

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة عبد الحميد بن باديس . مستغانم .  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق - القانون العام -

## حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان

تحت إشراف الأستاذ

بن عزوز بن صابر

من إعداد الطالب

بشير بن بيقى

### لجنة المناقشة

رئيساً

أستاذ محاضر "أ"

د: علاق نوال

مشرفاً و مقراً

أستاذ التعليم العالي

د: بن عزوز بن صابر

عضوا مناقشا

أستاذ محاضر "أ"

د: بوسحبة الجيلالي

السنة الجامعية

2018 . 2017

## شكر و إهداء

إنه لمن جميل القدر أن يكون الأستاذ بن عزوز بن صابر الذي شجعني على الانخراط في التكوين في طور الماستر هو من يختتم لي هذا التكوين بالإشراف علي في إنجاز مذكرة التخرج فأتقدم له بخالص الشكر.

أهدي هذا العمل إلى زملائي الذين تجشموا عني بعض مشاق المهنة في سبيل أن أتفرغ للدراسة في طور الماستر عامة، و في إعداد مذكرة التخرج خاصة، وقدموا لي يد العون في كل ذلك، و أخص بالإهداء الأستاذة الوجداوي رحمة.

## مقدمة

يمتاز قانون العمل بغائيةٍ تتبلور من خلال الحماية التي يقرها هذا القانون للطبقة الشغيلة، و التي تعتبر الشريعة العامة قاصرةً عن توفيرها لعدم مواكبة القواعد العامة لخصوصية علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية.<sup>1</sup> تُلقى هذه الخصوصية بظلالها على حالات إنهاء علاقة العمل، من خلال تمكين العامل من قطع علاقة العمل بإرادته المنفردة، حيث تحضر هنا الحماية الاجتماعية للعامل عن طريق منحه الحق في الاستقالة، منعا لتقييد العامل و حبسه في علاقة عمل لا يريد الاستمرار فيها.

إن تقرير حق الاستقالة يعد مظهرا من مظاهر منوثة كل آثار الاستبعاد و عقابيل السخرة التي نادى الشرائع الدولية<sup>2</sup> و الوطنية بمحوها، فالاستقالة تمكن العامل من التحرر من رب العمل كلما تعرض منه لسوء معاملة، أو بدا له أن العمل لديه لم يعد يلائم ظروفه، أو أنه وجد عملا أفضل، أو يريد العمل لمصلحته الخاصة.<sup>3</sup>

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<sup>4</sup> و الدساتير، و هو ينطوي على حرية اختيار العمل و قبوله، فإذا كان الشخص حرا في اختيار عمله فإن ذلك يستتبع حرته في اختيار تركه إذا لم يعد

---

<sup>1</sup> Leila BORSALI HAMDAN, Droit du travail, BERTI Editions, Alger, ALGERIE, 2014, p 9.

<sup>2</sup> انظر: . الاتفاقية رقم:29 الخاصة بالسخرة التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 14 بتاريخ:1930/06/28.

. اتفاقية تحريم السخرة رقم: 105 التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 40 بتاريخ: 1957/06/05.

<sup>3</sup> 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 945.

<sup>4</sup> تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه: " لكل شخص حق العمل، و في حرية اختيار عمله...". و تنص المادة 06 من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية على التالي: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية...."

يقبله. أما في القانون الداخلي فقد نصت المادة 66 من القانون رقم 11/90<sup>1</sup> على الاستقالة كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل إذ جاء نص المادة كالتالي: « تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،

- انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

- الاستقالة،

- العزل،

- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

- التسريح للتقليص من عدد العمال،

- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

- التقاعد،

- الوفاة.»

ثم أفرد المشرع في نفس القانون المادة 68 للتطرق للاستقالة إذ جاء في هذه المادة: « الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدى رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.»

تجدر الإشارة إلى أن الدراسة الحالية إنما تنصب على حق الاستقالة في قانون العمل، إذ أننا نجد هذا الحق مكرسا في علاقات مهنية أخرى تختلف طبيعتها عن طبيعة علاقات العمل، مثل ميدان الوظيفة العمومية، فنحن نخص بالدراسة استقالة العامل.

تكمن أهمية الموضوع في أن استعمال الاستقالة كأسلوب لإنهاء علاقة العمل بدأ يتوسع في أوساط العمال على حسب ملاحظتنا الشخصية، ويرجع ذلك في تقديرنا إلى سببين:

---

<sup>1</sup> القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

أولهما: بدء حركية في القطاع الخاص، من خلال ما تتوخاه الدولة من تشجيع الاستثمار، و بروز ظاهرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و الاعتراف بدور هذه الأخيرة في دعم الاقتصاد، و هو ما يؤدي إلى شيء من التنوع في فرص العمل،<sup>1</sup> ما يسمح لليد العاملة بالتنقل من مؤسسة إلى أخرى، ذلك ما يدفع العامل إلى الاستقالة من المؤسسة التي يكون تابعا لها لينتقل إلى مؤسسة أخرى.<sup>2</sup>

ثانيهما: بدء ازدياد الوعي لدى العمال و التحسن في مستواهم الثقافي، و ارتفاع عدد العمال الذين يجسسون القراءة و الكتابة، فلم يعد من الصعب على العامل أن يتنبه إلى أن الاستقالة حق من حقوقه، و لم يعد يجد صعوبة في تحريرها و تبليغها إلى الهيئة المستخدمة.

هكذا فإن استعمال العمال لحقهم في الاستقالة يؤدي لا محالة إلى تكرار بعض الإشكالات العملية، وهي إشكالات لاحظناها فعلا، و هو الدافع لاختيارنا لهذا الموضوع، و قد تصدى القضاء و الفقه للبعض من هذه الإشكالات فحاولنا من خلال هذه الدراسة أن نجمع حاصل ما أدلى به كل من القضاء و الفقه، مع تبيان موقفنا و اقتراحاتنا.

وجدنا أن الدراسات التي تناولت موضوع الاستقالة في ميدان علاقات العمل هي إما جزء من كتب عامة يعوزها التعمق في هذا الموضوع بالذات، أو رسائل جامعية لم تنفق معها في بعض الجوانب و في أسلوب الطرح، كما أن من هذه الرسائل ما استجد الاجتهاد القضائي بعدها، ثم إن منها ما يعالج موضوع الاستقالة بصفة عامة بين قطاعي العمل و الوظيفة العامة، بل حتى قطاعات أخرى كاستقالة القضاة، لهذا بدا لنا التدخل و تقديم الموضوع في قالب عساه أن يكون أكثر دقةً و إثراءً و تجديداً.

