطل الله في عمرها.

إلى الشمعة التي احترقت لكي تنير لي مشواري الدراسي، إلى
المنبر الذي بفضل استبصرت طريقتي فمشيت، إلى والدي أطل الله
في عمره

وأخص بالذكر زوجي الذي ساندني في متابعة مشواري الجامعي
إلى أولادي وسام-عبد الرحمان-هدايات علي تشجيعهم و صبرهم أثناء
دراستي وأتمنى أن أكون قدوة لهم
إلى

جميع زملائي في العمل والدراسة. إلى كل من سخرت على نفسه
عونا ولو بالدعاء

مقدمة:

تختلف طبيعة العلاقات المهنية في ميدان الوظيفة العمومية و ميدان قانون العمل لكن كلاهما يقرر حماية الحقوق للطبقة المهنية و التي تعتبر الشريعة العامة قاصرة عن توفيرها لعدم مواكبة القواعد العامة لخصوصية العلاقات الوظيفية أو العمل .

تلقي هذه الخصوصية بظلالها على حالات انهاء علاقة العمل، من خلال تمكين الموظف و العامل من قطع العلاقة بإرادته المنفردة، حيث تحضر هنا الحماية عن طريق منحه الحق في الاستقالة، منعا للتقييد و الاستمرار فيها .

إن تقرير حق الاستقالة يعد مظهرا من مظاهر مناوئة كل آثار الاستبعاد و عقابيل السخرة التي نادى الشرائع الدولية و الوطنية بمحوها، فالاستقالة تمكن من التحرر من الادارة و رب العمل كلما تعرض منه لسوء معاملة، أو بدا له أن ذلك لم يعد يلائم ظروفه، أو أنه وجد وظيفة أوعملا أفضل .

لا نجد النصوص الدولية و الدستورية التي تقر بحق الاستقالة إقرارا مباشرا و صريحا، لكننا نستشف هذا الحق من مبدأ حرية العمل الذي تنص عليه الصكوك الدولية و الدساتير، و هو ينطوي على حرية اختيار الوظيفة والعمل و قبوله، فإذا كان الشخص حرا في اختيار ذلك فإن ذلك يستتبع حرته في اختيار تركه إذا لم يعد يقبله تعد الاستقالة أيضا حالة ارادية يثيرها الموظف و العامل بطلب بغرض إنهاء الرابطة الوظيفية و العملية من جانبه، ولذلك فالاستقالة خطوة جديرة بالاهتمام في حياة المرفق العام الاداري أو ذو الطابع الاقتصادي، تستجيب فيه الإدارة أو الهيئة المستخدمة إلى رغبة أحد موظفيها او عمالها الملزمين قانونا في ترك الخدمة نهائيا فالقانون الأساسي للعامل رقم: 12/78 ألزم العامل بتسبب استقالته مثله مثل الموظف العمومي، لأن القانون السالف الذكر أتى بأحكام موحدة بين قطاعي العمل، و الوظيفة العامة. و على الرغم من صدور القانون 06/82 الذي أتى ليخصص الأحكام المتعلقة بعلاقة العمل الفردية، إلا أنه لم يجعل للاستقالة في ميدان علاقات العمل أحكاما تستقل عن طبيعة الوظيفة العامة، لتكون متوائمة مع طبيعة علاقات العمل، حيث ألقى الانفتاح الاقتصادي في الجزائر

بظلاله على تشريع العمل و تلك نتيجة حتمية لشدة تأثير قانون العمل بالتغييرات الاقتصادية،
فأتى القانون 11/90 ليحكم علاقات العمل في خلال المسار الاقتصادي الجديد، فأدرج
الاستقالة كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل في مادته 64، ثم نص على أحكامها في المادة
68 من دون أن يعطي لها تعريفاً.

و عليه نطرح الإشكالية التالية:

أولاً: الإشكالية المطروحة

ماهي الاستقالة في مضمون كل من قانون الوظيف العمومي و قانون العمل؟ و ما هي آثارها
على الموظف و العامل

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

يمكن التمييز بين نوعين من الأسباب: الأسباب الذاتية، و الأسباب الموضوعية.
فالأسباب الذاتية تتمثل في حرصنا الشديد للغوص في أعماق هذا الموضوع، لتبيين ماله و ما
عليه من إبهام، لاعتباره من أهم مواضيع القانون الإداري و قانون العمل، و التمييز بين بينهما
في موضوع الاستقالة.

أما الأسباب الموضوعية، فتتمثل في المساهمة و لو بقليل من أجل إثراء المكتبة بمرجع عملي
المتواضع في هذا المجال لتركة للأجيال القادمة.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في:

1- الأهمية العلمية

تكمن في كون هذا الحق قرره كل من قانون الوظيفة العامة للموظف و قانون العمل للعامل في
أي مرحلة من الحياة المهنية لكل منهما ، حيث يستمد هذا الحق أهميته من أهمية الحريات
العامة للأشخاص في أن يحقق ما يراه أنسب له، كما تعد الاستقالة وسيمة قانونية وضعها
المشرع بين يدي الموظف و العامل ارادته. في فك و إنهاء العلاقة المهنية ، فلا تستطيع
الإدارة أن ترفض طلب الاستقالة رفضاً قاطعاً، لأنه يتعارض و ما نصت عليه القوانين و
الداستاتير معظم الدول و الأنظمة المعمول بها.

2- الأهمية العملية

تتمثل هذه الأهمية في أن قبول الاستقالة أو رفضها من شأنهما أن يؤثر على أداء الخدمة

العام سواء بالإيجاب أو بالسلب، فإذا رفض قرار الاستقالة من طرف الإدارة رفضا تعسفيا، قد يؤدي إلى كبح روح العطاء لدى الموظف أو العامل و هذا لعدم رغبته في البقاء في مكان عمله مما قد يؤدي إلى تعطيل مصالح الأفراد

رابعاً: أهداف الدراسة

- 1- محاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة و التساؤلات التي يطرحها الموضوع.
- 2- الإهتمام بموضوع الاستقالة باعتبارها حق من حقوق كل من الموظف العام و العامل على حد سواء و المقارنة بينهما.

خامساً: منهج الدراسة

ل للوصول إلى هذه الأهداف و الإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة بدراسة قانونية علمية واضحة، اتبعنا منهجا علميا يناسب موضوع الدراسة، و هذا بإتباع المنهج المقارن و التحليلي ، ذلك من خلال عرض النصوص القانونية التي تضمنها القانون الأساسي للوظيفة العامة، و قانون العمل.

سادساً: صعوبات الدراسة

إذا كان موضوع الدراسة يعد من أهم مواضيع القانون، إلا أن البحث ه تعترضه جملة من الصعوبات و المعوقات، لعل أهمها يتمثل في قلة المراجع المتخصصة في المقارنة في الموضوع.

و مع ذلك ستم المحاولة قدر المستطاع للإجابة على التساؤلات التي يطرحها الموضوع.

سابعاً: خطة الدراسة

اتساقا مع منهجية البحث في موضوع الاستقالة في قانون الوظيف العمومي و قانون العمل، فقد تحددت خطة الدراسة لمعالجة الموضوع بتقسيمه إلى فصلين:

يتعلق الفصل الأول بالاستقالة بين قانون الوظيف العمومي و قانون العمل ، الذي تم تقسيم إلى مبحثين، يخص المبحث الأول إلى الاستقالة في قانون الوظيف العمومي ، بينما تناولنا في الثاني الاستقالة في قانون العمل .

في حين خصصنا الفصل الثاني لآثار الاستقالة، و ذلك من خلال تقسيم إلى مبحثين أيضا: تطرقنا في الأول إلى آثار الاستقالة في الوظيف العمومي ، أما في المبحث الثاني تناولنا آثارها في قانون العمل.

الفصل الأول: الاستقالة بين الوظيف العمومي و قانون العمل

المبحث الأول: الاستقالة في الوظيف العمومي

المطلب الأول: ماهية الاستقالة في الوظيف العمومي

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

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 و تمييزها عن النظم المشابهة

أولاً: 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، تاركاً بذلك المجال للفقه والقضاء والذي يمكن استنتاجه من خلال المواد التي تضمنت تنظيم ممارسة هذا الحق. وبالنسبة إلى المشرع الفرنسي والمصري فهما لم يعرفا الاستقالة في قوانينهما المتعلقة بالوظيفة العامة، مكتفين بتحديد شروط مما رستها بهدف وضع الإطار القانوني لهذا الحق. فالاستقالة لغة: من كلمة قال وقبلا، ومنها استقال أي طلب أن يقال، ويقال استقال عمله أي طلب أن يعفيه منه، واستقالني طلب لي أن أقبله.²

أما اصطلاحاً فقد ترك الأمر إلى الكتاب والفقهاء والباحثين، فهناك من يعرف

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 41

² بوصبيح شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017، ص 8

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 »¹. كما تعرف أيضا « ترك الموظف لوظيفته بحريته بصفة نهائية، فهي عبارة عن عمل ارادي من جانب الموظف يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائيا قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها»².

وتعرف الاستقالة أيضا بأنها « قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة .»

كما أن هناك تعريف آخر للاستقالة « هي طلب خطي يقدمه العامل بغية إنهاء خدمته الوظيفية، ولا تنتهي إلا بصدور قرار بقبول الاستقالة»⁴ .

يعتبر الموظف مستقिला عندما يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وهي عقد معترف به قانونا . حيث نصت المادة 218 من المرسوم 03/06 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.⁵ 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.

1 مازن ليلو ارضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005 ، ص 307.

² محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007 ، ص 526.

³ محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007 ، ص 640.

⁴ انظر الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليون 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

⁵ بلعراي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر

السياسة والقانون، العدد 01 ، ص 199.

ثانيا: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة:

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

1: تمييز الاستقالة عن الإضراب

الإضراب 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 العمل¹.

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

وقد كرس المشرع الجزائري حق الإضراب في مختلف الدساتير، دستور (1989 دستور 1996)، و دستور 2016 من خلال المادة 71 منه².

¹ محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004 ، ص119

² انظر نص المادة 71 من الدستور الجزائري القانون رقم 16 / 01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14 ، الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.

2: 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 نهاية المدة، ويعتبر الموظف المحال على الاستيداع بحكم من أحيل على التقاعد ولا حاجة لإصدار قرار بذلك عند استكمال مدة الاستيداع¹.

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 .

90 السالف الذكر على وضعية الإحالة على الاستيداع نص الفصل الرابع من الأمر 03/06 الاستيداع من المادة 161 إلى 110 ، فطبقا للمادة 161 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 ونشاطه³.

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 مريح .

¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995 ، ص 341.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015 ، ص 145.

³ بوضياف شهرة، مرجع سابق، ص 27.

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 طلب وأن يظل هذا الطلب قائما 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 رتبته خلال هذه الفترة.¹ 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 لأمر 06 / 03 السالف الذكر².

فأسباب انتهاء الخدمة الوظيفية محددة في القانون على سبيل الحصر والإحالة 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 القانونية³.

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

¹ بوضيعة شهرة، مرجع سابق، ص 28.

² انظر المادة 152 من الأمر 06 / 03 مرجع سابق.

³ عبد الكريم بن قلة، ، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2014، ص 72.

الفرع الثاني: أنواع و شروط الاستقالة

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)، وشروط الاستقالة .
أولاً: أنواع الاستقالة:

سنعرض في هذا المطلب إلى الاستقالة الصريحة والضمنية (الفرع الأول)،

والاستقالة الفردية والجماعية (الفرع الثاني).

أ- الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية

تقدم الاستقالة في صورة طلب من الموظف إلى جهة الإدارة التابعة لها، يعبر فيه عن رغبته في انهاء 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.¹

* 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 قرار صريحا بقبولها أو تمضي المدة المقررة للبت فيها دون قبولها، وطالما لم يبت في هذه الاستقالة صراحة أو ضمنا فإنه يجب على الموظف الاستمرار في عمله، ويكون له من جهة أخرى أن يعدل عن أريه بسحب طلب استقالته.² 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.³

¹ محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 562.

² محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 562.

³ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية مصر، 2009، ص 289.

* 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 نهائياً، إلا أن هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية.¹

ولم يدرج المشرع الفرنسي هذا النوع من الاستقالة ضمن أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة إلا أن المشرع المصري سلك مسلكاً مغايراً حيث تناول أحكام الاستقالة الضمنية بالتنظيم محددات حالاتها وذلك على اعتبار إتيان الموظف للسلوك المنصوص عليه قانوناً يعد قرينة على اعتبار خدمته منتهية بالاستقالة الضمنية وإذ كان المشرع المصري لم يورد تعريفاً للاستقالة الضمنية بل اكتفى بذكر حالاتها.²

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

هذا الأخير مستقياً ضمناً. وقد جرى العرف في فرنسا قبل قانون الموظفين الصادر في أكتوبر سنة 1946 على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمناً، وكان يترك للإدارة سلطة اعتبار الموظف مستقياً في ضوء التصرفات التي تحدث منه.³

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.⁴

¹ محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 194.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 46.

³ محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 549.

⁴ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع نفسه، ص 549.

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 مستقيلًا، 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 مستقيلًا¹.

ب- 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 الجماعية².

***الاستقالة الفردية** هي التي تقدم باسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط حسب نص المادة 68 من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل. ويمكن تعريف الاستقالة الفردية بأنها: اقدم الموظف عليها مدفوعا باعتبارات شخصية يقدر على ضوئها أن مصلحته تقتضي منه فك الرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية³.

* **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 . 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 وآدائها الخدمات المنوطة بها⁴.

¹ محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 550.

² المرجع نفسه، ص 562

³ المرجع نفسه، ص 551

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

ثانياً: شروط الاستقالة

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

1: 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 الخدمة¹، 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 . 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 باطلة¹.

2: 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 شفويًا². ويرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم الاستقالة "خطياً" إلى أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة للتفكير بين الاقدام على الاستقالة والإحجام عنها والموازنة بين هذا وذاك². وهو ما أكدته المادة 218 من الأمر 03/06 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 يكن³.

¹سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 340.

²سعد نواف العنزى، مرجع سابق، ص 340.

³انظر المادة 218 من الأمر 03/06 رقم مرجع سابق.

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

3: 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 التعيين¹، 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 الطلب². 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 فعلية³. 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 المعاش⁴.

المطلب الثاني: بطلان الاستقالة

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

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 217.

² انظر المادة 219 من الأمر رقم 03/06 مرجع سابق.

³ انظر المادة 220 من الأمر رقم 03/06 مرجع سابق.

⁴ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية مصر، 2009،

الفرع الأول: العيوب المفسدة لإرادة الموظف

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

أولاً: عيب الاكراه: يعتبر الاكراه من أهم عيوب بطلان الاستقالة التي تلحق بإرادة الموظف، ويعرف الاكراه 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 والاختيار¹.