من أجل ذلك ارتأينا لمعالجة هذا الموضوع أن نطرح الإشكالية التالية: كيف يتجسد مفهوم الاستقالة و طبيعتها القانونية في قانون العمل الجزائري، و ما هي شروط هذا الحق و الآثار المترتبة عن استعماله؟

<sup>1</sup> نحن في هذا الصدد نتحدث عن إرهابات تمنى أن تكون مطلقا لتنمية جادة، لأن تشجيع الاستثمار و ظهور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لم يبلغا مستوى الرضى بالنظر إلى ظاهرة البطالة التي تزداد حدة.

<sup>2</sup> ليس وجود فرصة عمل أخرى ما يدفع العامل ليستقيل فحسب، بل مواجهته في بعض الأحيان لظروف سيئة قد يتسبب فيها المستخدم.

اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي حال تطرقنا لماهية الاستقالة و إطارها القانوني، و المنهج التحليلي في تحليل النصوص التشريعية و الاتفاقيات الجماعية، و المنهج التاريخي في معالجتنا للتطور التشريعي لحق الاستقالة من خلال تشريعات العمل المتعاقبة في الجزائر، و المنهج المقارن حين بدا لنا أن نستحضر بعض القوانين المقارنة في بعض جوانب الدراسة.

أبرز الصعوبات التي واجهناها هي قلة المراجع التي تناولت الموضوع لا سيما الفقه الجزائري، و بما أن القانون منح للاتفاقيات الجماعية دورا في تحديد بعض أحكام الاستقالة، فلم نستطع الوصول إلا إلى القليل من الاتفاقيات الجماعية، و لا نعلم أن لهذه الاتفاقيات أسلوب منهجي لجعلها في متناول الباحثين، إلا ما بذلوه من مجهوداتهم الشخصية للاطلاع عليها.

اعتمدنا على خطة ثنائية في معالجتنا للموضوع، إذ قسمنا الدراسة إلى فصلين تطرقنا في الأول منهما إلى ماهية الاستقالة من خلال مفهومها و تطورها التشريعي و طبيعتها و تمييزها عن النظم المشابهة، و خصصنا الفصل الثاني لدراسة النظام القانوني للاستقالة بتبيان شروطها و آثارها.

## الفصل الأول: ماهية الاستقالة في مجال علاقات 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 11/90 لا يؤدي باستقالة العامل إلى أن تكون كاستقالة الموظف العام، فالقانون 11/90 يمنح لاستقالة العامل وضعاً مستقلاً عن الاستقالة في ميدان الوظيفة العامة.

إذن استقالة ليست بالحالة المألوفة لإنهاء 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 الفصل إلى مبحثين نعالج في الأول منهما مفهوم الاستقالة في ميدان علاقة العمل و في الثاني طبيعتها القانونية و تمييزها عن بعض النظم المشابهة لها في إنهاء علاقة العمل.

### المبحث الأول: مفهوم الاستقالة في مجال علاقات العمل

نحاول البحث في مفهوم استقالة العامل عن طريق تبيان تعريفها و ما تتميز به من خصائص، ثم باستقراء أحكامها عبر مختلف التشريعات التي سنت لتنظيم علاقة العمل الفردية نتفحص التصور الذي تبناه المشرع بخصوص مفهوم الاستقالة في ميدان علاقات العمل، لذلك سنفرد المطلب الأول للتصدي للمقصود بالاستقالة من خلال تعريفها خصائصها، ثم المطلب الثاني لمتابعة تطورها التشريعي.

### المطلب الأول: المقصود بالاستقالة في مجال علاقات 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 و الفرع الثاني للخصائص التي تتميز بها الاستقالة في ميدان علاقات العمل حتى يتضح لنا المقصود من هذا الحق.

## الفرع الأول: تعريف الاستقالة

كرس المشرع الجزائري الاستقالة كحق للعامل لكنه لم يتناولها بالتعريف تاركا ذلك للفقه و هو نفس ما انتهجه المشرعان المصري و الفرنسي<sup>1</sup> ، لكن و بما أن المادة 68 من القانون 11/90 قد أحالت إلى الاتفاقيات الجماعية في تحديد شروط الاستقالة فإن بعضا من هذه الاتفاقيات أعطى تعريفا للاستقالة و فيما أمكننا التوصل إليه من هذه الاتفاقيات<sup>2</sup> نجد الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية "صوميز" SOMIZ تعرف الاستقالة في المادة 172 منها كالتالي: «الاستقالة هي القطع الإرادي لعلاقة العمل عن طريق العامل»<sup>3</sup>. بينما نجد اتفاقيات جماعية أخرى اكتفت باعتبار الاستقالة حقا للعامل ونظمت شروطها دون إعطاء أي تعريف مثل الاتفاقيتين الجماعيتين لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC سواء المتعلقة بعمالها على البر في المادة 89،<sup>4</sup> أو الاتفاقية الجماعية الخاصة بعمال البحر لديها في المادة 93،<sup>5</sup> مع أن اتفاقيات جماعية أخرى لم تعط أي تعريف بل نصت على شروط ممارسة الحق في الاستقالة فقط، ومنها الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE في المادة 143.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2008، ص 12.

<sup>2</sup> انظر الملحق الثاني المرفق بهذه الدراسة.

<sup>3</sup> الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية صوميز SOMIZ المبرمة بتاريخ: 2008/11/30 المسجلة بمحكمة أرزيو تحت رقم: 01/2009 بتاريخ: 2009/01/10 المحررة باللغة الفرنسية جاء في مادتها 172: «La démission est la:

rupture volontaire de la relation de travail par le travailleur

<sup>4</sup> الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC الخاصة بعمال على البر المبرمة في فبراير 1997 المسجلة بمحكمة أرزيو تحت رقم: 97/02 بتاريخ: 1997/03/11.

<sup>5</sup> الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC الخاصة بعمال البحر المبرمة بتاريخ: 2013/05/26، إلا أن النسخة التي بين أيدينا لا تحمل تأشيراً بإيداعها في المحكمة.

<sup>6</sup> الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE المبرمة في ديسمبر 2009، المسجلة لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر تحت رقم: 09/09 بتاريخ: 2009/08/04.

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 يبيد فيه العامل رغبته في إنهاء العلاقة مع المستخدم و يمكنه في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق»<sup>1</sup> هذه المقاربة تركز على كفاءات تقديم الاستقالة لكنها لا تقدم فهما للاستقالة كحق و أنها أداة انفرادية لحل الرابطة العقدية بين العامل و المستخدم.

أما من الناحية الفقهية وفي الفقه الجزائري فقد عرفتها 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 الذي هو طرف فيه.»<sup>2</sup>، وعرفها بعض الفقه المصري على أنها: «حق العامل في أن يقطع علاقة العمل اختياراً، فيتصل الإنهاء بشخص العامل و يلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق على قبول صاحب العمل لها.»<sup>3</sup>، وعرفها بعض الفقه الفرنسي على أنها: «عمل قانوني انفرادي صادر من الأجير، الذي يفترض تبياناً واضحاً و غير مبهم من مصدره في وضع حد للعقد»<sup>4</sup>

نلاحظ أن المحكمة العليا أعطت للاستقالة مقاربة عضوية بينما يتجه الفقه إلى تعريفها تعريفاً موضوعياً ، هذا و تستعمل بعض التشريعات المقارنة و الفقه المقارن مصطلح " الإخطار " كالتشريع المصري<sup>5</sup> و الأردني<sup>6</sup> أو " الإنذار " كالتشريع اللبناني<sup>7</sup> و العراقي<sup>1</sup> بدلا من الاستقالة، و قد لاحظنا من خلال استقراء

<sup>1</sup> مجلة المحكمة العليا لسنة 2010، العدد الأول، ص341، انظر الملحق الأول الملحق بهذه الدراسة.

<sup>2</sup> «La démission est un acte juridique unilatéral par lequel le travailleur, lié dans une relation de travail, exprime son désir de sortir de la sphère contractuelle et de mettre fin au contrat où il est partie.» Leila BORSALI HAMDAN, op.cit p 157.

<sup>3</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 12.

<sup>4</sup> «La démission est un acte juridique unilatéral du salarié qui suppose manifestatoin claire et non équivoque de la part de son auteur de mettre fin au contrat.» ANTOINE MAZEAUD, Droit de travail, 4<sup>e</sup> édition, Montchrestien, 2004, p 380.

<sup>5</sup> أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، انقضاء عقد العمل الفردي في قوانين العمل و الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 2012، ص 216.

<sup>6</sup> د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 1998، ص 148.

<sup>7</sup> حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1995 ص 363.

أحكام هذا الإخطار أو الإنذار أنه لا يختلف عن الاستقالة من حيث شروطه كالكتابة و وجوب احترام مهلة قبل ترك العمل، وكذا أثره المنهني لعلاقة العمل.

### الفرع الثاني: خصائص الاستقالة

من خلال ما عرضناه من تعريفات فقهية للاستقالة و من قراءتنا للنصين اللذين تضمننا أحكام الاستقالة في القانون 11/90 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 الحريات الملازمة لآدميته.<sup>2</sup>

إنه يستتبع كون الحق في الاستقالة متعلقاً بإحدى الحريات الأساسية ألا وهي حرية العمل، يستتبع ذلك أن هذا الحق يكتسي طابع النظام العام<sup>3</sup>، 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

---

<sup>1</sup> يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة/ الرصافة، 1989/1988 ص 115.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 7.

<sup>3</sup> Laurent Gamet, Rupture du contrat de travail, Licenciement, Rupture conventionnelle, procédure, Contentieux, Editions delmas 12<sup>e</sup> édition 2011,2012, P20.

الحق يقع باطلا.<sup>1</sup> وهو مقتضى المادة 46 من القانون المدني التي تنص: «ليس لأحد التنازل عن حريته الشخصية»

### ثانيا الاستقالة حق نسبي

إن اعتبار الاستقالة مظهرا من مظاهر حرية العمل و تعلق هذا الحق بالنظام العام لا يعني أن استعمال هذا الحق مطلق، فهو حق نسبي،<sup>2</sup> فلا بد للعامل من أن يتقيد بشرط مهلة الإشعار المسبق الذي نصت عليه المادة 68 من القانون 11/90.

### ثالثا الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل

اعتبرت المادة 64 من القانون 11/90 الاستقالة واحدة من الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل، لكن هل تكون سببا لإنهاء 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 لإنهاء علاقة العمل سواء تعلق الأمر بعقد محدد المدة<sup>3</sup>، أو غير محدد المدة أو علاقة عمل بدون عقد لأن المادة 64 حال تعدادها لحالات إنهاء علاقة العمل لم تجعل من الاستقالة خاصة بعقد العمل غير محدد المدة، بينما لا ترد الاستقالة كحالة من حالات إنهاء عقد العمل المحدد المدة في بعض التشريعات المقارنة كالمصري<sup>4</sup>، و المغربي<sup>5</sup>، و الفرنسي مع أن هذا الأخير يسمح للعامل المرتبط بعقد محدد المدة أن يستقيل منه في حالة

<sup>1</sup> 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، ص02.

<sup>2</sup> خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران، السنة الجامعية: 2009/2008، ص 106، انظر كذلك: مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر العاصمة، الطبعة الثالثة 2011، ص 195.

<sup>3</sup> سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق جامعة قسنطينة، السنة الجامعية: 2012/2013، ص93.

<sup>4</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 7.

<sup>5</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 948.

واحدة و هي الحالة التي يثبت فيها العامل أنه حصل على عمل بعقد غير محدد المدة على أن يحترم مهلة الإخطار التي تحدد بيوم من كل أسبوع من عمر العقد على ألا تتعدى في مجملها 15 يوما.<sup>1</sup>

#### رابعاً الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل من جانب واحد

هذا ما أبرزته التعريفات الفقهية التي أوردناها آنفاً، فتعتبر الاستقالة سبباً لإنهاء علاقة العمل من جانب واحد هو جانب العامل، فكما أن للمستخدم أن ينهي العلاقة بصفة انفرادية في حالة التسريح التأديبي فكذلك للعامل حق إنهاء هذه العلاقة بمفرده بالاستقالة، وستتطرق لمسألة كون استقالة تصرفاً بالإرادة المنفردة حال دراستنا للشروط الموضوعية للاستقالة.

#### خامساً 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 ممارستها لهذه الحرية وفقاً لإرادته الحرة ووعيه التام، وقد اشارت المادة 68 إلى إبداء الرغبة بقولها: «على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل..» سوف نتصدى لمسألة سلامة إرادة العامل في تقديم الاستقالة عند معالجتنا للشروط الموضوعية لها.

#### سادساً الاستقالة إجراء مكتوب:

التعبير عن الاستقالة يكون كتابة وفقاً 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، فالكتابة قيد شكلي لممارسة الحق في الاستقالة كما سنرى حال تطرقنا للشروط الشكلية للاستقالة.

من خلال ما أوردناه في هذا المطلب يمكننا أن نقف على مفاهيم أساسية تتمثل في كون الاستقالة حقاً للعامل يستحيل حرمانه منه بأي طريقة، يمكنه هذا الحق من وضع حد لعلاقة العمل من جانبه الانفرادي

<sup>1</sup> خيرة عبد المولى، المرجع السابق، ص 107.

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: التطور التشريعي للاستقالة في القانون الجزائري

نحاول هنا التعرف على النظرة التشريعية للاستقالة من خلال مختلف النصوص القانونية الصادرة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، ولذلك ارتأينا أن نجعل الفرع الأول خاصا بكل التشريعات التي سبقت القانون المطبق حاليا على علاقة العمل الفردية أي القانون 11/90 ثم في الفرع الثاني نلاحظ ما وصلت إليه الاستقالة في ظل القانون 11/90.