ثانياً: 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 صحتها².

الفرع الثاني: العيوب التي تنسب للإدارة

يعتبر انتهاء خدمة الموظف العام قراراً إدارياً، ولذلك لا بد ألا يشوبه عند صدوره من جهة الإدارة أي عيب يجعل منه عمل غير مشروع.

أولاً: 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 جزئية³. والشكل هو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري، أي القالب المادي الذي تفرغ فيه الإدارة إرادتها بإصدار القرار كأن يشترط القانون مثلاً أن يصدر القرار مكتوباً⁴. والإجراءات هي تلك الخطوات والتصرفات التي تتبعها الإدارة وتقوم بها قبل اتخاذ القرار وإصداره نهائياً.

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

² عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1981، ص 382.

³ علي عبد الفتاح محمد، الوجيز في القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 327.

⁴ محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 77.

ثانياً: عيب مخالفة القانون : يلحق هذا العيب بمحل القرار الإداري حيث يكون القرار معيباً في فحواه، إذ يكون بذلك الأثر القانوني المترتب على القرار الإداري غير ممكن تحقيقه،

ويتخذ عيب مخالفة القانون في الواقع ثلاث صور أساسية يتعين معالجتها كالاتي :

أ- عيب عدم تطبيق القانون : فالإدارة قد تمتنع عن تطبيق القانون أو تتجاهله كلياً أو جزئياً 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 .

ب- 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.¹

ج- 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 .

3_ 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 . فالإدارة غايتها الأساسية هي إصدار قرار إداري يستهدف تحقيق المصلحة العامة، وهي احترام مبدأ المشروعية، والاستقالة من الوظيفة حق تضمنه القوانين مما يستلزم تلبية رغبة الموظف.²

¹ عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص 92-93.

² محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 96.

المبحث الثاني: الاستقالة في قانون العمل

تكتسي الاستقالة في ميدان علاقات العمل طابعا خاصا، يمكن القول معه أنها أداة غير مألوفة في المعاملات المدنية التي لا تنتهي فيها العلاقة التعاقدية بإرادة طرف واحد بل باتفاق إرادتين كما جاء به الأصل العام المنصوص عليه بالمادة 106 من القانون المدني. إلا أن هذا الخروج عن القاعدة العامة في إنهاء العقد و تدخل المشرع ببعض الأحكام عن طريق المادة 68 من القانون 90 / 11 لا يؤدي باستقالة العامل إلى أن تكون كاستقالة الموظف العام، فالقانون 90 / 11 يمنح لاستقالة العامل وضعاً مستقلاً عن الاستقالة في ميدان الوظيفة العامة. إذن استقالة ليست بالحالة المألوفة لا في إنهاء العقد في الشريعة العامة، ولا هي بالحالة التي تنهي العلاقة الوظيفية بين الإدارة العامة و مستخدمها الذي عينته، فكيف يتبلور الكيان الفريد لاستقالة العامل في إطار قانون متميز بذاته أي قانون العمل؟ ، ذلك ما سنحاول الإجابة عنه من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نعالج في الأول منهما تعريف الاستقالة في ميدان علاقة العمل و في الثاني تمييزها عن بعض النظم المشابهة لها في إنهاء علاقة العمل .

المطلب الأول: ماهية الاستقالة في قانون العمل

يقتضي وصولنا لمعرفة المقصود بالاستقالة في ميدان علاقات العمل أن نبحث في التعريفات التي أعطيت لها و التي لا نجد منها تعريفا تشريعيا، مع الملاحظة أن بعض الاتفاقيات الجماعية حاولت إعطاء تعريف للاستقالة، وكذلك لا نجد فيما عرض على المحكمة العليا من القضايا المنشورة قراراتها أنها قدمت للاستقالة تعريفا شاملا، فبقي تعريف الاستقالة غاية للمساعي الفقهية، لذلك سنخصص الفرع الأول لتعريف الاستقالة في ميدان علاقات العمل و تمييزها عن النظم المشابهة حتى يتضح لنا المقصود من هذا الحق و الفرع الثاني لشروط الاستقالة.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة و تمييزها عن النظم المشابهة

اولا: تعريف الاستقالة:

كرس المشرع الجزائري الاستقالة كحق للعامل لكنه لم يتناولها بالتعريف تاركا ذلك للفقهاء و هو نفس ما إلى انتهجه المشرعان المصري و الفرنسي¹، لكن و بما أن المادة 68 من القانون 90 / 11 قد أحالت الاتفاقيات الجماعية في تحديد شروط الاستقالة فإن بعضا من هذه الاتفاقيات أعطى تعريفا للاستقالة و فيما أمكننا التوصل إليه من هذه الاتفاقيات نجد الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية" صوميز" SOMIZ تعرف الاستقالة في المادة 172 منها كالتالي: "الاستقالة هي القطع الإرادي لعلاقة العمل" بينما نجد اتفاقيات جماعية أخرى اكتفت باعتبار الاستقالة حقا للعامل ونظمت عن طريق العامل شروطها دون إعطاء أي تعريف مثل الاتفاقيتين الجماعيتين لشركة النقل البحري" هيبروك" سواء المتعلقة بعمالها على البر في المادة 89 أو الاتفاقية الجماعية الخاصة بعمال البحر HYPROC لديها في المادة 93 مع أن اتفاقيات جماعية أخرى لم تعط أي تعريف بل نصت على شروط ممارسة الحق في الاستقالة فقط، ومنها الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية SPE لإنتاج الكهرباء في المادة 143 .

في بحثنا عن تعريف قضائي للاستقالة و من خلال استقراءنا لقرارات المحكمة العليا المنشورة نجد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010 /01/07 الذي جاء فيه أن: "الاستقالة تعبير كتابي يبدي فيه العامل رغبته في انهاء العلاقة مع المستخدم و يمكنه في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق" هذه المقاربة تركز على كفاءات تقديم الاستقالة لكنها لا تقدم فهما للاستقالة كحق وأنها أداة انفرادية لحل الرابطة العقدية بين العامل والمستخدم.

¹ د. محمد أحمد عجز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2008 ، ص12.

أما من الناحية الفقهية وفي الفقه الجزائري فقد عرفت الأستاذة ليلي حمدان على أنها "عمل قانوني انفرادي يقوم فيه العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن رغبته في الخروج من النطاق العقدي بوضع حد للعقد"

نلاحظ أن المحكمة العليا أعطت للاستقالة مقاربة عضوية بينما يتجه الفقه إلى تعريفها تعريفا موضوعيا، هذا و تستعمل بعض التشريعات المقارنة و الفقه المقارن مصطلح " الإخطار " كالتشريع المصري والأردني أو " الإنذار " كالتشريع اللبناني و العراقي بدلا من الاستقالة، و قد لاحظنا من خلال استقراء أحكام هذا الإخطار أو الإنذار أنه لا يختلف عن الاستقالة من حيث شروطه كالكتابة و وجوب احترام مهلة قبل ترك العمل، و كذا أثره المنهني لعلاقة العمل.

ثانيا: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة لها:

1: التمييز بين الاستقالة و التقاعد:

تعتبر الاستقالة و التقاعد حالتين من حالات إنهاء علاقة العمل إلا أن التقاعد المسبق لا يسري على العقود المحددة المدة حسب المادة 04 من المرسوم التشريعي 94 / 10 كما يشتركان في بعض الآثار القانونية التي تعقب انتهاء علاقة العمل، مثل حق العامل في الحصول على شهادة عمل، و التزامه برد المسكن المهني. إن التقاعد الذي يكون بمبادرة من العامل متى توافرت شروطه يتم من الناحية الشكلية بخطاب مكتوب مثله مثل الاستقالة، لكن تختلف الاستقالة عن التقاعد في إنهاء علاقة العمل من جانب العامل فقط، بينما قد تتم الإحالة على التقاعد إما بمبادرة من العامل أو من المستخدم ما عدا التقاعد النسبي الذي يحق للعامل أن يطلبه و لا يمكن للمستخدم أن يقرره دون طلب من العامل، فقد كان التقاعد النسبي قبل إلغاءه هو الصورة الأكثر قربا من الاستقالة بما أنه يكون بإرادة العامل لوحده، سوى أنه غير متبوع بمهلة إخطار كالأستقالة.

إن التقاعد يتم عن طريق إجراءات شكلية يتم من خلالها الاتصال بصندوق التقاعد وهي إجراءات لا نجدها في الاستقالة التي تقتصر من الناحية الشكلية على وجوب إبدائها مكتوبة فقط. ينتج عن التفرقة بين الاستقالة و التقاعد أن العامل المستقيل لا يستفيد من معاش مثل العامل الذي طلب الإحالة على التقاعد كما أن الهيئة المستخدمة لا يمكنها أن تلزم العامل المتقاعد بالبقاء في العمل كمهلة إخطار.

2: التمييز بين الاستقالة و الذهاب الإرادي: إن كلا من الاستقالة والذهاب الإرادي يشتركان في المصدر الإرادي، لكنهما يختلفان في كون أن الاستقالة عمل إرادي منفرد بينما الذهاب الإرادي هو اتفاق ينبثق من تطابق إرادتين، و بما أن الإرادة تلعب دورا كبيرا في إنشاء الاستقالة أو اتفاق الذهاب الإرادي فإنه يشترط في كليهما سائر الشروط التي تحكم العمل الإرادي من رضى و أهلية و محل و سبب ، لكن المسألة التي يجب أن تكون محط رقابة شديدة من القضاء، هي مسألة سلامة الإرادة من الغلط و التدليس و الإكراه التي قد تشوب إرادة العامل سواء في الاستقالة أو الذهاب الإرادي، حتى لا يكون الذهاب الإرادي في هذه الحالات تسريحا مفعلاً¹ ، لكون العامل كما أسلفنا هو الطرف الضعيف في العلاقة، وسوف نتطرق بالتفصيل لمسألة سلامة الإرادة عند معالجتنا للشروط الموضوعية للاستقالة. يجد الذهاب الإرادي مثل الاستقالة بعض الأحكام التي تنظمها الاتفاقيات الجماعية حيث أن للاستقالة نصا صريحا في ذلك وهو الفقرة الأخيرة من المادة 68 ، هكذا فإنه من المستحسن بل من الضروري أن يكون إبداء الرغبة في الاتفاق على ذهاب إرادي متبوعا بفترة يُسمح فيها للطرف الآخر بتدبر أمره اتقاءً للمفاجئة، فلا بد من إشعار مسبق وذلك ما يمكن أن تنص عليه الاتفاقيات الجماعية بالنسبة للذهاب الإرادي².

¹ أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، ببرتي للنشر، الجزائر العاصمة، ص73
² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، 2012 ، ص344

قد يحدث و أن يبرم المستخدم مع ممثلي العمال اتفاقية جماعية تنظم الذهاب الإرادي، وقد يقع اللبس حينما يتقدم العامل بطلب كتابي يعبر من خلاله عن رغبته لترك العمل في إطار ما تم الاتفاق عليه في التفاوض الجماعي، فقد يظهر هذا الطلب على أنه استقالة لكنه يبقى طلبا داخلا في سلسلة إجراءات الذهاب الإرادي، فهو إيجاب من العامل ينتظر قبولا من المستخدم، ثم إن الشروط و الكيفيات التي يُقدم ا هذا الطلب تختلف عن شروط تقديم الاستقالة، و كذلك تختلف الآثار التي يؤدي إليها هذا الطلب عنآثار الاستقالة، وذلك راجع إلى الاتفاق الذي نظم الذهاب الإرادي الذي يحدد له شروطه و آثاره الخاصة. هكذا نلاحظ أن الاستقالة و إن كانت تتم بالكتابة إلا أنها لا يمكن أن تكون تقاعدا أو ذهابا إراديا فهذه الحالات لا يجمع بينها إلا كونها اسبابا لانتهاء علاقة العمل الذي قد يفرز آثارا قد نجدها سواء تعلق الأمر بإنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة أو التقاعد أو الذهاب الإرادي، لكن يظل لكل واحد من هذه الأسباب الثلاثة أحواله و إجراءاته و آثاره الخاصة التي يميزها. نخلص إلى أن الاستقالة لها طبيعة قانونية مميزة تستمدها من خصوصية عقد العمل الذي يجمع في بنيته بين الجوانب العقدية و الجوانب اللائحية الدالة على طابعه الحمائي للعامل، كما أن الاستقالة تشكل نظاما قانونيا مستقلا لا يمكنها أن تحل محل أشبه النظم أي طلب التقاعد أو الذهاب الإرادي.

لقد وقفنا في هذا المطلب على أن حق الاستقالة نتيجة حتمية لحرية العمل يمارسها العامل من جانب واحد نظرا للطابع الخاص لعقد العمل الذي تجب فيه مراعاة حاجة العامل في أن يخرج من علاقة العمل إن بدى له ذلك بمحض إرادته، لكن ذلك لا يمنع تقييدها ببعض الشروط حتى تكون ممارستها ذات إطار تنظيمي.

الفرع الثاني: خصائص الاستقالة

من خلال ما عرضناه من تعريفات فقهية للاستقالة يمكننا أن نلاحظ أن الاستقالة تتميز بالخصائص سوف نتعرض إليها من خلال العناصر الآتية:

أولاً: الاستقالة حق للعامل من النظام العام

نصت على ذلك المادة 68 من القانون 11/90 إذ جاء فيها أن الاستقالة حق معترف به للعامل،
ويجد هذا الحق أصله في مبدأ دستوري هو حرية العمل المنصوص عليه بالمادة 69 من
الدستور الجزائري، فكما أن للعامل الحق في أن يمارس العمل و له الحرية في اختيار العمل
الذي يرى أنه يناسبه، فإن له الحرية في ترك العمل متى ما رأى ذلك مناسباً له أيضاً، فلا
يمكن إرغام العامل على البقاء في عمل لم يعد يرغب فيه، لما في ذلك من مساس بحرية من
الحيات الملازمة لآدميته¹.

إنه يستتبع كون الحق في الاستقالة متعلقاً بإحدى الحريات الأساسية ألا وهي حرية العمل،
يستتبع ذلك أن هذا الحق يكتسي طابع النظام العام²، فلا يمكن لرب العمل منع العامل من
استعمال هذا الحق أو الاتفاق على إلغاءه سواء في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية، كما
أن أي تنازل من العامل عن هذا الحق يقع باطلاً³.

ثانياً: الاستقالة حق نسبي

إن اعتبار الاستقالة مظهراً من مظاهر حرية العمل و تعلق هذا الحق بالنظام العام لا يعني أن
استعمال هذا الحق مطلق، فهو حق نسبي⁴، فلا بد للعامل من أن يتقيد بشرط مهلة الإشعار
المسبق الذي نصت عليه. المادة 68 من القانون 90 / 11.