### الفرع الأول: وضع الاستقالة قبل القانون 11/90

صدرت بعد الاستقلال بعض التشريعات التي استهدفت تنظيم علاقة العمل الفردية، لكنها لم تُسنَّ مباشرة بعد الاستقلال نظرا للعمل التشريعي الضخم الذي كان ينتظر المشرع، فعمدت الدولة إلى تبني التشريع الفرنسي إلا ما كان منه متعارضا مع السيادة الوطنية وذلك بموجب قانون 1962/12/31.<sup>1</sup>

### أولا: تطبيق التشريع الفرنسي بموجب قانون 1962/12/31:

تم بناء على هذا القانون تطبيق تشريع العمل الفرنسي و عليه فإن أحكام الاستقالة كانت مستمدة من هذا التشريع الذي لم يكن متفقا مع التوجه الاشتراكي للدولة فقد كانت القوانين الفرنسية أكثر نزوعا إلى تغليب الجانب التعاقدى و سلطان الإرادة.

### ثانيا: صدور الأمر 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية:<sup>2</sup>

يرى البعض أنه بصدور هذا الأمر حاول المشرع دمج ميدان علاقات العمل مع ميدان الوظيفة العامة، إلا أن هذا الدمج اصطدم بعدة عوائق نظر لاختلاف طبيعة كل ميدان، لكن الذي نراه حسب ما توصلنا إليه

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر العاصمة، 2015، ص 45.

<sup>2</sup> الأمر رقم: 133/66 المؤرخ في: 1966/06/02 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ملغى.

من نصوص تلك الفترة أن موقف المشرع بقي ضبابيا بشأن النصوص التي تبناها لتنظيم علاقات العمل، في غياب نص صريح و محدد ينظم هذه العلاقات التي تختلف عن الوظيفة العامة، فنحن نتحفظ على الأطروحة التي تذهب إلى أن الإرادة التشريعية اتجهت لهذا الدمج بين القطاعين.<sup>1</sup>

لا يمكننا معرفة الموقف الذي سار عليه القضاء حيال ذلك فلا نعرف ما إذا استمر القضاء في تطبيق القوانين الفرنسية على ميدان العمل بعد صدور الأمر 133/66 خاصة و أن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي خلق لديه ارتياحا لإعطاء الشرعية لأحكامه،<sup>2</sup> أم اتبع القضاء حلا آخر بخصوص مسألة الدمج بين الوظيفة العامة و علاقات العمل، مع الإشارة إلى أن هذا الأمر 133/66 نظم استقالة الموظف العمومي في المواد من 62 إلى 66.

### ثالثا: صدور الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص:<sup>3</sup>

نظرا لعدم وجود نص جزائري ينظم ميدان علاقات العمل صدر الأمر 74 /71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي يعتبر أول قانون عمل في الجزائر المستقلة.<sup>4</sup> ثم جاء الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 تبعا له لينظم علاقة العمل الفردية ، والذي اعتبر الاستقالة حالة من حالات الإنهاء القانوني لعلاقة العمل التي عددها في المادة 31 منه ثم جاءت المادة 34 لتبين الكيفية التي على العامل انتهاجها لتقديم استقالته و أقرت بعض الأثر المالي المترتب عن الاستقالة ولقد جاء نصها كآآتي: « إذا رغب العامل في انهاء علاقة العمل عن طريق استقالة تعين عليه توجيه رسالة مضمونة مع الاشعار بالاستلام إلى صاحب عمله، و تكون مدة الاخطار مساوية لفترة التجربة المشار إليها في المادة 10 من هذا الأمر. إن تنازل صاحب العمل جزئيا أو كليا عن فترة الاخطار لا يعفيه من دفع المكافئة التي يحق للعامل أن يتناولها خلال الوقت الباقي من هذه الفترة.»

<sup>1</sup> عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر العاصمة، 2005، ص 19.

<sup>2</sup> عجة الجيلالي، المرجع نفسه، ص 15.

<sup>3</sup> الأمر 31/75 المؤرخ في: 1975/04/29 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ملغى.

<sup>4</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر العاصمة، الطبعة الأولى 2009، ص 20.

حددت المادة المشار إليها اعلاه شكل الاستقالة فاشتترطت أن تكون كتابية كما يجب على العامل إرسالها إلى المستخدم عن طريق رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام/ كما حددت مهلة الإخطار بحسب مدة التجربة المشار إليها في المادة 10 من نفس الأمر و هي 8 أيام بالنسبة للعمال التنفيذ و شهر واحد بالنسبة للعمال المؤهلين، و 3 أشهر بالنسبة للإطارات.

أقرت أحكام الامر المشار إليه اعلاه إمكانية تنازل رب العمل عن مهلة الإخطار كلها أو بعضها ، كما أقرت حق العامل في تلقي مكافئة خلال فترة الإشعار ، و ألزمت المستخدم بأن يؤديها للعامل سواء أتم العامل مهلة الإخطار أو أعفاه المستخدم من كلها أو من بعضها.

#### رابعاً: صدور القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل:

نص هذا القانون الصادر بتاريخ: 1978/08/05 على الاستقالة كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل المحددة بالمادة 92، ثم تطرق للاستقالة لوحدها في المادة 93 التي نصت على ما يلي: «الاستقالة حق معترف به للعامل و يتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم استقالته في طلب مكتوب يتضمن الاسباب . يترك العامل منصب عمله وفقاً للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط.» . يمكننا بعد استقراء هذه المادة أن نرصد الملاحظات مختلفة أهمها وجوب كتابة الاستقالة مع ترك المجال مفتوحاً للعامل في الكيفية التي يوصل العامل بها الاستقالة إلى علم المستخدم ، بالضافة إلى ذكر العامل الأسباب التي يتدرع بها للتخلي عن علاقة العمل.

أحال القانون رقم 12/78 إلى القوانين الأساسية لكل نشاط لتحديد باقي الشروط الواجب احترامها في تقديم الاستقالة و لعل أهمها مهلة الإخطار و مدتها التي لم تشر إليها المادة 93 الوارد نصها أعلاه صراحة. وبتاريخ: 1982/02/27 صدر القانون رقم 106/82<sup>1</sup> من أجل تبيان كيفية تطبيق أحكام القانون رقم 12/78 إلا أنه لم يأت بأحكام أكثر تفصيلاً بالنسبة للاستقالة ، بل اكتفى بتعدادها مع حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 68.

<sup>1</sup> القانون رقم: 06/82 المؤرخ في: 1982/02/27 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ملغى.

بما أن القانون 12/78 جاء بأحكام مشتركة بين الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي فإن أحكام الاستقالة بالنسبة للعامل و الموظف كانت موحدة من حيث الكتابة و وجوب ذكر الأسباب، ثم تبقى الشروط الأخرى التي أحال القانون بخصوصها إلى قوانين خاصة بكل قطاع نشاط.