¹ د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص7.

² Laurent Gamet, Rupture du contrat de travail, Licenciement, Rupture conventionnelle,
procédure, Contentieux, Editions delmas 12^e édition 2011,2012, P20

³ بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور في "مجلة
قانون العمل و التشغيل" الصادرة عن مخبر قانون العمل و التشغيل بكلية الحقوق لجامعة عبد الحميد بن باديس
بمستغانم، العدد 04 ، ص 02

⁴ خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران، السنة
الجامعي 2008/2009 ص.106

ثالثا: الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل

اعتبرت المادة 64 من القانون 90 / 11 الاستقالة واحدة من الحالات التي تنتهي علاقة العمل، لكن هل تكون سببا لانتهاء هذه العلاقة سواء كانت محددة المدة أي بعقد محدد المدة أو غير محددة المدة؟

يمكننا من باب أن العام يظل على عموميته ما لم يُقيد، أن نقول أن الاستقالة تعتبر سببا لانتهاء علاقة العمل سواء تعلق الأمر بعقد محدد المدة¹، أو غير محدد المدة أو علاقة عمل بدون عقد لأن المادة 64 حال تعدادها لحالات انهاء علاقة العمل لم تجعل من الاستقالة خاصة بعقد العمل غير محدد المدة.

رابعا: الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل من جانب واحد

هذا ما أبرزته التعريفات الفقهية التي أوردناها آنفا، فتعتبر الاستقالة سببا لإنهاء علاقة العمل من جانب واحد هو جانب العامل، فكما أن للمستخدم أن ينهي العلاقة بصفة انفرادية في حالة التسريح التأديبي .

خامسا: الاستقالة سبب إرادي لإنهاء علاقة العمل

إنه لما كانت الاستقالة وسيلة لممارسة واحدة من الحريات الأساسية للإنسان المتمثلة في حرية العمل، فإنه من اللازم أن تكون ممارسته لهذه الحرية وفقا لإرادته الحرة ووعيه التام، وقد اشارت المادة 68 إلى إبداء الرغبة.

سادسا: الاستقالة إجراء مكتوب

التعبير عن الاستقالة يكون كتابة وفقا للمادة 68 فإن كان القانون قد ضمن للعامل حقه في ترك العمل بإرادته المنفردة إلا أنه قيده باستعمال هذا الحق عن طريق التعبير الكتابي عن الإرادة.

¹مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر العاصمة، . الطبعة الثالثة 2011 ، ص 195.

فالكتابة قيد شكلي لممارسة الحق في الاستقالة كما سنرى حال تطرقنا للشروط الشكلية للاستقالة. من خلال ما أوردناه في هذا الفرع يمكننا أن نقف على مفاهيم أساسية تتمثل في كون الاستقالة حقا للعامل يستحيل حرمانه منه بأي طريقة، يمكّنه هذا الحق من وضع حد لعلاقة العمل من جانبه الانفرادي سواء كان مرتبطا بعقد محدد المدة أو في علاقة غير محددة، على أن يتقيد بالشروط الشكلية التي قد تحددها مصادر مختلفة لقانون العمل.

المطلب الثاني: شروط الاستقالة

الفرع الأول: الشروط الموضوعية للاستقالة

أولاً: الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة

اعتبر المشرع الاستقالة سببا لإنهاء عقد العمل المحدد أو غير المحدد المدة من جانب واحد، وبذلك سمح القانون لإرادة العامل المنفردة أن تنتهي العقد، فهل تصلح الإرادة المنفردة لترتيب آثار قانونية؟ بالرجوع إلى نظرية الالتزام بصفة عامة، نجد اختلافا بين الفقهاء في مدى اعتبار الإرادة المنفردة مصدرا للالتزام، فبينما رفضها الفقه الفرنسي على أساس أن الالتزام لا يتولد إلا من اقتران إرادتين، ذهب الفقه الألماني إلى إمكانية إنشاء الإرادة المنفردة للالتزام وقد تبعه في ذلك بعض من الفقه الفرنسي مثل جيني و ديموج و جوسران، غير أن المستقر عليه لدى غالبية الفقه الفرنسي هو الأخذ بهذه النظرية في حالات محدودة فالإرادة المنفردة حسبهم ليست مصدرا عاما للالتزام¹.

أما عند الفقه العربي فقد ذهب السنهوري إلى أن الإرادة المنفردة ليست مصدرا للالتزام بما أن القانون المدني لم يرد فيه النص على اعتبار الإرادة المنفردة مصدرا للالتزام،

¹ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام العقد و الإرادة المنفردة، دار الهدى، عين . مليلة الجزائر، 2012، ص 368، 369.

وبما أن النص عليها يكون مقيدا في نصوص تعالج حالات خاصة و محددة، فإن الالتزام بالإرادة المنفردة يظل مصدره القانون وبذلك فمصادر الالتزام حسبه أربعة و ليست خمسة.¹ لكن غالبية الفقه العربي عارضت ما ذهب إليه الأستاذ السنهوري و حجتهم في ذلك أن الأسلوب الذي يتقرر به الالتزام الذي مصدره القانون يختلف عنه في الإرادة المنفردة، فالقانون ينشئ الالتزام دون صدور فعل إيجابي و أو سلبي من الملتزم، و القانون يوضح بصفة كافية طريقة نشوء الالتزام و مواعده، و القانون لا يعتد بالأهلية فهو يلقي بالالتزام على عاتق ناقص الأهلية و عديمها .بينما لو أخذنا الوعد بجائزة مثلا الذي تنص عليه المادتان 162 من القانون المدني المصري و 123 مكرر 1 الجزائري نجد أن عديم الأهلية ليس بإمكانه تحمل هذا الالتزام، كما أن القانون لم يوضح كيفيته بل يكتفي بالتقرير بأن الواعد ملزم بإعطاء الجائزة كما أن هذا الالتزام لا ينشأ إلا بناء على إرادة الواعد.² أما موقف المشرع الجزائري فقد تدرج على مرحلتين: في أولهما أي بصدور التقنين المدني كانت الإرادة المنفردة مصدرا استثنائيا لا يتقرر إنشاؤها للالتزام إلا بموجب نصوص خاصة³، وفي المرحلة الثانية أي في تعديل سنة 2005 اعتبر المشرع الالتزام بالإرادة المنفردة مصدرا عاما للالتزام بموجب المادة 123 مكررا من القانون المدني .كما قرر المشرع للإرادة المنفردة من الأحكام ما هو مقرر للعقد ما عدا أحكام القبول، أي الأحكام التي تتعلق بوجود توافر إرادتين متطابقتين لإنشاء التزام، لذلك تشترك الإرادة المنفردة مع العقد في أحكام الأهلية وصحة الرضى و المحل و السبب⁴ .

¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الثالثة، 2009، الجزء 1، المجلد 2، ص 1455.

² محمد صبري السعدي، المرجع نفسه، ص 370 .

³ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، 2007، الجزء الأول، ص 331.

⁴ بلحاج العربي، المرجع نفسه، ص 332

بالنسبة للاستقالة فمهما يكن من أمر فإن المشرع هو الذي جعلها ترتب آثارا قانونية مع كونها تصرفا بإرادة العامل المنفردة، وإن كون الاستقالة عملا إراديا يقتضي أن تكون الاستقالة كأي تصرف بالإرادة المنفردة صادرة عن إرادة موجودة (الأهلية) و سالمة من العيوب (سلامة الإرادة).

ثانيا :الأهلية في تقديم الاستقالة

تكون الإرادة موجودة إذا كان الشخص متمتعا بأهليته فلا تصح الاستقالة إذا كان محررها مصابا بعته أو جنون¹، فتعد حينئذ الاستقالة لاغية، وقد نكون في هذا الفرض أمام تسريح تعسفي إذا ثبت أن رب العمل كان يعلم بعدم تمتع العامل بقواه العقلية حال تحريره للاستقالة، فاستغل هذه الوضعية لتسريحه من العمل فيكون ذلك تسريحا تعسفيا.

أما بالنسبة لناقص الأهلية الذي بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد وبما أن القانون حدد السن الأدنى بستة عشر 16 سنة مع وجود ترخيص من الولي الشرعي طبقا للمادة 15 من القانون 11/90 للعمل فإننا نتساءل عن مدى صحة استقالة العامل الذي جاوز سنه 16 سنة و انتمى للهيئة المستخدمة بترخيص من وليه الشرعي، لكنه أبدى رغبته في انهاء علاقة العمل دون أن يكون بالغا سن الرشد؟ هل تعد استقالته بمفرده نافذة؟ أم لابد من موافقة وليه الشرعي؟ يظهر لنا أنه و إن كان انتماء القاصر للهيئة المستخدمة متوقفا على ترخيص من الولي الشرعي إلا أن إبداءه لرغبته في التحلل من علاقة العمل بالاستقالة لا يحتاج لأي موافقة من الولي الشرعي، لا يمكن للولي الشرعي أن يحل فيها محل القاصر فليس مشيئة البقاء في العمل من دونها وحجتنا في ذلك أن هي مسألة شخصية له أن يعضله على البقاء في عمل لم يعد يريده، خاصة و أن السماح للقاصر بالعمل دون السن القانونية لأهلية الأداء هو استثناء

¹ د .محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 43.

على الأصل. نرى كذلك أن استقالة العامل القاصر لابد من أن تكون مخففة من ناحية الشروط و خاصة مهلة الإخطار، فمن مصلحة القاصر عدم إلزامه بمهلة إخطار و منع رب العمل من إدراجها كشرط في العقد، كل ذلك مراعاة لضعف و حساسية العامل القاصر، الذي قد يحتاج لمغادرة العمل في أقرب الآجال.

ثالثا: سلامة الإرادة

من لا بد من أن تكون إرادة العامل حال تعبيره عن رغبته في إنهاء علاقة العمل، إرادة سليمة أي خالية العيوب التي تشوب الإرادة عادة، وهي: الغلط و التدليس و الإكراه والاستغلال. إن أكثر العيوب شيوعا في التعبير عن الاستقالة هو الإكراه، فلا نجد مؤلفا في القانون الاجتماعي عالج موضوع الاستقالة إلا وتعرض لهذا العيب بشيء من التفصيل دون غيره من العيوب، فرب العمل قد يرغب في تسريح العامل دون تحمله لأية مسؤولية، فيستعمل الإكراه أداة لدفع العامل إلى تقديم استقالته ليكون الظاهر أن علاقة العمل انتهت بإرادة العامل. يعرف الإكراه على أنه " ضغط تتأثر به إرادة الشخص"¹ و ينطوي الإكراه بذلك على عنصرين أولهما الوسائل التي يُمارس بها الإكراه، وثانيهما الرهبة التي تتولد في نفس الشخص الذي يقع ضحية للإكراه². يتحقق الإكراه كلما تعرض العامل إلى ظروف من شأنها أن تصور له وجود خطر جسيم محقق قد يقع عليه أو على غيره إضرارا بالنفس أو الجسم أو الشرف أو المال، ويراعى في مدى جسامته الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه و حالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر³.

¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01، المجلد 1، ص 360.

² عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01، المجلد 1، ص 363.

³ د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 63.

تتقسم الوسائل التي يُمارَس بها الإكراه إلى وسائل حسية كالضرب و غيره من صور الإيذاء المادي، ووسائل نفسية كالتهديد، والإكراه النفسي هو الأكثر شيوعا في أعمال التصرف عامة، وفي الاستقالة خاصة¹.

لا ينحصر الأثر النفسي للإكراه في توليد الخوف و الرهبة في نفس العامل، فقد يكون من آثار الإكراه الغضب إذا عمد رب العمل إلى إغضاب العامل²، وقد تكون من آثار الإكراه حالة من عدم الارتياح بسبب الاستفزاز كتحرير الغير ليسخر منه أو تعمد رب العمل إثارة مناوشات كلامية مع العامل بالتوبيخ اللفظي أو غيره، أو بالتحرش بالمرأة العاملة. قد يكون من دوافع الاستقالة التي يتسبب فيها رب العمل ما هو متعلق بالعقد مباشرة كأن يقوم رب العمل بتعديل العقد بصفة انفرادية سواء كان التعديل جوهريا أو غير جوهري، أو أن يرغم رب العمل العامل على الشغل في ظروف خطيرة، أو أن يتقاعس في دفع أجوره، أو أن ينقله ليعمل في مكان آخر³، أو ألا يسند إليه أي مهمة أو عمل، بل قد يمنع من دخول مكان العمل⁴. هكذا فإن الإكراه ينطوي على جعل العامل في وضعية لا تطاق، لكن الصعوبة التي تعترض العامل هي أن الإكراه يصعب إثباته في غالب الأحيان⁵، ذلك أن رب العمل يعتمد على انتهاج السبل الخفية لدفع العامل إلى الاستقالة، فعادة ما يستعمل المستخدم ضغوطات معنوية يستحيل على العامل نقلها إلى المحكمة لتعابنها، فتبقى ذمة المستخدم على الأصل بريئة إلى أن يثبت العامل العكس.

¹ Laurent gamet, op.cit, p 21 paragraphe 11.17.

² Yves Delamotte, Le droit du travail en pratique, les éditions d'organisation, Paris France, 1990, p 92.

³ بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 9.

⁴ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، طبعة يناير 2007، ص 950.

⁵ محمد سعيد بناني، المرجع نفسه، ص 95.

إذا كان الإكراه أكثر العيوب التي تؤثر على إرادة العامل حال تحريره للاستقالة من الناحية العملية فهذا لا يلغي افتراض أن تكون إرادة العامل المستقيل مشوبة بالعيوب الأخرى، فقد يقع العامل تحت الغلط¹، أو التدليس كأن توضع بين يديه وثيقة الاستقالة المحررة مسبقاً مخلوطة مع عدة وثائق يُطلب منه التوقيع على مجملها أو أن يتم تمرير الاستقالة "تحت غطاء وثيقة أخرى"، وقد تكون إرادته مشوبة بعيب الاستغلال كأن يُستغل احتياجه إلى شيء معين فيقايضه رب العمل باستقالته مثل وعده إياه بقضاء دين عليه، أو علاج أحد أفراد أسرته من مرض مستعص، أو أن يكون الاستغلال بإغراء العامل بشيء يبتغيه أو يلاحظ فيه طيشاً فينتهزه و يدفعه للاستقالة.

رابعاً: التراجع عن الاستقالة

قد يعدل العامل عن استقالته ويتراجع عنها بسبب سوء تقديره لمسألة خروجه من الهيئة المستخدمة، أو تسرعه في ذلك²، أو أفول العروض البديلة للشغل التي كانت تغريه لوقف تبعيته لرب العمل و الإدماج لدى مستخدمٍ آخر، و غيرها من الأسباب، فما مدى فاعلية العدول عن الاستقالة والتراجع عنها؟

لا نجد في تشريع العمل إجابة عن ذلك، أما من الناحية القضائية فقد ذهبت المحكمة العليا في أحد قراراتها إلى أن التراجع عن الاستقالة لا يُلغى إليه و هو عديم الأثر ما لم يلق قبولا من رب العمل³. ما تجدر الإشارة إليه أن الأمر 06/ 03 المنظم للوظيفة العمومية نص صراحة على عدم قابلية رجوع / الموظف في الاستقالة التي قبلتها السلطة الإدارية التي أرسل إليها طلب الاستقالة، وهي السلطة المخولة بتعيينه، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر المذكور، لذلك فإنه من المستحسن أن ينص قانون العمل على حكم مشابه.

¹ د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 66.

² بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 9.

³ مجلة المحكمة العليا لسنة 2010، العدد الأول، ص 352.

خامسا :عدم تسببب الاستقالة

ليس على العامل الراغب في إنهاء علاقة العمل التزام بتسببب استقالته، لأن القانون 90 /

11 ليس فيه ما يفيد هذا الإلزام، وهو اتجاه تشريعي يشكل عدولا عما كان سائدا في ظل

القانون الأساسي العام للعامل لكن الأمر مختلف في ظل القانون 90 / 11، فإذا احترم العامل

سائر شروط الاستقالة التي يلزمه القانون أي الكتابة و الإشعار المسبق، يمكنه أن يغادر الهيئة

المستخدمة دون أن يُسجّل عليه أي تقصير، فليس لرب العمل أو المحكمة أن يبحث أي منهما

في مدى صلاحية الأسباب التي دفعته لتقديم استقالته¹، و لا يمكن اعتبار سكوت العامل عن

ذكر الأسباب قرينة على تعسفه في الاستقالة².

في نظرنا حتى و إن ارتأى للعامل تضمين استقالته عرضا لأسباب معينة وبدى للهيئة

المستخدمة أو للقاضي أنها أسباب واهية ذلك لا يحول دون صحة الاستقالة وترتيبها لآثارها

طالما أنها احترمت الشروط التي قررها القانون .

لا يمكن النظر إلى ذلك التسببب على أنه تنازل من العامل و سماح منه لرب العمل أن

يشاركه الإرادة في الاستقالة فيقرر مدى قابليتها للنفاذ أو أن يرفع ذلك إلى المحكمة³، فإرادة

العامل تبقى إرادة حرة، الاستقالة هي دائما سبب وانهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل .

حتى المدة الزمنية التي يلتزم العامل باحترامها ليست فترة تمنح للمستخدم لتقدير دوافع الاستقالة

و موازنة أسبابها و لكنها مهلة يستطيع من خلالها رب العمل اتخاذ الترتيبات اللازمة لمعالجة

شغور المنصب الذي يشغله العامل المستقيل .

¹ أمال بن رحال، المرجع السابق، ص 67.

² د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 85.

³ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 195.

يعتبر عدم اشتراط المشرع أن تكون الاستقالة مسببة هو واحد من الانعكاسات التي تبدوا على تشريع العمل بعد انتهاج الجزائر لتوجه اقتصادي جديد مطلع تسعينات القرن الماضي، توجهٌ يهدف إلى جعل سوق العمل أكثر حرية، من خلال تمكين العامل من أداة شرعية و سلسلة لتترك العمل لدى الهيئة المستخدمة و البحث عن فرص عمل أخرى .

سادسا :عدم تعليق الاستقالة على شرط هنالك من التشريعات ما يشترط عدم تعليق الاستقالة على شرط مثلما ذهب إلى ذلك القانون المصري،ويبرر الفقه ذلك الحكم في كون تعليق الاستقالة على شرط يجعلها احتمالية و لا تعبر عن إرادة العامل بصفة باتة وينتج عن ذلك اعتبار كل استقالة مشروطة في حكم العدم¹.

لكن جانبا من الفقه لا يرى بضرورة الأخذ بالحكم على إطلاقه بل يجب الرجوع إلى الصيغة الشرطية التي أتى بها العامل و مراعاة مدى أخذ رب العمل هذه الاستقالة و استجابته لشروطها². أمام قلة النصوص القانونية الجزائرية التي تعالج موضوع الاستقالة في ميدان علاقات العمل فإننا لا نجد المشرع قد وضع مثل هذا الشرط أي منع تعليق الاستقالة على شروط كما أننا لا نجد في قرارات المحكمة العليا المنشورة ما يسمح لنا بمعرفة موقف القضاء من مسألة الاستقالة المعلقة على شرط.

نخلص من خلال ما درسناه إلى أن مسألة إبداء الرغبة التي نصت عليها المادة 68 تقتضي منا أن نراعي ما يشترطه القانون لصحة التصرف من أهلية و سلامة الإرادة من العيوب و خاصة الإكراه الذي أثبت الواقع أنه أكثر العيوب تكرارا في الاستقالات التي تعاب فيها إرادة مصدرها، وأنه بمجرد اتصال الاستقالة بعلم المستخدم فلا يمكن للعامل أن يرجع فيها إلا بموافقة المستخدم،

¹ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، انقضاء عقد العمل الفردي في قوانين العمل و الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر 2012،ص216.

² محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 58،59،60،61.

كما لاحظنا العدول التشريعي الذي أتى به قانون 11/90 من حيث أنه أبقى العامل من تسبب الاستقالة، و أن المستخدم ليس له أي سلطان في تقييم أسباب العامل.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية للاستقالة

إن الشروط الشكلية للاستقالة و المتمثلة في الكتابة ووجوب احترام مهلة الإشعار المسبق لمن الأهمية بمكان، وقد سنها المشرع بصريح النص، ورتبت عليها الممارسة القضائية مختلف الجزاءات القانونية من بطلان ومسؤولية موجبة للتعويض في حال ترتب الضرر. إذ أنه متى بدا للعامل أن يتخلى عن العمل و كانت إرادته في ذلك سليمة و حرة، فما عليه إلا إفراغ هذه الإرادة في شكل مكتوب، ثم عليه ألا يغادر منصب عمله مباشرة بل عليه احترام مهلة معينة .

أهلا على قننا ب

اشتطت المادة 68 من القانون 11/ 90 أن تتم الاستقالة كتابة، فقد اعتمد المشرع وسيلة واحدة للتعبير عن إرادة العامل في الاستقالة، وطرح غيرها من وسائل التعبير عن الإرادة سواء كانت شفوية أو باتخاذ سلوك لا يدع مجالاً للشك في أن العامل يعتبر نفسه مستقلاً، فالأمر محسوم في أن الكتابة هي الأسلوب الوحيد لتقديم الاستقالة و أن غيرها من وسائل التعبير باطل لا أثر له.

لم يشترط المشرع شكلاً معيناً أو قالباً محددًا لكتابة الاستقالة فيمكن أن تتم الاستقالة بخط اليد أو بالرقن مع تطور وسائله، إلا أن توقيع العامل الشخصي لا بد من أن يكون بخط يده. لكن بالنسبة للكتابة الإلكترونية التي رأينا كيف أن المشرع ساوى بينها و بين الكتابة على الورق، فمن الوهلة الأولى يبدو أنه من الجائز أن يرسل العامل استقالته عن طريق البريد الإلكتروني خاصة إذا كان يعمل في ورشة أو مشروع أو أي مكان عمل بعيد عن إدارة الهيئة المستخدمة، لكن هذه الوسيلة قد يصعب معها الإثبات أن الاستقالة وصلت فعلاً إلى علم المستخدم، إلا في الحالة التي يحصل فيها العامل على رد مكتوب من المستخدم فيمكنه عندئذ الاحتجاج برسالته الإلكترونية التي ضمنها استقالته حسب رأينا.

يجب أن يعبر العامل عن إرادته بصفة واضحة و صريحة، وترجع للقاضي صلاحية تقدير ما أورده العامل في خطابه المكتوب ومدى اعتباره استقالة¹، و توجه الاستقالة إلى المستخدم أو من يمثله و لا يعد التصريح الشفوي للعامل برغبته في ترك العمل أمام لجنة التأديب لا يعتبر استقالة حتى ولو وقع العامل على محضر. يجب أن يعبر العامل عن إرادته بصفة واضحة و صريحة، وترجع للقاضي صلاحية تقدير ما أورده العامل على محضر لجنة التأديب التي أحيل عليها.

مع الملاحظة أن المحكمة العليا اعتبرت في أحد قراراتها لوصل تصفية كل حساب و استلام العامل شهادة العمل بعد مغادرة منصب العمل بأكثر من شهر رغبة منه في قطع علاقة العمل²، لكن عدلت المحكمة العليا عن ذلك و اعتبرت في اجتهاد لاحق أن إمضاء العامل على رصيد حسابه لا يدل على إرادته في إنهاء علاقة العمل، فعلاقة العمل تنتهي بشروط محددة في القانونونهاؤها بإرادة العامل لا يكون إلا عن طريق تقديم استقالة مكتوبة و معبرة صراحة عن إرادته في إنهاء علاقة العمل و لا يمكن إثبات ذلك بالقرائن أو ضمناً من أي موقف للعامل و بالتالي تسليم الحساب لا يكفي لإثبات الاستقالة و لا لإثبات التفاوض و التراضي على فك الرابطة التعاقدية. تحقق كتابة الاستقالة العديد من الأغراض فهي تعبير جازم عن رغبة العامل في التحلل من عقد العمل، لأن وضع حد لعلاقة العمل يعتبر أمراً خطيراً قد يلتبس مع التسريح التعسفي، كما أن الكتابة تسمح للعامل بالتفكير جيداً و التريث في اتخاذ قراره بالاستقالة، فهي تعبر عن مدى جدية العامل في اتخاذ قرار الاستقالة الذي لم يكن نتيجة انفعال نفسي قد يندم عليه فيما بعد³.

¹ د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 84 .

² قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 75980 ، بتاريخ 17/02/1992 ،المجلة القضائية لسنة 1993 ، العدد 02 ، ص 89 نقلاً عن، آمال برحال، المرجع السابق، ص 68.

³ بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 4

تسهل الكتابة إثبات أن عقد العمل انتهى بإرادة العامل، وتحمي العامل من أي تسريح مقنّع فقد يعتمد المستخدم إلى إعفاء العامل من العمل لبضعة أيام ثم يرفض إعادة إدماجه و يدعي أنه استقال، كما أنها بالمقابل تحمي رب العمل الذي يقع عليه عبء إثبات أن التسريح لم يكن تعسفاً ، كما تسمح الكتابة باحتساب مهلة الإخطار.

إذن تعد الكتابة شرطاً أساسياً يؤدي تخلفه بترك العمل تعسفاً في استعمال حق الاستقالة¹، وفعلاً موجبا للتعويض إذا ترتب عنه ضرر، حتى ولو عبر العامل عن رغبته شفاهة ثم بدأ في احتساب مهلة إخطار واحترم هذه المهلة.

ثانياً: الإشعار المسبق

نصت الفقرة الثالثة من المادة 68 من القانون 90 / 11 على ما يلي : «وبغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية». فاحترام مهلة الإشعار المسبق أو الإخطار المسبق ، يعد واحداً من الشروط التي يجب أن يراعيها العامل حتى تكون استقالته صحيحة و غير تعسفية وسوف نتطرق للعواقب المترتبة على عدم احترام العامل لمهلة الإخطار حال تصدينا لآثار الاستقالة .لم يضع المشرع تعريفاً لمهلة الإخطار و لم نجد فيما اطلعنا عليه من المراجع تعريفاً قضائياً أو فقهيًا لها إلا أن المستخلص أن هذه المهلة هي فترة زمنية محددة تلي تقديم الاستقالة يلتزم فيها العامل بالبقاء في منصب عمله فلا يتحلل من التزاماته العقدية إلا بانتهائها.

¹ .أهمية سليمان، المرجع السابق، ص33 .

الفصل الثاني: آثار الاستقالة بين الوظيف العمومي و قانون العمل

المبحث الأول: آثار الاستقالة في الوظيف العمومي

لما كانت الاستقالة سببا مف أسباب انقضاء الخدمة الوظيفية العامة، فإنه يترتب عليها كثيرا من الآثار القانونية و الإدارية و المالية التي قد تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة الأخرى، إلا أنه فضلا عن هذه الآثار المشتركة للاستقالة كل أسباب انتهاء الخدمة الأخرى، تتمتع الاستقالة بآثار خاصة تتبع من طبيعتها الخاصة كسبب ارادي لانتهاء الخدمة.

المطلب الأول: الآثار القانونية

ينتج من و راء انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة الكثير من الآثار القانونية، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى أثر الاستقالة على التفويض، و اثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية.

الفرع الأول: أثر الاستقالة على التفويض

التفويض الإداري هو قدرة السلطة الإدارية لتخلي عن بعض اختصاصاتها المستتبطة من القوانين و اللوائح التنظيمية إلى جهة إدارية أخرى مع الاحتفاظ بالاختصاص بصفتها السلطة الأصلية، وهنا نوعان من التفويض تفويض الاختصاص و تفويض التوقيع.

أولا: تفويض الاختصاص

هو نقل جزء من الاختصاص من المفوض إلى المفوض إليه، هنا يتخلى صاحب الاختصاص الأصلي من بعض صلاحياته لصالح شخص تم اختياره من طرف القانون، يجب أن يكون التفويض من سلطة أعلى من السلطة المفوضة. يتم التفويض أيضا باختيار صاحب الاختصاص و ليس مرغما، يمكن للمسؤول أن يتنازل عن بعض اختصاصاته لأحد موظفيه في السلم الإداري.

إن أثر الاستقالة في التفويض عن اختصاص غير موجود لأن التفويض في الاختصاص لا يقوم على طابع شخصي إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الوظيفية و ليس بصفته الشخصية الأمر الذم ينتج عنه استقالة المفوض أو المفوض إليه لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص ثم استقالة المفوض أو المفوض إليه¹ .