### الفرع الثاني: وضع الاستقالة في القانون 11/90

إن صدور القانون 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المعدل و المتمم، كان نتيجة للتحويل الذي شهدته الجزائر في وجهتها الاقتصادية، هذا التحويل الذي أملتته المتطلبات الاجتماعية و المتغيرات السياسية التي أفضت إلى إصدار دستور سنة 1989. لذلك كان لزاما على التشريعات أن تتغير تبعا للمبادئ الدستورية الجديدة فكان ميلاد القانون 11/90 استجابة لهذه المعطيات ف جاء هذا القانون بطابع لبرالي.<sup>1</sup> على نفس منوال التشريعين السابقين أي الأمر 31/75 و القانون 12/78 أشار القانون 11/90 إلى الاستقالة في مادتين ذكرت أولهما الاستقالة ضمن حالات انتهاء علاقة العمل و هي المادة 66، ثم المادة 68 التي اعترفت بالاستقالة كحق للعامل وذكرت شروطها إذ نصت على أن: « الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدى رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.»

نلاحظ أن القانون 11/90 أبقى على نفس التوجه التشريعي في الاستقالة من حيث كونها حقا للعامل و أن التعبير عنها لا بد من أن يكون كتابيا إلا أنه من ناحية عدم اشتراط تسبب الاستقالة يكون أقرب إلى الأمر 31/75 الذي لم يشترط التسبب على عكس القانون 12/78 الذي اشترط تسبب الاستقالة. كذلك أشار القانون 11/90 إلى مهلة الإخطار بصريح العبارة مثله مثل الأمر 31/75 بينما أشار القانون 12/78 إلى مهلة الإخطار بطريقة ضمنية حين أوجب على العامل أن يحترم الشروط التي ينص عليها القانون الأساسي لقطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

كان الأمر 31/75 المشار إليه سالفا أكثر حسما في مسألة تحديد مهلة الإخطار حين قيده بمدد فترة التجربة التي نص عليها في المادة 10 منه، بينما ترك القانون 11/90 مسألة تحديد فترة التجربة إلى

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 49.

الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية، وبذلك يظهر على أنه أعطى دورا للتفاوض الجماعي، لأنه قانون يعكس النظرة الليبرالية التي تعطي للتعاقد حيزا واسعا، و قد جرى العمل بعد صدور هذا القانون على تحديد مهلة الإخطار في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية و في عقد العمل. نستنتج من خلال التطور التشريعي للاستقالة أن المشرع ظل يكرس حق الاستقالة مع تقييده إياه بضرورة التعبير عنه كتابة و احترام مهلة الإخطار المسبق التي نلاحظ أن المشرع اعتمد في تحديدها على نصوص تشريعية سواء في الأمر 31/75 أو في القانون 12/78 ثم أعطى للتفاوض و التعاقد مجالا حينما أحال إليهما في تحديد مهلة الإخطار في القانون 11/90، لكن مع القانون 12/78 نلاحظ تراجعاً لهذا الحق من خلال الإملاء على العامل بأن يبين الأسباب التي تدفعه لاتخاذ قراره بترك العمل في صلب استقالته، و ذلك نتيجة للتقييد الذي افرضه تدخل الدولة الواسع في القطاع الاقتصادي بالنظر إلى التوجه الاقتصادي الذي كانت تنتهجه.

خلاصة الأمر أن المشرع ظل ينظر إلى الاستقالة على أنها حق مكرس ينفي تأييد علاقة العمل، بل هي حق مكرس حتى في العقد المحدد المدة، جعلها أداة بيد العامل متمثلة في تصرف من جانب واحد، مع تقييدها بشروط اختلفت تشديدا و تخفيفا مع تعاقب القوانين التي عكست توجهات اقتصادية معينة.

### المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للاستقالة و تمييزها عن النظم المشابهة

مواصلة لتبيان ماهية الاستقالة في ميدان علاقة العمل سنتطرق في هذا المبحث إلى الطبيعة القانونية للاستقالة فالاعتراف بها كحق للعامل يقتضي منا معرفة الطابع الذي يمارس فيه، و من جهة أخرى نميزها عن حالات قد يترك فيها العامل منصب عمله بناء على إجراءات مكتوبة دون أن يعد ذلك استقالة و هي بعض حالات التقاعد و حالة الذهاب الإرادي.

### المطلب الأول : الطبيعة القانونية للاستقالة

تنعكس الطبيعة القانونية لعقد العمل نفسه على الطبيعة القانونية للاستقالة، فلقد انقسم الفقه حول ما إذا كانت العلاقة بين العامل و رب العمل علاقة تعاقدية أم نظامية، لذلك فإن الأخذ بأحد الاتجاهين يؤثر في تحديد الطبيعة القانونية للاستقالة.<sup>1</sup> بناء على ذلك سنعرض في الفرع الأول بسطاً للاتجاهات الفقهية

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 23.

التي تصدت لتحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل و أثر ذلك على الطبيعة القانونية للاستقالة، وفي الفرع الثاني نتعرف على موقف المشرع الجزائري.

### الفرع الأول: عرض النظريات

تنازعت مسألة تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة العامل بالمستخدم نظريتان إحداهما تعتبر هذه العلاقة ذات طبيعة عقدية بينما ترى الثانية أن خضوع هذه العلاقة للتنظيمات يحو عنها الصفة العقدية ، وسوف نتطرق إلى تلك النظريات تبعا .

#### أولا: النظرية العقدية

ترى هذه النظرية أن علاقة العامل برب العمل هي علاقة اتفافية مردها العقد الذي يبرمه الطرفان، فعقد العمل هو الذي يحدد حقوق و التزامات الطرفين، أما انضمام العامل إلى الهيئة المستخدمة دون إبرامه لعقد عمل، فتلك حالة استثنائية تظل خاضعة لأحكام القانون، التي هي أحكام عامة و شاملة تفتقر إلى التخصيص الذي يأتي به العقد، فهي حالة احتياطية في حال غياب العقد الذي يفترض فيه أن يكون أصل العلاقة.<sup>1</sup> كما أن الذي يعزز حضور العقد دور الإرادة الواضح في اختيار المتعاقد، و في تحديد المنصب الذي سيشغله العامل، و مدة العقد، و ما إذا كان بتوقيت جزئي، و غيرها من المسائل الاتفافية.<sup>2</sup>

تجدر الإشارة بأن النظرية العقدية مرت بمرحلتين ، مرحلة النظرية العقدية التقليدية وهي المرحلة التي كان عقد العمل فيها خاضعا لمبدأ سلطان الإرادة فكان عقد العمل عبارة عن عقد تأجير خدمات، و كانت قوة العمل خاضعة لتقلبات السوق و قانون العرض و الطلب، إلا أن هذه النظرية انتقدت من حيث أنها تفرق بين العامل و قوة العمل و هما متلازمان يستحيل التفريق بينهما، و أن الأجر الذي يتقاضاه العامل لا يكون بالضرورة محددًا بمدى جهده و وقته بل قد تتدخل عوامل اقتصادية و اجتماعية، تجعل من السهل

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 26.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 26.