ثانيا :تفويض التوقيع التفويض التوقيع هو عند قيام المفوض وفقا لرغبته و سلطته التقديرية بتفويض بعض مهامه إلى شخص آخر للقيم بالإمضاء نيابة عنه على بعض الوثائق الإدارية، و يكوف التوقيع باسم ولحسابو تحت مسؤولية المفوض، و يكوف من طرف السلطة المختصة الأصلية، و لا يجوز التوقيع إلا إذا نص القانون على ذلك، و تحدث الاستقالة في هذا النوع من التفويض الإداري أثرا مباشرا. يتمثل أثر الاستقالة للتفويض في التوقيع في انتهائه حيث أف تفويض في التوقيع يقوم على الطابع الشخصي بالنسبة للمفوض أو المفوض إليه لأنه يقوم على أساس الثقة الشخصية بين الطرفين، و منه فإن الاستقالة تسقط بصورة تلقائية في حالة استقالة، و تكون نهاية التفويض من تاريخ صدور قرار بقبول الاستقالة² . إن الاستقالة و إذا كانت تؤدي إلى نهاية التفويض في التوقيع ذلك يكوف في حالة استقالة المفوض أو المفوض إليه إلا أنه ليست له نفس الأثر على التفويض في الاختصاص.

الفرع الثاني :أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية

النظام التأديبي هو طريقة قانونية تستعملها السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة ضد الموظف المخالف أو مرتكب مخالفات تخلي بالواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، حيث تعرض مثل هذه الأفعال الموظف لعقوبات تختلف درجاتها على حسب جسامة الخطأ المرتكب.

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 468.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 467.

المطلب الثاني: الآثار الادارية و المالية

تقطع علاقة الموظف بالإدارة التي يشتغل فيها عند قبول الاستقالة نهائيا و بصفة قانونية و دائمة و لا يمكن إلغاء القرار بعد قبوله لأي سبب من الأسباب.

الفرع الأول: الآثار الإدارية

أولاً: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف

يرى الفقه الفرنسي إلى أنه يترتب على قبول الاستقالة صيرورتها نهائية لا رجعة للموظف المستقيل فيها، و تنهي العلاقة الوظيفية عند صدور قرار بقبول الاستقالة، و يترتب على قبول الاستقالة أن يترك العامل عمله نهائيا دون رجعة، و إذا استمر في عمله و هو مستقيل مؤقت فهذا لا يعني شيئا لأن الخدمة تنتهي بتحقيق السبب وكل أجر الذي يأخذه في هذه الفترة يعتبر مكافأة مقابل العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة¹. و إذ ازال للموظف المستقيل عملا من أعمال الوظيفة التي كان يشغلها اعتبر باطلا لصدوره من شخص نزعت منه صفة الموظف ، فالأصل العام أن انتهاء الخدمة الوظيفية بالاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل و يعد مغتصبا للوظيفة الإدارية.

ثانياً: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الإدارة.

لقبول الاستقالة يجب أن تصدر الإدارة قرار قبول الاستقالة هذا الأمر قد يؤدي الإدارة إلى التعتت و الإصرار بالموظف عن طريق إصدار قرار قبول الاستقالة لمدة طويلة، حيث قام القانون بحماية حق الموظف الراغب في الاستقالة، و ذلك تقييد استخدام الإدارة لسلطتها بشروط محددة في القانون. و على الإدارة أن تتأكد إصدار قرار قبول الاستقالة أن الموظف غير متابع تأديب أو جزائيا بموجب دعوى تأديبية أو قضائية عليه إصدار قرار نهائي ، و الهدف من هذا الشرط أن لا تكون استقالة سببا لإفلات الموظف من العقاب إذا ثبتت إدانته، أما إذا ثبتت براءته أو عدم مسؤوليته مما ينسب إليه، فإنه يعود للإدارة حقها في قبول الاستقالة فلم يعد هناك أي أثر أو دليل على أن الموظف يرمي من وراء الاستقالة إلى الهروب من العقاب.

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، المرجع السابق، ص 449

يجب على الإدارة أن تتأكد قبل إصدار قرارها بالقبول أن الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة، حيث يتوجب عليه اثر إداري يقع على عاتق الإدارة وهو اجراء تعليق قبول الاستقالة إلى حين إتمام هذه الخدمة التي التزم بها هذا الموظف ، و هذا ما استحدث في بعض لقوانين الوظيف العمومي، و الغاية من هذا الاجراء هو تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته، و إلا فإنه يجب عليه دفع المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته¹. على الإدارة البت في طلب الاستقالة في مدة ستون يوما من تاريخ تقديمها من الموظف طالب الاستقالة، و هذا ما نصت عليه المادة 1/220 من الأمر 03 / 06 ، حيث أوجب المشرع الجزائري على وجوب بت طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة سلفا، و لا يجوز لها تجاوزها، و قد أجاز المشرع الجزائري في نص المادة 2/220 و يستهدف هذا الموازنة بين مصالح الإدارة و مصلحة الموظف الخاصة فإذا انقضت المدة المحددة في المادة 220 تعد الاستقالة فعلية بقوة القانون و هذا ما جاء في الفقرة 03 من نفس المادة. لا يمكن للموظف أن يقدم تعهدا بالاستقالة لأن الاستقالة تحتل القبول أو الرفض من طرف الإدارة و الموظف لا يملك ذلك إنما هو تعهد كتابي من الإدارة بقبول الاستقالة الموظف في حالة نجاحه، أم بمعنى قبول سابق للاستقالة فإن نجاح المعنى و تقدم باستقالته فلا تملك الإدارة رفضها لأنها تعهدت له و للجهة المنظمة للمسابقة بقبولها في حالة نجاحه.

الفرع الثاني: الآثار المالية

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق، و لعل من أهم هذه الحقوق ما سوف نتطرق إليه في الآتي:

اولا: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب

إن الموظف يستحق راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه الخدمة لأحد أسباب إنهاء الخدمة وعليه، يتم حرمان الموظف من المرتب مع انتهاء الخدمة ، وهناك حالتان لتحديد تاريخ الحرمان من المرتب هما:

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة ،المرجع السابق، ص 464.

1 - الحالة التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة حيث أن سلطتها هنا مقيدة و ما قرارها الصادر بإنهاء الخدمة إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص القانون، ومن قبيل هذه الحالة :حالة إنهاء الخدمة بسبب حكم جنائي على الموظف ، الاستقالة.

2 - الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، مثل حالة إنهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف ، أو بسبب الإحالة ألى التقاعد، و كذا بلوغ الموظف سن القانوني للإحالة إلى المعاش¹.

ثانيا: أثر الاستقالة على استحقاق المعاش

بعد نهاية العلاقة الوظيفية فإن الموظف يحصل على معاش أو مرتب تقاعدي إذا توافرت جملة من الشروط التي من أهمها سبق استقطاع نسبة مئوية من المرتب أثناء الخدمة خلال مدة لا تقل عن مدة معينة من سنين، حيث لا ينتهي الحق في المعاش بمجرد وفاة صاحبه وإنما ينتقل معظمه إلى مستحقيه من ورثته و إذ لم تتوفر شروط الإحالة للمعاش يمنح الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة مبلغا من المال كمكافأة تعادل في العادة شهر أو أكثر عن كل سنة من سنوات الخدمة بصرف النظر عن سبب الاستقطاع من المرتب أثناء مدة الخدمة². لقد حددت النصوص القانونية في القانون الأساسي لمعامله في الدولة الحالات التي يقطع بها الراتب و هي:

في حال الإحالة الاستقالة بدون راتب تقاعدي من تاريخ الانفكاك بعد تبلغ صكهما، وبالنسبة لمن قد يعتبر بحكم المستقيل من تاريخ انقطاعه عن عمله أو من التاريخ الذي كان عليه أن يباشر مهامه.

¹ حمدي قبيلات، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012 ، ص 184.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة ،المرجع السابق، ص 486.

إن الإحالة للتقاعد في القانون الجزائري قد حدد السن القانوني الذي يحدد الاستفاد من التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، كما يمكن الاستفاد من تخفيض في السن بنسبة خمس سنوات للمجاهدين، و يحق للمجاهد المعطوب أن يستفيد من تخفيض قدره سنة عن كل 10 % من العجز، بسبب مشاركته في حرب التحرير الوطني سنة عن كل طفل في حدود ثلاثة أطفال، بالنسبة للنساء العاملات اللاتي تتكفلن بتربية ابن أو عدد من أبنائها على الأقل لمدة 09 أشهر.

ثالثا: المطالبة بالحقوق المالية

إن قانون الوظيفة العامة اعتبر لجهة الإدارة بحق مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوبا منه من ديون مستحقة لها، فقد تكون هذه الديون بسبب يتعلق بأداء الوظيفة، و دين نتج بسبب صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق، مثال أن يقوم الموظف بطلب سلفية أم مبلغ من المال عن مرتبه لمدة معينة، و من ثم لا يحول إنهاء الخدمة الموظف دون مطالبته بهذه الديون. إن إنهاء خدمة الموظف العام لا يشكل مانعا من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونه و حقوقه المستحقة له لدى جهة الإدارة أيا كان مصدر هذه الديون أو الحقوق، فقد تكون بصورة حقوق دورية كحقه في البديل النقل عن رصيد إجازته، أو حقه في مكافأة نهاية الخدمة. فقد أوجب القانون أن يدفع للموظف المصنف الذي تنتهي خدماته بسبب عدم اللياقة الصحية أو بلوغ السن القانوني أو إلغاء وظيفته و تسريحه منها و إحالته إلى التقاعد أو الاستغناء عن خدماته أو الاستقالة¹.

أوجب أن تدفع له جميع حقوقه المالية التي نصت عليها القوانين و الأنظمة و التعليمات بحيث لم يحرمه القانون من حقوقه المالية إذا انتهت وظيفته بهذه الطرق، و في حالة وفاة الموظف فإنه يعفى من بدل الابتعاث و الدورات، إذا كان ممن استفاد منها كما أنه إذا ممن استفاد منها كما أنه إذا تكفي الموظف أثناء خدمته فيصرف لورثته الشرعيين تعويضا يتمثل كالآتي² :

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 486.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 489.

راتبه الكامل مع علاوته عن عمله في الشهر الذي توفي فيه.

1 -راتب ستة أشهر مع علاوته كاملة.

2 -بدل كامل إجازته التي لم يستخدمها على أن لا يزيد مجموعها عن ستين يوم ،بالإضافة إلى أية حقوق أخرى يستحقه الورثة أو المعالون من أفراد أسرته.

المبحث الثاني: آثار الاستقالة في قانون العمل

إذا أبدى العامل رغبته في ترك العمل عن طريق الأداة القانونية المتمثلة في الاستقالة على النحو الذي عالجناه من شروط، فإن هذا التصرف لا شك أنه متبوع بآثار. تهدف الاستقالة إلى وضع نهاية لعلاقة قانونية تختلف عن سائر العلاقات القانونية، فعقد العمل ينتمي إلى طائفة العقود المتراخية التنفيذ، ثم إنه ينطوي على عناصر تجعله يمتاز بالخصوصية، و يتوج كل ذلك الجانب الشخصي الذي يؤخذ بعين الاعتبار في العلاقة التي تجمع بين العامل و المستخدم، كل هذه الاعتبارات لا تسمح بترك مصير العلاقة مبهما لأن في ذلك تهديد لمصالح كلا الطرفين. رأينا أن الحكمة من تقرير مهلة الإشعار المسبق شرطا للاستقالة هي تمكين رب العمل من تدبير أمره لمعالجة المنصب الآيل للشغور، فلذلك ألزم العامل بها وهو ما يجعلنا نتطرق إلى الآثار التي ترتبها الاستقالة في هذه المهلة في المطلب الأول.

ثم إن هذه العلاقة ملزمة للجانبين لذا فإن حلها يحتاج لتصفية الأعباء بين الطرفين كي يعرف كل طرف ما له و ما عليه، وبما أن الانقطاع الفعلي للعلاقة إنما يكون بانتهاء مهلة الإخطار، فإننا سنخصص المطلب الثاني لدراسة حقوق و التزامات الطرفين عندانتهاء مهلة الإخطار أين تتمحي علاقة العمل كليا.

المطلب الأول: آثار الاستقالة في فترة الإشعار المسبق

تعد فترة الإشعار المسبق فترة مهمة تستدعي تسليط الضوء عليها، و تكمن أهميتها في أن العامل يبقى ملزما بأداء مهام منصب عمله خلال هذه الفترة، فقد يغلب على العامل الشعور باعتبار نفسه مستقila بل وقد يجد نفسه كارها لمنصبه الذي استقال منه، وهو ما قد يدفعه للتقاعس عن أداء مهامه، وبما أن المشرع جعل فترة الإشعار المسبق شرطا شكليا للاستقالة، و ألزم بها العامل، فهي بالمقابل حق للمستخدم، فإن العامل يكون مسؤولا عن أداء التزاماته المنبثقة من عقد العمل في مهلة الإخطار، ويكون مسؤولا عن الإخلال بالتزاماته في هذه المدة بأدائه للتعويض لرب العمل إن لحقه ضرر .

الفرع الأول: التزام العامل بالبقاء في منصب عمله

احترام مهلة الإشعار التي أشارت إليها المادة 68 إنما يتأتى من خلال استمرار العامل في أداء عمله خلال هذه المهلة، فالتزام العامل باحترام مهلة الإخطار يبدأ سريانه من بدء سريان هذه المهلة أي من يوم اتصال الاستقالة المكتوبة بعلم المستخدم كما رأينا ، ذلك ما يعني أن العامل مجبر على تنفيذ التزاماته التي ظل يؤديها قبل تقديمه للاستقالة وهي الالتزامات التي تجد مصدرها العام في المادة 07 من القانون 90 / 11 وفي بعض النظم إلا أن مصادرها الأكثر تخصيصا هي العقد الخاص بالعامل نفسه و النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة و الاتفاقيات الجماعية¹. إن واجبات العمال كثيرة و عديدة يرجع تباينها إلى عوامل مختلفة باختلاف القطاعات والصناعات و الخدمات و السلم المهني و غيرها، لذلك سنتناول أبرز هذه الواجبات و أكثرها عمومية من أجل تبيان مضمون التزام العامل باحترام مهلة الإخطار. إن أهم الواجبات في هذا الصدد هي واجب أداء العمل و واجب الخضوع لأوامر و توجيهات المستخدم وهما اللذين سنتطرق إليهما في هذا الفرع ثم نشير إلى غيرهما من الالتزامات بصورة مجملة و نؤجل دراسة الالتزام بالسر المهني و بعدم المنافسة للمطلب الآخر بما أن هذين الالتزامين الأخيرين لا يتوقفان عند انتهاء مهلة الإخطار بل يصاحبان العامل حتى بعد مغادرته النهائية للهيئة المستخدمة.

أولا: أداء العمل إنه من المعلوم أن شخصية العامل هي محل اعتبار جوهري في علاقة العمل²، ذلك ما يوجب على العامل أن يقوم بنفسه بالعمل الموكل إليه حسب منصب عمله، فلا يجوز له أن يُنيب غيره في القيام بالعمل بدلا عنه أو يطلب العون من الغير إلا بترخيص من رب العمل. فقد نصت المادة 169 من القانون المدني على انه:

1. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 171، 172.