استغلال العامل والإجحاف في حقه، و لأن تدخل الدولة عن طريق القوانين و اللوائح صار يجد من مبدأ سلطان الإرادة.<sup>1</sup>

ثم مرحلة النظرية العقدية الحديثة التي ظهرت نتيجة الانتقادات التي وجهت للنظرية العقدية في ثوبها القديم ظهر اتجاه يؤيد الطرح العقدي لكن بالاستناد إلى عنصر الإذعان بالقول أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة، ذلك ما يقوي مظنة قبوله بشروط صاحب العمل و لو كانت تعسفية،<sup>2</sup> لذلك فالعامل يستحق الحماية التي يقرها القانون للطرف المدعن في هذا النمط من العقود، لكن هذه النظرية انتقدت على أساس أنه في الأنظمة القانونية الحديثة فإن كلا الطرفين هما مدعنان للأحكام التشريعية التي تحكم ميدان علاقات العمل.<sup>3</sup>

تبرز أثر النظرية العقدية على طبيعة الاستقالة في أن الأحكام و الشروط التي يمارس في إطارها العامل استقالته تكون محددة بموجب العقد، فبنود العقد هي التي تحكم استقالة العامل، من تحديد مهلة للإخطار أو اشتراط تسيب الاستقالة و قبول رب العمل وغيرها، وفي غياب أي شروط يستطيع العامل أن يغادر منصبه بمجرد تقديمه للاستقالة.<sup>4</sup>

### ثانيا: النظرية النظامية

يرى أنصار هذه النظرية أن نشأة العلاقة بين العامل و المستخدم لا تكون بإبرامها لعقد و لكن تنشأ العلاقة بينهما من واقعة الانضمام الفعلي إلى المشروع، فعقد العمل قاصر عن تفسير العلاقات التي تنشأ خارج الإطار الاتفاقي كحالة اشتغال العامل بدون عقد، أو حالة بطلان العقد نفسه، أو حالة العمل بتكليف إداري بناء على مقرر، أو حالة تشغيل السجناء. يرجع عجز العقد عن احتواء الكثير من صور العلاقة بين العامل و المستخدم إلى أزمة مر بها هذا العقد نجمت من تدخل التشريع في تنظيم الكثير من

---

<sup>1</sup> أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، 2012، ص 67.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 61.

<sup>3</sup> أهمية سليمان، المرجع نفسه، ص 69.

<sup>4</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 27.

المسائل في ميدان العمل، وإلى تدخل التفاوض الجماعي في إرساء الكثير من الأحكام لا عن طريق العامل نفسه بل بواسطة من يمثله من التنظيمات العمالية، بل حتى رب العمل قد يمثله تنظيم لأرباب العمل. إن العمال سواسية في الحقوق و الواجبات الأساسية، سواء منهم الذين أبرموا عقودا أو الذين انضموا إلى الهيئة المستخدمة دون عقد، فهذا الأخير لا يضيف إلا بعضا من الحقوق أو الالتزامات إن وجد<sup>1</sup>.

إن الذين انتقدوا هذه النظرية يرون أنه لا يمكن نفي كون علاقة العمل تنشأ من تلاقي إرادتين متطابقتين لإبرام عقد عمل، فتدخل القوانين و اللوائح يهدف إلى منع البنود التعسفية لكنه لا يُسقط العقد الذي يظل هو الأصل، وأن السماح بانضمام العامل إلى الهيئة المستخدمة دون عقد فيه تغيير بالعامل الذي تُلقى على عاتقه التزامات لم يتفاوض بشأنها، فالعقد يحمي العامل من تطاول المستخدم بسلطة الإشراف التي تقتضيها إدارته للمشروع. يبرز أثر النظرية النظامية على طبيعة الاستقالة في أنه لا يمكن للعامل أن يمارس استقالته إلا في حدود الأحكام التي يفرضها عليه التشريع بمختلف صورته و كذا الاتفاقيات الجماعية، و لا يستطيع ترك العمل بمجرد تقديمه للاستقالة بل عليه أن يبقى لفترة معينة تجنباً للإضرار بالمشروع.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري

إن اعتبار عقد العمل من العقود المسماة في التشريع الجزائري يعني تدخل المشرع بأحكام تستهدف حماية طرفيه و خاصة العامل، إلا أن هذا التدخل لم يمح دور العقد كلية، بل ظل هذا الأخير قائما لكن متمتعا بذاتيته و استقلاله، فلم تعد خصوصية العلاقة بن طرفي عقد العمل هي التي تصنع ذاتيته بل كذلك الإطار الذي وضعه فيه المشرع انسجاما مع تلك الخصوصية. هكذا يمكننا أن نلاحظ أن الاستقالة في ظل القانون 11/90 تتحدد طبيعتها القانونية فلقد أعطى القانون لإرادة العامل مكانة من حيث أنه اعترف بأن الاستقالة حق للعامل يمارسه بإرادته وبذلك فإن العقد لا يمكنه أن يلغي هذا الحق، وهنا يظهر الطابع العقدي من خلال حرية الفسخ.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 28 و 29;

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 32 و 33.

<sup>3</sup> نتطرق لاحقا إلى مسألة فسخ عقد العمل دون الرجوع إلى القضاء كاستثناء على المبادئ العامة، عند دراستنا لجزء إخلال العامل بالالتزام الإشعار المسبق.

إذا تراجع العامل عن الاستقالة بعد إعلام المستخدم بها فإنه لا يحق له أن يستمر في العمل إلا بناء على قبول المستخدم بذلك التراجع، هنا يظهر النزوع إلى الجانب العقدي، ومسألة التراجع حتى وإن لم ينص عليها المشرع صراحة إلا أن حكمها هذا هو موقف القضاء من تفسير نصوص القانون.<sup>1</sup> لكن في مقابل ذلك على العامل أن يلتزم بالشروط المقررة في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية، خاصة مهلة الإخطار.

مع أنه حتى في حالة تحديد العقد لبعض الشروط فيجب أن لا يلقي على العامل أعباء تزيد عن تلك المقررة بموجب الاتفاقيات الجماعية.<sup>2</sup> هاتان السمتان الأخيرتان تظهران الجوانب النظامية في الاستقالة.

### المطلب الثاني: التمييز بين الاستقالة و بعض النظم المشابهة

توجد بعض الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل بأسلوب قد يكون مشابها للاستقالة وهي على الخصوص التقاعد المنصوص عليه في المادة 66 من القانون 11/90 و الذهاب الإرادي الذي لم تنص عليه المادة المذكورة ولكن ظهر كأسلوب جديد للإلغاء. هاتان الحالتان الأكثر قربا من الاستقالة قد يحدث معهما نوع من اللبس خاصة و أن كلا من الاستقالة و طلب الإحالة على التقاعد من طرف العامل أو الرغبة في الذهاب الإرادي كلها تتم بالتعبير الكتابي عن الإرادة، ذلك ما يجعلنا نلقي نظرة على التقاعد في الفرع الأول مع إبداء الفروق بينه و بين الاستقالة، ثم التطرق بنفس المنهج إلى الذهاب الإرادي في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: التمييز بين طلب الاستقالة و طلب الإحالة على التقاعد

يعد التقاعد حالة من حالات انتهاء علاقة العمل كما تنص عليه المادة 66 من القانون 11/90 ويصعب تصنيف التقاعد من حيث كونه حالة إرادية أو غير إرادية لانتهاء العلاقة، لأنه إذا توفرت الشروط القانونية للتقاعد فمن حق العامل أن يحال عليه و لو كان المستخدم رافضا لذلك، كما أنه من حق المستخدم إصدار قرار بالإحالة على التقاعد. إذا توفرت شروطه. و لو لم يقبل العامل، فإذا كان التقاعد حالة إرادية

<sup>1</sup> سنعرض حكم التراجع عن الاستقالة حال دراستنا للتعبير عن الإرادة في الاستقالة.

<sup>2</sup> انظر في تحديد مهلة الإخطار خارج الاتفاقيات الجماعية في الفصل الثاني.

بالنسبة لأحد الطرفين قد لا تكون إرادية بالنسبة للطرف الآخر، لذلك يذهب بعض الفقه للقول بأن القابلية للتقاعد admission à la retraite هي سبب إنهاء علاقة العمل.<sup>1</sup>

يبقى التقاعد النسبي هو الحالة الوحيدة التي يمتلك فيها العامل حق المبادرة بالإحالة على التقاعد دون أن يكون لرب العمل نفس الحق كما سنرى عند تطرقنا للتقاعد النسبي. لا يوجد تعريف تشريعي للتقاعد بصفة عامة<sup>2</sup>، ومن خلال قراءتنا للنصوص التشريعية في هذا المجال يمكننا أن نلاحظ وجود ثلاثة أنواع من التقاعد وسوف في العنصر الاول، كما سوف نميز بينها وبين الاستقالة من خلال العنصر الثاني .

### أولا : صور وأنواع التقاعد

استحدثت المشرع الجزائري ثلاثة أنواع من التقاعد ، اطلق الفقه على النواع الاول بالتقاعد العادي أو الكلي ، وعلى الثاني بالتقاعد المسبق ، وأخير الثالث التقاعد النسبي وسوف نتعرض إليهم تبعا

#### 1: التقاعد العادي أو الكلي<sup>3</sup>

كما يظهر من تسميته فهو الصورة العادية للتقاعد حيث يحال على التقاعد الشخص الذي تتوفر فيه الشروط القانونية المتعلقة بسن العامل و مدة الخدمة حسب المادة 06 من القانون 12/83<sup>4</sup>. بالنسبة لشروط السن نجد عدة ضوابط تدخل في تحديده مثل جنس العامل (الرجل 60 سنة، و المرأة 55 سنة) و إمكانية استفادة بعض الفئات من تخفيض السن كالمرأة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات، و المجاهدين، و العمال الذين يعملون في ظروف جد شاقة، كذلك يمكن رفع هذه السن برغبة من

---

<sup>1</sup> Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 160.

انظر كذلك: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص من 340 إلى 344، آمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر العاصمة، ص من 94 إلى 100، بشير هدي، المرجع السابق، ص 116.

<sup>2</sup>Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 160.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2010، ص 293، انظر كذلك: أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 340.

<sup>4</sup> القانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم.

العامل حسب التعديل الذي طرأ على القانون 12/83 في 2016 بموجب القانون 15/16<sup>1</sup> حسب الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 06 المعدلة و المادة 07 مكرر المضافة. أما بالنسبة لشرط المدة القانونية لا بد للعامل أن يقضي مدة 15 سنة من العمل على الأقل،<sup>2</sup> فهذا الشرط مرتبط بالشرط الأول فلا يمكن للعامل أن يستفيد من الإحالة على التقاعد إذا بلغ السن القانونية ولم يتم 15 سنة على الأقل، كما لا يمكنه أن يستفيد إذا بلغ السن القانونية و لم يؤد 15 سنة، و نفس الشيء بالنسبة للمستخدم الذي لا يمكنه أن يجيل عاملا على التقاعد عند بلوغه السن القانونية وهو لم يتم 15 سنة من العمل كما لا يمكنه أن يجيله إلى التقاعد إذا أتم 15 سنة و لم يكن بالغا السن القانونية للتقاعد.<sup>3</sup>

## 2 : التقاعد المسبق

استحدثت المشرع هذه الصورة بموجب المرسوم التشريعي رقم: 10/94<sup>4</sup> الذي جاء تابعا للمرسوم التشريعي: 09/94 الذي صدر لحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية،<sup>5</sup> فتجنبنا لتسريح العامل في حالة تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم يمكن أن يستفيد العامل من تقاعد مسبق<sup>6</sup>. أي قبل سن التقاعد العادي . إذا توفرت فيه شروط هذا النوع من التقاعد وهي شروط متعددة. \_ ذكر المرسوم 10/94 شروطا تتعلق بمجال تطبيق هذا النظام في المواد 02،03،04 وشروطا عامة في المواد: 07،08،09، وشروطا خاصة في المواد: 10،11،12،13.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تسريح العامل لأسباب اقتصادية الذي تتوفر فيه شروط التقاعد المسبق فيعتبر قرار التسريح لاغيا و يترتب عليه جزاء مالي طبقا للمادة 31 من المرسوم 10/94 المشار إليه ، كما أن التقاعد المسبق مثل التقاعد العادي يمكن لأي من الطرفين أن يبادر به دون اشتراط موافقة الطرف

<sup>1</sup> القانون رقم: 15/16 المؤرخ في: 2016/12/31، يعدل و يتمم القانون رقم: 12/83.

<sup>2</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 98.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 295.

<sup>4</sup> المرسوم التشريعي رقم: 10/94 المؤرخ في: 1994/05/26 يحدد التقاعد المسبق.

<sup>5</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 296.

<sup>6</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 117.

الآخر سواء العامل أو المستخدم.<sup>1</sup> كما أن هذه الصورة من التقاعد مرتبطة بإجراءات التقليل لأسباب اقتصادية أو التوقف القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة ولا نجد هذا النوع من التقاعد خارج هذه الحالة أي التي نظمها المرسوم التشريعي رقم 10/94.