2 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 172.

" في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه،
جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين" إذن الصفة الشخصية ليست من النظام العام
فيجوز الاتفاق . على خلافها بعكس مجال الوظيفة العامة التي تُمنع فيها الإنابة إلا بنص
قانوني صريح .¹

تطورت النظرة التشريعية لهذا الالتزام من نظرة مدنية بحتة معيارها عناية الشخص العادي إلى
نظرة خصوصية يمتاز بها قانون العمل يُراعى فيها ما إذا كان الخطأ جسيماً مساوياً للغش مع
الأخذ بعين الاعتبار في تصنيف الخطأ ظروف العامل و أقدميته و تأهيله وحتى حالته
النفسية² ، و يمكن للعامل أن يدفع عن نفسه مسؤولية التقصير أو الامتناع إذا اثبتت القوة
القاهرة أو الظرف الطارئ .³

في المقابل لا يمكن للمستخدم أن يفرض على العامل أعباء خارجة عن إطار منصبه، و يجوز
للعامل ألا يطيعه في ذلك، لكن هنالك حالات يُسمح فيها للمستخدم بإحداث تغيير في مهام
العامل غير تلك التي ينص عليها عقد عمله و يتألف منها منصبه، وهي حالات الضرورة و
القوة القاهرة، و تبديل عمل بعمل آخر شرط عدم وجود اختلاف جوهري بينهما، فقد يتطلب
حسن سير المنشأة و ضمان إنتاجها أن يضطر رب العمل إلى التصدي لظروف تجعله ينقل
العامل من منصب إلى آخر و يعد ذلك مسموحاً به من أجل تجنب الاستغناء على العامل و
دفعه لترك عمله على ألا يكون الاختلاف بين المنصبين اختلافاً جذرياً .⁴

¹ .أحمية سليمان، المرجع السابق، ص172 .

² .مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 145.

³ .أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 173.

⁴ مصطفى قويدري، المرجع نفسه، ص145

ثانيا : طاعة أوامر و توجيهات المستخدم تتجلى في هذا الالتزام علاقة التبعية بين العامل و رب العمل¹، فالعامل ملزم بتنفيذ ما يأمر به المستخدم والأخذ بتوجيهاته .يمكن أن تُمارس سلطة الأمر و التوجيه إما من رب العمل بنفسه و إما من طرف الأشخاص المعينين في التدرج السلمي للهيئة المستخدمة²، إلا أن هذه الطاعة ليست مطلقة، بل هي مؤطرة بمنصب العمل و بقوانين الدولة و تنظيما لها، فيحق للعامل ألا يستجيب للأوامر و التوجيهات التي يخرج تنفيذها عن المهام التي يتضمنها منصب عمله، ويُمنع على العامل أن يطيع رب العمل فيما يخالف القوانين والتنظيمات وإلا تحمل مسؤوليته القانونية بشتى صورها المدنية و الجزائية³.

لكن إذا سبب العامل للغير ضررا وهو بصدد تنفيذ أوامر و توجيهات المستخدم في إطار مهامه التي يتضمنها منصب عمله فإن العامل لا يعد مسؤولا مدنيا، فالمسؤولية المدنية يتحملها المستخدم كمتبوع وهو ما قضت به المادة 136 من القانون المدني .

ثالثا :التزامات مختلفة بالإضافة إلى الالتزامين الجوهريين اللذين رأيناها آنفا فإن العامل مجبر قانونا على احترام التزامات أخرى كمساهمته في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم و الإنتاجية، والمحافظة على أدوات ووسائل العمل، وهناك من الالتزامات ما تعد حقوقا في نفس الوقت⁴، مثل التزام مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن، و التزام الخضوع للرقابة الطبية، و التزام المشاركة في التكوين وتحسين المستوى(و لو أنه لا يلتزم بالتكوين لتعارضه مع التأقيت الذي تفرضه مهلة الإخطار).

¹أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 177.

²بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر العاصمة، 2015، ص85.

³مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 146.

⁴مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 150.

هذا و إن كنا قد ركزنا على التزامات العامل في فترة الإشعار بوصفه مرتبطا بوجوب احترامها، إلا أن هذا لا يعني أن المستخدم لا تقع عليه هو الآخر التزامات في هذه المدة، فإذا توجب على العامل الاستمرار في أداء التزاماته التي كان يؤديها قبل تقديمه لاستقالة، فإنه على المستخدم أن يستمر هو الآخر في تنفيذ التزاماته التي أبرزها :احترام شخص العامل ، و توفير أدوات ووسائل العمل و الظروف التي تسمح للعامل بتحقيق النتائج المرجوة ، و توفير وسائل الحماية من الأخطار المهنية و طب العمل ، عدم الاعتراض على ممارسته لحريته النقابية حتى في فترة الإشعار المسبق ، الاستمرار في تغطية العامل بالضمان الاجتماعي إلى غاية الانتهاء الفعلي من مهلة الإخطار ، تمكين العامل من أجرته عن المدة التي عملها في مهلة الإخطار وهذا الالتزام سنتطرق إليه حال دراستنا لآثار الاستقالة بعد انتهاء مهلة الإشعار . إذن لا يترتب على تقديم الاستقالة انتهاء العقد مباشرة بل إنه يبقى قائما إلى حين انتهاء مهلة الإخطار، فعلى كلا الطرفين أن يواصلوا تنفيذه خلال هذه الفترة¹ .

الفرع الثاني: جزاء إخلال العامل بالبقاء في منصب عمله

يمكننا أن نتصور هذا الإخلال بالبقاء في منصب العمل في حالتين :
أولاهما أن العامل يرتكب خطأ أثناء تنفيذه لالتزاماته المرتبطة بمنصب عمله أي الالتزامات التي سبق و أن عالجنا أهمها في الفرع الأول ، أما الحالة الثانية فهي مغادرة العامل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار . ذلك أن العامل قد يبقى في منصب عمله طوال مهلة الإخطار لكنه يقصر في أداء التزاماته أو يرتكب أخطاء جسيمة، فاحترام وقت مهلة الإخطار لا يحسن العامل إذا كان هذا الأخير قد أخل بالتزامات عمله المعتاد، كما أنه قد يترك عمله و لا يلتزم بمهلة الإخطار، فيجب التفريق بين احترام وقت المهلة في حد ذاته و بين احترامه لالتزاماته خلال ذلك الوقت.

¹يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة /الرصافة، 1989/1988، ص116.

أولاً : حالة ارتكاب العامل لخطأ في عمله أثناء مهلة الإخطار

لا تطرح هذه الحالة إشكالا أثناء السير العادي لعلاقة العمل، فقد نظم القانون مسألة ارتكاب العامل لخطأ بالسماح للمستخدم بإحالته على الإجراءات التأديبية، لكن إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أثناء فترة الإشعار المسبق فهل يحيله المستخدم على إجراءات التأديب ثم التسريح؟ لا نجد في التشريع المعمول به إجابة عن ذلك، لكن بإعمالنا لمبدأ " لا قطع على القطع" فإنه في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم يمكن للمستخدم أن يوقف مهلة الإخطار و يسرح العامل . سبق لنا التوضيح أنه في حالة ما إذا قرر المستخدم إنهاء مهلة الإخطار قبل أجلها فلا يمكن للعامل أن يطلب إعادة إدماجه¹، لذلك حتى و لو أوقف المستخدم مهلة الإخطار بسبب اتهامه للعامل بارتكاب خطأ جسيم، فلا يمكن للعامل أن يطلب إعادة إدماجه استكمالاً لمهلة الإخطار حتى ولو برهن أنه لم يرتكب أي خطأ . يبقى لنا أن نشير في هذا الصدد أنه في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من العامل أثناء مهلة الإخطار يمكن للمستخدم أن يطالب العامل المستقيل بالتعويض إذا أثبت رب العمل أنه لحقه ضرر من خطأ العامل.

ثانياً : حالة ترك العامل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار

رأينا أن مهلة الإخطار تعد التزاماً على عاتق العامل و حقا للمستخدم، ذلك ما قضت به المادة 68 من القانون 90 / 11 حينما اشترطت على العامل إذا أراد أن يستعمل حقه في الاستقالة باحترام مهلة الإشعار المسبق، فالاستقالة و إن كانت حقا للعامل إلا أنها حق نسبي مقيد ببعض القيود فلا يجوز له التعسف في استعماله².

¹ ارجع إلى مسألة جواز تنازل المستخدم عن مهلة الإخطار التي عالجناها حال تطرقنا لمهلة الإشعار كشرط شكلي للاستقالة.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 336، 337.

1: ترك العمل في مهلة الإخطار تعسف في استعمال الحق يعد التعسف في استعمال الحق
تطبيقاً من تطبيقات الخطأ في المسؤولية المدنية، ذلك أن الخطأ يعرف على أنه كل إخلال بالتزام مصدره القانون أو العقد¹، فهو انحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي²، وقد يحدث و أن ينحرف الشخص بالسلوك وهو يستعمل حقاً، فلا يمكن للشخص أن يتعدى الحدود المرسومة لحقه وهو يستعمله. يميز الفقهاء في هذا الصدد بين الخروج عن الحق و التعسف في استعمال الحق، من حيث أن الخروج عن الحق هو تجاوز حدوده ليصبح الشخص خارج حيز الحق فهو هنا يعمل بغير حق، أما التعسف في استعمال الحق فهو استخدام تلك السلطة على غير النحو الذي قرره القانون، فالشخص هنا لا يخرج عن الحق و لكنه لا يراعي الطريقة التي حددها القانون لاستعماله³. إذا طبقنا هذا التمييز بين الخروج عن الحق و التعسف في استعماله على ترك العامل المستقيل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار، يظهر لنا أن ذلك يعد تعسفاً في استعمال الحق و ليس خروجاً عن الحق لأن العامل عندما يستقيل فإنه يستعمل حقاً لكنه إذا لم يحترم مهلة الإخطار فهو يستعمل حقه على غير الطريقة التي بينها القانون و هي وجوب احترام مهلة الإخطار، فهو متعسف في استعمال حق الاستقالة⁴.

يبقى لنا أن نشير إلى أن المشرع نص على نظرية التعسف في استعمال الحق في المادة 41 من القانون المدني في بادئ الأمر، ثم ألغى هذه المادة في تعديل سنة 2005 و نص على التعسف في استعمال الحق في المادة 124 مكرر و في هذا التحول التشريعي اختلافات أهمها:

¹عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي الخطأ و الضرر طبعة خاصة بالتعاون بين منشورات عويدات بيروت باريس و ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثالثة 1984، ص 115.

²بلحاج العربي، المرجع السابق، الجزء الثاني ص63.

³بلحاج العربي، المرجع نفسه، ص110، 111.

⁴حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1995، ص 366.

أن المشرع مع المادة 41 كان يعد نظرية التعسف مطبقة على جميع نواحي القانون في استعمال الحق ، ثم ردها إلى مكانها الصحيح بجعلها من تطبيقات العمل المستحق للتعويض و ذلك بنصه على المادة 124 مكرر . كما أن صياغة المادة 41 كانت توجي بأن حالات التعسف في استعمال الحق محددة على سبيل الحصر لتأتي المادة 124 مكرر و تبين أن تلك الحالات المذكورة على سبيل المثال وذلك بنصها على عبارة" اسيما في الحالات الآتية " هكذا فإن ترك العمل في مهلة الإخطار قد لا يتطابق بالضرورة مع الحالات المنصوص عليها في المادة 124 مكرر، إلا أنه يكون فعلا موجبا للتعويض على أساس تعسف في استعمال حق لأنه لم تراع فيه الطريقة التي حددها القانون كما رأينا بما أن هذه الحالات التي جاءت بها المادة 124 مكرر هي على سبيل المثال لا الحصر.

2: ترك العمل في مهلة الإخطار فسخ تعسفي

إذا كان الأصل في الفسخ أنه جزاء لعدم تنفيذ المتعاقد لالتزاماته في العقود الملزمة لجانبين كما تقضي بذلك المادة 119 من القانون المدني و أن اعتبار العقد مفسوخا إنما يكون بحكم من القضاء، فإن لعقد العمل خصوصية في ذلك، فقد منح المشرع لكل واحد من طرفي عقد العمل إمكانية فسخه دون الالتجاء إلى القضاء نظرا لمراعاة الجانب الشخصي في هذا العقد. من المعلوم أن رب العمل يملك سلطة فسخ العقد من جانبه إذا ارتكب العامل خطأ جسيما، كما أن للعامل سلطة فسخ العقد من جانبه عن طريق الاستقالة سواء أدخل رب العمل بالتزاماته أم لم يخل، فالفسخ في هذه الحالة هو فسخ من نوع خاص يختلف عن الفسخ في الشريعة العامة، فهو من جهة لا يكون بالضرورة جزاء لعدم وفاء المتعاقد الآخر بالتزامه، لأن العامل قد يستقيل حتى و لو لم يخل المستخدم بالتزاماته و العامل غير مجبر على إبداء أسباب استقالته، و من جهة أخرى لا يحتاج هذا الفسخ لحكم من القضاء. مع الإشارة إلى أنه في الحالة التي يكون فيها الفسخ قضائيا فإن حكم القضاء يكون منشئا للفسخ .

أما في الحالات التي يكون فيها الفسخ بدون اللجوء إلى القضاء فإنه إن صدر حكم في ذلك سيكون حكماً كاشفاً للفسخ¹، و هو الأمر المطبق على الاستقالة التي إن ثار نزاع قضائي بشأنها فإن الحكم الذي يصدر سيكون كاشفاً لحالة الفسخ لعقد العمل لا منشئاً له، هكذا فإنه إذا أهمل العامل إتمام مهلة الإخطار بعد تقديمه للاستقالة يعد قد فسخ العقد بطريقة تعسفية².

3: ترك العمل في مهلة الإخطار يرتب المسؤولية التقصيرية و العقدية في نفس الوقت

تجد مهلة الإخطار ما يوجب الالتزام بها في القانون من خلال المادة 68 من القانون 90 / 11 الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل، ذلك ما يجعل من عدم احترام هذه المهلة مخالفة لنص قانوني و في نفس الوقت مخالفة لنص اتفاقي .

إن هذا الفعل غير المشروع أي المتمثل في عدم احترام مهلة الإخطار يكون مرتباً للمسؤولية التقصيرية بمخالفته للقانون أي المادة 68 ، و في نفس الوقت مرتباً للمسؤولية العقدية بمخالفته لعقد قد يكون الاتفاقي الجماعية أو عقد العمل.

هنالك حالات من الفعل غير المشروع تجتمع فيها المسؤولية التقصيرية و المسؤولية العقدية و من أمثلتها في ميدان العمل الإخلال بالالتزام السر المهني .

فقها و قضاء أنه لا يجوز في الدعوى الواحدة الجمع بين المسؤوليتين، لكن المختلف عليه هو مدى جواز الاختيار بين المسؤوليتين، بمعنى أنه إذا كان هنالك إخلال بالالتزام عقدي هو في نفس الوقت خطأ تقصيري فهل يجوز تخيير الدائن بين أن يرفع دعوى المسؤولية التقصيرية أو دعوى المسؤولية العقدية؟³ خاصة وأن السماح بالتخيير من عدمه تترتب عنه نتائج هامة .

يذهب غالب الفقهاء إلى أنه في حالة الخطأ العقدي الذي يحمل في نفس الوقت صفة الخطأ التقصيري، فإنه لا يجوز للمضرور أن يبني دعواه إلا على المسؤولية العقدية،

¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 2، ص 795 .

² بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 7.

³ بلحاج العربي، المرجع السابق، الجزء الثاني ص 32، 33، 34.

لأن العلاقة التي تجمع الطرفين هي علاقة عقدية، فالالتزام العقدي لم يكن المدين مسؤولاً عنه لو لم يبرم العقد فلم يكن ليتحمل المسؤولية العقدية قبل إبرامه للعقد و لا المسؤولية التقصيرية مادام أنه لا خطأ في عدم قيامه بما لم يلتزم به¹.

4: ترك العمل في مهلة الإخطار فعل موجب للتعويض إذا أثبت المستخدم الضرر

لا تقوم مسؤولية العامل و بالتالي إلزامه بالتعويض إلا إذا أثبت المستخدم أن عدم احترام العامل لمهلة الإخطار كلها أو بعضها قد سبب له ضرراً، فلا يكفي إثبات ارتكاب العامل للخطأ المتمثل في ترك منصبه في هذه المهلة، بل لا بد من تحقق ضرر قد أصاب المستخدم وعليه أن يثبتته. يفتقد الفقه التقدير الجزافي لمقدار التعويض، دون مراعاة الضرر الفعلي الذي يصيب المستخدم، فقد لا يصيب هذا الأخير أي ضرر².

فقد يعمد القضاء إلى إلزام العامل الذي لم يحترم مهلة الإشعار بأدائه لتعويض للمستخدم، دونما أن يقوم هذا الأخير بإثبات الضرر، وكأن هذا التعويض غرامة على العامل أن يدفعها بغض النظر عن حصول الضرر من عدمه، و الحال أن تعسف العامل لا يكفي لإلزامه بالتعويض، بل لابد من أن ينتج عن هذا التعسف ضرراً.

هكذا نكون قد انتهينا من دراسة آثار الاستقالة خلال مهلة الإخطار، ولاحظنا أن هذه الآثار تتخلص في التزام العامل بالقيام بالعمل حسب منصبه خاضعاً لأوامر و توجيهات المستخدم قائماً بذلك بحسن نية يتطلبه تنفيذ سائر العقود كما تنص على ذلك المادة 107 من القانون المدني، مساهماً في تحسين الإنتاج، محترماً لتدابير الوقاية و الأمن و ممثلاً للرقابة الطبية و هي أبرز الالتزامات. كما لاحظنا أن اقتراح العامل لخطأ أثناء مهلة الإخطار يؤدي برب العمل إلى إعفاء العامل من إتمام هذه المدة دون المرور بإجراءات التسريح التأديبي

¹ . عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 2، ص 862.

² يوسف إلياس، المرجع السابق ص 116.

لأنه لا جدوى منها ما دامت علاقة العمل في فترة إشعار مسبق، مع استحقاق المستخدم للتعويض من العامل إذا سبب له خطأ هذا الأخير ضرراً، و يكون رب العمل مستحقاً للتعويض كذلك إذا أهمل العامل منصب عمله أثناء مهلة الإخطار و سبب ذلك الترك ضرراً له فالعامل بتركه لمنصبه خلال هذه المدة يعد متعسفا بحقه في الاستقالة و فاسخا العقد بصفة تعسفية.

المطلب الثاني : آثار الاستقالة بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق

إن انتهاء مهلة الإشعار يعبر عن أوان المغادرة الفعلية للعامل و انقطاعه الحقيقي عن العمل بعدما كان يؤدي مهامه في مهلة الإشعار، هذا الفروع من العمل تترتب عليه حقوق للعامل و التزامات عليه.

الفرع الأول : حقوق العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق

إن أهم حقوق العامل بعد انتهاء مهلة الإشعار المسبق أن يحصل من رب العمل على شهادة عمل و هو الحق الذي يجد مصدره في المادة 67 من القانون 90 / 11، و أن يستلم أجرته عما عمله في مهلة الإشعار / طبقاً للمادة 80 من نفس القانون و باقي المبالغ التي تكون ديناً للعامل على عاتق المستخدم، وهذا لا يمنع من استحقاق العامل لحقوق أخرى قد يكون منصوصاً عليها بموجب عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية تسمح للعامل بالحصول عليها و لو أنهى العامل علاقة العمل بإرادته المنفردة.

أولاً : حق العامل في شهادة العمل

تنص المادة 67 من القانون 90 / 11 على أنه "يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ انتهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها"

ثانيا : حق العامل في الباقي من الأجر وسائر المستحقات المالية

رأينا أنه بعد تقديم الاستقالة فإن العامل ملزم باحترام مهلة الإشعار المسبق و أن ذلك لا يتأتى إلا ببقاء العامل في منصب عمله يؤدي مهامه المعتادة حتى تنتهي مهلة الإخطار أو يعفيه منها المستخدم، فبقاء العامل يعني قيامه بعمل يستحق عليه أجرا، و من جهة أخرى قد يكون العامل دائنا للمستخدم بمستحقات بذلها العامل بمناسبة عمله فهي تخرج عن الأجر، فعلى المستخدم أن يؤدي للعامل ما بقي من أجره و كذلك هذه المستحقات

1: استحقاق العامل المستقيل للأجر و سائر المستحقات

يحق للعامل أن يتقاضى أجره بشقيه الثابت و المتغير عن المدة التي عملها تطبيقا للمادة 80 من القانون 11/90، فقد يكون أجل استحقاق الأجر محسوبا بالشهر كما هو معمول به غالبا¹، فإذا قدم العامل استقالته قبل موعد دفع الأجر في الهيئة المستخدمة ثم دخل العامل في مهلة الإخطار، فإن من حقه أن يحصل على أجره عندما يحين أجله وهو يؤدي مهلة الإخطار، ثم إن بقيت مدة قصيرة انقضت فيها مهلة الإخطار أو قام المستخدم بإعفاء العامل منها أو أهمل العامل إتمام هذه المهلة فإن من حق العامل أن يحصل على أجره هذه المدة التي عملها من مهلة الإخطار، مؤدى ذلك أنه ليس على العامل أن يعتقد أن تقديم الاستقالة يكون في رأس الشهر الذي يتقاضى فيه أجره، أو أن يكون مجبرا على اختيار تاريخ لتقديم استقالته يكون فيه موعد دفع الأجر مطابقا لآخر يوم من مهلة الإخطار التي سيلتزم بتقدير هذه الحسابات لأنه حر في استعمال حقه في الاستقالة متى شاء، و أن حقه في الأجر ثابت مهما قصرت المدة التي عملها في مهلة الإشعار بعد تقديمه للاستقالة.

2 : ميعاد استحقاق العامل المستقيل للأجر و سائر المبالغ

رأينا في الفقرة السابقة أن العامل يستحق أجره عند حول مواعده الشهري وهو يؤدي مهلة

¹أحمية سليمان، المرجع السابق، ص215 .

الإخطار ومن حقه أن يتقاضى مقابلًا عن الأيام الباقية التي عملها بين تاريخ آخر أجر وتاريخ مغادرته الفعلية للهيئة المستخدمة، لكن هل تجعل هذه المغادرة الفعلية تلك المبالغ العالقة في ذمة المستخدم حالة الأداء؟ فقد تبقى مبالغ مستحقة لم يتقاضاها العامل كمصاريف المهمة التي يكلف بها العامل خارج الهيئة المستخدمة فهل يجعل انتهاء علاقة العمل بالاستقالة هذه المبالغ حالة الأداء علاوة على الأجر؟

إذا « لا نجد في التشريع الجزائري إجابة عن ذلك بينما ينص قانون العمل المصري في المادة /38 على أنه انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره و جميع المبالغ المستحقة له فورًا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل و جميع مستحقاته في مدة لا تجاوز بسبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل فنلاحظ أن المشرع المصري منح رب العمل أجل أسبوع من مطالبة العامل ليؤدي له أجره و المستحقات الأخرى¹.

مع أن المادة 150 من قانون 90 / 11 تعاقب بالغرامة على التقاعس عن دفع الأجر عند حلول أجله و من باب أولى الامتناع عن دفعه، وتكرر الغرامة إذا كانت هنالك مخالفة لعدة مواعيد للدفع و تطبق غرامة زائدة في حالة العود مع عقوبة الحبس أو إحدى هاتين العقوبتين، لذلك وفي نظرنا فإن انتهاء علاقة العمل بالاستقالة و المغادرة الفعلية للعامل تجعل من هذه المبالغ حالة الأداء.

3: الحماية القانونية للأجر

لقد تطورت النظرة إلى الأجر من اعتباره مقابلًا لسلعة يتحكم فيه قانون العرض و الطلب²،

¹ محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 157

² مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 181.

إلى اعتباره ذا طابع اجتماعي معيشي لما يمثله من مورد رزق وحيد للعامل و أسرته¹، ذلك ما أدى إلى تقرير مبادئ قانونية حمائية للأجر وتتلخص هذه المبادئ في أن أجور العمال هي ديون ممتازة شاملة لعقارات الهيئة المستخدمة و منقولاتها، و تتمتع بالأسبقية على باقي الديون و لو كانت مستحقة للخزينة العمومية².

كما أنه لا يجوز الحجز على الكتلة الأجرية فإذا قررت الهيئة المستخدمة في ميزانيتها أن مبلغا معيناً هو مخصص لدفع الأجور، فإنه يصير حقا مكتسبا للعمال فلا يجوز لها أن تحوله إلى غرض آخر كله أو جزءه، ولا لدائني الهيئة المستخدمة أن ينفذوا عليه، كما قضت بذلك المادة 90 من القانون 90 / 11 كما أنه يقع باطلا كل تنازل عن الأجر و لو برضا العامل ولو لقاء مصلحة أو منفعة ما³، كما أنه لا تجوز المقاصة بين دين للمستخدم في ذمة العامل إلا في حدود ضيقة طبقا للمادة 299 من القانون المدني التي تشترط ألا يكون أحد الدينين حقا غير قابل للحجز، خاصة وأن النصوص السابقة للقانون 90 / 11 كانت، تنظم هذه المسألة فحالة المقاصة هنا تحتاج إلى تدخل الإرادة التشريعية⁴.

4: قسيمة الأجر و وصل قطع كل حساب

يجب على صاحب العمل أن يسلم للعامل المستقيل استقالة قانونية كل من قسيمة الأجر و ووصل قطع كل حساب

5: سقوط الأجر و سائر المستحقات بالتقادم

أجور العمال تتقادم بسنة واحدة و ذلك ما نصت عليه المادة 312 من القانون المدني، وبما أن التقادم ليس من النظام العام فعلى من يتمسك به أن يثيره دفعا.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 262.

² بشير هدي المرجع السابق، ص 146.

³ أحمية سليمان المرجع نفسه، ص 262.

⁴ أحمية سليمان المرجع نفسه، ص 254.

لكن المادة 312 تضيف في فقرتها الأخيرة بأنه "يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة، أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو إلى أوصيائهم إن كان الورثة قاصرين على أنهم يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء فإذا نكل المستخدم حكم عليه بالدين ولا يتقادم عند ذلك إلا بمرور 15 سنة ."

الفرع الثاني: التزامات العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق:

هنالك التزامات تنشأ مع نهاية العلاقة و أهمها الالتزام بإرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني، والالتزامات تنشأ قبل نهاية العلاقة فيكون مصدرها القانون و الاتفاقيات الجماعية و العقد لكنها تبقى مصاحبة للعامل حتى بعد انتهاء علاقة العمل و أهمها الالتزام بالسفر المهني و الالتزام بعدم المنافسة فهما التزامان يكونان قائمين أثناء تنفيذ عقد العمل لكنهما يستمران أحيانا حتى بعد انتهاء علاقة العمل على النحو الذي سنبينه.

أولا : إرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني¹

يكون العامل المستقيل ملزما بإرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني إن تم تمكينه منهما أو من أحدهما، فعليه إرجاعهما عند مغادرته الفعلية للهيئة المستخدمة مع انتهاء مهلة الإشعار، فقد تم وضعهما في حيازته بمناسبة تأديته للعمل، لذا يكون لازما عليه ردهما بما أن سبب تمكينه منهما قد انتهى.

ثانيا :الالتزام بالسفر المهني أو الالتزام بالسرية

إن العلاقة بين العامل و المستخدم تمتاز بنوع من الخصوصية لا نجده في العلاقات التعاقدية الأخرى، فبحكم عمله يطلع العامل على الأسرار داخل الهيئة المستخدمة، أو يضطر رب العمل إلى إطلاعه على جزء منها أو كلها لضرورات العمل²، لذلك فإن الالتزام بحفظ هذه الأسرار

¹ . عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 10 ص 920.

² . أحمية سليمان المرجع السابق، ص 180.

يمليه مبدأ حسن النية في علاقة العمل و في تنفيذ عقد العمل¹.

جزاء الإخلال بالالتزام بالسّر المهني: عندما تكون علاقة العمل قائمة فإن الإخلال بهذا

الالتزام يشكل خطأ جسيماً يسمح للمستخدم بالتسريح التأديبي للعامل طبقاً للمادة 73 المقطع الثاني من القانون 11/90، علاوة على قيام المسؤولية العقدية للعامل و إلزامه بالتعويض إذا أثبت المستخدم الضرر. لكن إذا انتهت علاقة العمل كاستقالة العامل التي نحن بصدد دراستها و أفشى العامل بالسّر المهني الذي هو ملزم بحفظه حتى بعد انتهاء العلاقة، فإنه لا مجال للجزاء التأديبي و يبقى لرب العمل أن يتابع العامل على أساس المسؤولية العقدية.

ينبغي في هذا الصدد التبيان بأن للقاضي السلطة التقديرية في اعتبار ما يعد من قبيل الأسرار المهنية و ما لا يعتبر كذلك²، كما أن له السلطة التقديرية في تحديد مدى جسامه الخطأ من خلال قيمة المعلومة المفشى و الضرر الذي سببه هذا الإفشاء و المصلحة التي فوتها.

ثالثاً: الالتزام بعدم المنافسة يعتبر هذا الالتزام مرتبطاً بالالتزام بالسرية و تطوراً له نظراً للتوسع و التشديد على سرية المعلومات داخل الهيئة المستخدمة³، فكان هذان الالتزامان مندمجين ثم انفصلاً بحكم التطور⁴.

يتضمن هذا الالتزام الامتناع عن القيام بأي نشاط تجاري أو صناعي يتعارض مع مصالح رب العمل، والامتناع عن مساعدة مؤسسة منافسة و استعمال عتاد رب العمل و تحريض عماله على ترك العمل و الالتحاق بمشروع منافس⁵.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 87 .

² د. محمد أحمد عجز، المرجع السابق، ص 133

³ أحمية سليمان المرجع السابق، ص 183 .

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 88.

⁵ بشير هدي، المرجع السابق، ص 88.

جزاء الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة

عندما يكون الإخلال بهذا الالتزام أثناء قيام علاقة العمل فلا شك أنه قد يشكل خطأ جسيماً

بحسب حجم الإخلال الحاصل الذي تكون لقاضي الموضوع سلطة تقديره، فيكون العامل معرضاً للتسريح التأديبي أما بعد انتهاء العلاقة فقد رأينا أن المشرع لم يورد ما يبقي هذا الالتزام جسيماً.

العامل يتحمل مسؤوليته العقدية عن الإخلال به، مع وجوب إثبات المستخدم للضرر، حيث يقع على العامل التعويض ورد الحالة إلى ما كانت عليه إذا تعلق الأمر بفتح نشاط منافس¹، وتبقى للقاضي السلطة التقديرية في تحديد الإخلال من عدمه و مدى جسامته إن وجد.

لاحظنا في هذا المطلب المتعلق بآثار الاستقالة بعد انتهاء مهلة الإشعار أن لحظة مفارقة العامل الفعلية لمنصب عمله تكون موعداً لنشوء آثار قانونية تتمثل في حق العامل في شهادة العمل و في أجره الذي بقي و غيره من المستحقات المالية والتزامه برد سيارة الخدمة و السكن المهني، كما أن هذا الموعد يعلن عن حدود استمرار التزام العامل بحفظ السر المهني و بعدم المنافسة إن تعهد هذا الأخير بموجب اتفاق في الشروط التي ذكرناها.

من خلال ما درسناه في هذا المبحث أمكن لنا معرفة أن الاستقالة و إن كانت إعلاناً للخروج من العلاقة التعاقدية إلا أن ذلك ليس من البساطة بحيث أن كل طرف يذهب لحاله، لأن في ذلك إخلالاً بمصالح الطرفين التي تحتاج إلى حمايتها بتقرير حقوق يجب أن تراعى و ترتيب التزامات لا بد من أن تؤدي.

طبيعة هذه الآثار تكون على عاتق العامل، و من مصلحة المستخدم، وهي التزام العامل بالبقاء في منصب عمله خلال مهلة الإخطار، فيما أن العامل اتخذ موقف الاستقالة، فمن المنطقي أن يكون هو أول الطرفين إلزاماً، حفظاً للمستخدم من المفاجأة التي قد لا تترك له وقتاً لتنظيم العمل،

¹ د. محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 144 .

لذلك أسعفه المشرع بشيء من التزيت، بإلزام العامل بالبقاء تحت تبعيته في مهلة الإشعار المسبق، ولذلك استنتجنا أن إخلال العامل بهذا الالتزام يرتب مسؤوليته متى ما سبب هذا الإخلال ضرراً للمستخدم يرتب مسؤوليته متى ما سبب هذا الإخلال ضرراً للمستخدم.

الخاتمة:

ظل المشرع الجزائري يكرس حق كل من الموظف و العامل في التحلل من العلاقة المهنية عن طريق الاستقالة، سواء كان مرتبطا بالوظيفة العمومية، أو قانون العمل، إذ حقق هذا التكريس التشريعي حماية للموظف والعامل من تأييد العلاقة لما في ذلك من إضرار لهما من حيث إرغامهما على البقاء في وظيفة أو عمل لم يعدان يريده
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 لكل من للموظف العام و العامل، مكنه المشرع من ممارسته في حدود القانون من أجل المحافظة على السير الحسن للمرافق العامة الإدارية و الاقتصادية من جهة، وعدم إرغام الموظف و العامل على البقاء في الخدمة من جهة أخرى.
 - 2_ تعتبر الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية و العملية.
 - 3- استمرار الموظف و العامل في عملهما قبل صدور قرار قبول الاستقالة وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ولا يجوز له الانقطاع، فإذا انقطعا عن مهامهما يعد تخليا عن مكان عملهما بحكم القانون.
 - 4- قبول الاستقالة من طرف السلطة الإدارية المختصة أو الهيئة المستخدمة أمر لا رجعة فيه، غير أنه لا يوجد نص تشريعي يفصل في مسألة تراجع العامل عن استقالته، و هو عكس ما انتهجه المشرع في قانون الوظيف العمومي إذا فصل في المسألة بصفة جازمة.
- ومن خلال النتائج السابقة المتوصل إليها أدرجنا اقتراح لنص الصريح على جواز تراجع العامل عن استقالته مثلما هو معمولاً به في قانون الوظيف العمومي.

قائمة المصادر و المراجع

أ/المصادر

- 1 - الدستور الجزائري المؤرخ في 23 فيفري 1989 ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 08
- 2- دستور 1996 المؤرخ في 25 فيفري 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، الجريدة الرسمية،العدد76 .

3- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو،2006،المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،الجريدة الرسمية،العدد46.

- 4- قانون العمل رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بقانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991،الجريدة الرسمية، العدد68.

ب/المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، انقضاء عقد العمل الفردي في قوانين العمل و الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر،2012
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة،2012
- 3-آمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر العاصمة.
- 4-بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول و الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة،2007
- 6-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر العاصمة،2015
- 7- حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1995.

- 8- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، طبعة يناير 2007 .
- 9- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر العاصمة، الطبعة الثالثة، 2011.
- 10- عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية، مصر، 1981 .
- 11- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الثالثة، 2009 .
- 13- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة لمنشر، الإسكندرية، 2004 .
- 14- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة ، الرصافة، 1988 / 1989 .
- 15- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .
- 16- حمدي قبيلات، النظام القانوني لانتفاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012 .
- 17- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006/2007.
- عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

- 19-سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 20-عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي الخطأ و الضرر طبعة خاصة بالتعاون بين منشورات عويدات بيروت باريس و ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثالثة 1984.
- 21-محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني النظرية العامة لالتزامات مصادر الالتزام العقد و الإرادة المنفردة، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2012.
- 22-سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الجزء الثالث: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1995 .
- 23-علي خاطر الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2003.
- 24-علي عبد الفتاح محمد، الوجيز في القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
- 25-مازن ليلو ا رضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005
- 26-محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 27-محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007.
- 28- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 29- محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- 30-محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007.

31-نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن، 2007.

32-دكتور محمد أحمد عجيز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008.
ج/المراجع باللغة الأجنبية:

1-Laurent Gamet, Rupture du contrat de travail, Licenciement.
Rupture conven Yves Delamotte, Le droit du travail en pratique, les éditions
2-d'organisation, Paris France, 1990. tionnelle. Procédure. Contentieux,
Editions delmas ,12e édition 2011,2012

المجلات القضائية

1-مجلة المحكمة العليا لسنة 2010 ، العدد الأول.

الاتفاقيات الجماعية

1- الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري هيبروك "HYPROC" الخاصة بالعمال على
البر، المبرمة بتاريخ 17 فبراير 1997، المسجلة بمحكمة اريزو، تحت رقم
97/02، بتاريخ 03/11/1997.

2- الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية لانتاج الكهرباء SPE، المبرمة في ديسمبر
2009، المسجلة لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر، تحت رقم 09/09، بتاريخ 4 اوت 2009.

المقالات:

- 1-بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور في " مجلة قانون العمل و التشغيل "الصادرة عن مخبر قانون العمل و التشغيل بكلية الحقوق لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، العدد الرابع 04 ، جوان 2017
- 2-بلعربي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 10 ، من الصفحة 180 الى 200 .
الرسائل والمذكرات الجامعية:
 - 1-خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، كلية الحقوق و العلوم السيلسية،جامعة وهران، 2008/2009.
 - 2-بوصبيح شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017.
 - 3-عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2015.

ملخص مذكرة الماستر

الاستقالة خطوة جديرة بالاهتمام في حياة المرفق العام الإداري أو ذو الطابع الاقتصادي، تستجيب فيه الإدارة أو الهيئة المستخدمة إلى رغبة أحد موظفيها أو عمالها الملزمين قانونا في ترك الخدمة، نأخذ هذا الحق من مبدأ حرية العمل الذي تنص عليه الصكوك الدولية و الدساتير . و على الرغم من صدور القانون 06/82 في الجزائر الذي أتى ليخصص الأحكام المتعلقة بعلاقة العمل الفردية، إلا أنه لم يجعل للاستقالة في ميدان علاقات العمل أحكاما تستقل عن طبيعة الوظيفة العامة. تأثر قانون العمل بالتغييرات الاقتصادية، فأتى القانون 11/90 ليحكم علاقات العمل في خلال المسار الاقتصادي الجديد.

الكلمات المفتاحية:

1 /الاستقالة 2/الوظيفة العمومي 3/قانون العمل 4/الإدارة 5 /الهيئة المستخدمة 6/الآثار.

Abstract of Master's Thesis

Resignation is a noteworthy step in the life of an administrative or economic public facility, in which the administration or the employing body responds to the desire of one of its employees or workers who are legally bound to leave the service. We take this right from the principle of freedom of work stipulated in international instruments and constitutions. Despite the issuance of Law 82/06 in Algeria, which came to allocate provisions related to the individual work relationship, it did not make provisions for resignation in the field of labor relations independent of the nature of the public job. The labor law was affected by economic changes, so Law 90/11 came to govern labor relations during the new economic path.

Keywords :

1/Resignation 2/The public service 3/Work law 4/Adminidtration
5/ The employer 6/ The effects.

الفهرس

01	مقدمة.....
04	الفصل الأول: الاستقالة بين الوظيف العمومي و قانون العمل.....
04	المبحث الأول: الاستقالة في الوظيف العمومي.....
04	المطلب الأول: ماهية الاستقالة في الوظيف العمومي.....
04	الفرع الأول: تعريف الاستقالة و تمييزها عن النظم المشابهة.....
04	أولاً: تعريف الاستقالة.....
06	ثانياً: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة.....
09	الفرع الثاني: أنواع و شروط الاستقالة.....
09	أولاً: أنواع الاستقالة.....
12	ثانياً: شروط الاستقالة.....
13	المطلب الثاني: بطلان الاستقالة.....
14	الفرع الأول: العيوب المفسدة لإرادة الموظف.....
14	أولاً: عيب الاكراه.....
14	ثانياً: عيب الغلط.....
14	الفرع الثاني: العيوب التي تنسب للإدارة.....
14	أولاً: عيب مخالفة الشكل والإجراءات.....
15	ثانياً: عيب مخالفة القانون.....

16	المبحث الثاني: الاستقالة في قانون العمل.....
16	المطلب الأول: ماهية الاستقالة في قانون العمل.....
17	الفرع الأول: تعريف الاستقالة و تمييزها عن النظم المشابهة.....
17	اولا: تعريف الاستقالة.....
18	ثانيا: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة لها.....
20	الفرع الثاني: خصائص الاستقالة.....
21	أولا :الاستقالة حق للعامل من النظام العام.....
21	ثانيا: الاستقالة حق نسبي.....
22	ثالثا: الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل.....
22	رابعا :الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل من جانب واحد.....
22	خامسا: الاستقالة سبب إرادي لإنهاء علاقة العمل.....
22	سادسا :الاستقالة إجراء مكتوب.....
23	المطلب الثاني: شروط الاستقالة.....
23	الفرع الأول :الشروط الموضوعية للاستقالة.....
23	اولا:الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة.....
25	ثانيا :الأهلية في تقديم الاستقالة.....
26	ثالثا :سلامة الإرادة.....
28	رابعا :التراجع عن الاستقالة.....
29	خامسا :عدم تسبب الاستقالة.....
30	سادسا :عدم تعليق الاستقالة على شرط.....
31	الفرع الثاني: الشروط الشكلية للاستقالة.....

31	أولا :الكتابة.....
33	ثانيا: الإشعار المسبق.....
34	الفصل الثاني:آثار الاستقالة بين الوظيف العمومي و قانون العمل.....
34	المبحث الأول: آثار الاستقالة في الوظيف العمومي.....
34	المطلب الأول :الآثار القانونية.....
34	الفرع الأول :أثر الاستقالة على التفويض.....
34	أولا :تفويض الاختصاص.....
35	ثانيا :تفويض التوقيع.....
35	الفرع الثاني :أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية.....
36	المطلب الثاني: الآثار الادارية و المالية.....
36	الفرع الأول :الآثار الإدارية.....
36	اولا: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف.....
36	ثانيا :الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الإدارة.....
37	الفرع الثاني: الآثار المالية.....
37	اولا: أثر الاستقالة على انقطاع الراتب.....
38	ثانيا: أثر الاستقالة على استحقاق المعاش.....
39	ثالثا: المطالبة بالحقوق المالية.....
41	المبحث الثاني: آثار الاستقالة في قانون العمل.....
41	المطلب الأول: آثار الاستقالة في فترة الاشعار المسبق.....
42	الفرع الأول :التزام العامل بالبقاء في منصب عمله.....
42	أولا :أداء العمل.....

44	ثانيا : طاعة أوامر و توجيهات المستخدم.....
44	ثالثا :التزامات مختلفة.....
45	الفرع الثاني :جزاء إخلال العامل بالبقاء في منصب عمله.....
46	أولا : حالة ارتكاب العامل لخطأ في عمله أثناء مهلة الإخطار.....
46	ثانيا : حالة ترك العامل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار.....
51	المطلب الثاني: آثار الاستقالة بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق.....
51	الفرع الأول :حقوق العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق.....
51	أولا :حق العامل في شهادة العمل.....
52	ثانيا : حق العامل في الباقي من الأجر وسائر المستحقات المالية.....
55	الفرع الثاني :التزامات العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق.....
55	أولا : إرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني.....
55	ثانيا :الالتزام بالسر المهني أو الالتزام بالسرية.....
56	ثالثا :الالتزام بعدم المنافسة.....
59	الملخص.....
60	خاتمة.....
61	الملخص.....
62	قائمة المصادر و المراجع.....
63	الفهرس.....