### 3: التقاعد النسبي:

هو الصورة التي لا يتحصل فيها المحال إليه على معاش كامل كمعاش التقاعد العادي ولكن على معاش أقل يتم احتسابه بنسب مؤوية وفق عدد سنوات العمل، ويشترط فيه أن يكون العامل قد بلغ سن 50 سنة على الأقل و أن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل.<sup>2</sup> تم استحداث هذا النوع من التقاعد بالنسبة لفئة الإطارات العليا للدولة، ثم تم تعميمه بالنسبة لكافة الفئات العاملة في القطاع الاقتصادي أو الوظيفة العامة بموجب الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل والمتمم للقانون 12/83،<sup>3</sup> ثم تم إلغاء هذه الصورة بموجب القانون رقم: 15/16 المؤرخ في: 2016/12/31 و صار هنالك ما يمكن تسميته بالتقاعد قبل السن القانونية و لا يستفيد منه إلا العمال الذين يشغلون مناصب تتميز بظروف "جد شاقة" فقط دون غيرهم، على أن تحدد قائمة هذه المناصب و الأعمار المناسبة لها و الفترة الدنيا للخدمة عن طريق نص تنظيمي لم يصدر بعد. يختلف هذا النوع من التقاعد عن سابقه في أنه لا يكون إلا بمبادرة من العامل فلا يمكن للمستخدم أن يفرض على العامل الإحالة إلى التقاعد النسبي.<sup>4</sup>

### ثانيا 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 10/94. كما يشتركان في بعض الآثار القانونية التي تعقب انتهاء علاقة العمل، مثل حق العامل في الحصول على شهادة عمل، و التزامه برد

<sup>1</sup> آمال بن رحال، المرجع نفسه، ص 120.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ص 301.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ص 299.

<sup>4</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 301.

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 أنها سبب لإنهاء 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 إلغائه هو الصورة الأكثر قربا من الاستقالة بما أنه يكون بإرادة العامل لوحده، سوى أنه غير متبوع بمهلة إخطار كالاتقالة.

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.

### الفرع الثاني: التمييز بين الاستقالة و الذهاب الإرادي

إذا كان لكل من العامل و المستخدم أداة قانونية يمكنه من خلالها وضع حد لعلاقة العمل بصفة انفرادية، إذ أن للعامل الاستقالة، و للمستخدم التسريح، فإن الواقع العملي أنتج حالة جديدة لم ينص عليها القانون 11/90، وهي إنهاء عقد العمل باتفاق الطرفين.<sup>1</sup>

### أولا الذهاب الإرادي ومدى قبوله:

يذهب البعض إلى تسمية هذه الحالة بالذهاب الإرادي<sup>2</sup> le départ volontaire و الذهاب المتفاوض عليه<sup>3</sup> Le départ négociés، و يذهب البعض الآخر إلى تسميتها الفسخ الاتفاقي<sup>4</sup> ومن

<sup>1</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 71.

<sup>2</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 71،

Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p189.

<sup>3</sup> ANTOINE MAZEAUD, Droit de travail, 4<sup>e</sup> édition, Montchrestien, 2004, p 386.

<sup>4</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 344، و بشير هدي، المرجع السابق، ص 120.

الكتاب من يرى أن تسمية الذهاب الإرادي لا تؤدي المعنى المقصود منها لأنها توحى بالاستقالة،<sup>1</sup> ويسمي بعض الفقه المصري هذه الحالة الاتفاقية "التقايل"<sup>2</sup> مع العلم أن التقايل نظرية مدنية تخص حل الرابطة التعاقدية في سائر العقود الملزمة للجانبين.<sup>3</sup> غير أن المشكلة التي يطرحها الذهاب الإرادي هو أنه وإن كان صحيحا من ناحية الشريعة العامة إلا أنه قد لا يضمن للعامل الحماية الخاصة التي يقرها قانون العمل باعتبار العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة،<sup>4</sup> و هنا يبرز دور التفاوض الجماعي في تحديد إطار حمائي يقي العامل من أي إجحاف.<sup>5</sup> خاصة إذا استعمل الذهاب الإرادي كأداة للتسريح لأسباب اقتصادية.<sup>6</sup>

### ثانيا: التمييز بين الاستقالة و الذهاب الإرادي

إن كلا من الاستقالة والذهب 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 مقنعا،<sup>7</sup> لكون العامل كما أسلفنا هو الطرف الضعيف في العلاقة، وسوف نتطرق بالتفصيل لمسألة سلامة الإرادة عند معالجتنا للشروط الموضوعية للاستقالة.

<sup>1</sup> آمال بن رحال، المرجع نفسه، ص 71.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 16.

<sup>3</sup> بلعبيور عبد الكريم، نظرية فسخ العقد في القانون المدني الجزائري المقارن، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر العاصمة، 1986، ص 125،126.

<sup>4</sup> آمال بن رحال، المرجع نفسه، ص 71،72.

<sup>5</sup> بشير هدي، المرجع نفسه، ص 120.

<sup>6</sup> Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 189.

<sup>7</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 73.

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 الإرادي.<sup>1</sup>

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 بها هذا الطلب تختلف عن شروط تقديم الاستقالة، وكذلك تختلف الآثار التي يؤدي إليها هذا الطلب عن آثار 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 أسبابا لإنهاء علاقة العمل الذي قد يفرز آثارا قد نجدها سواء تعلق الأمر بإنهاء عن طريق الاستقالة أو التقاعد أو الذهاب الإرادي، لكن يظل لكل واحد من هذه الأسباب الثلاثة أحواله و إجراءاته و آثاره الخاصة التي يتميز بها. 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 بها أي طلب التقاعد أو الذهاب الإرادي.

لقد وقفنا في هذا الفصل 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

<sup>1</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص344، و بشير هدي، المرجع السابق، ص120.

تنظيمي، هذا الأخير هو الذي اختلف بحسب التشريعات التي كرس حق الاستقالة، كما أن التشريع جعل من الاستقالة حالة فريدة من حالات إنهاء علاقة العمل ومستقلة بجزئها عن حيز طلب التقاعد أو حيز الذهاب الإرادي.

## الفصل الثاني : النظام القانوني للاستقالة في مجال علاقات العمل

إن عقد العمل كغيره من العقود يكمن دوره في توفير التوازن بن المركزين القانونيين لطرفيه، ونظرا لكون العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة بسبب احتياجه، فإن تدخل المشرع كان لازما لإيجاد آليات تحفظ هذا العقد من فقدان اتزانه ، هكذا فإن هذا العقد لا يحتاج لدعائم عادلة في تكوينه و تنفيذه فحسب، بل كذلك في إنهاءه، لذلك فإن تكريس حق الاستقالة للعامل لا يعني تركه بدون نظام، فكون العامل هو الطرف الضعيف قد يعرضه لأن يُدفع لاستعمال هذا الحق في ملابسات لا تُخدم مصلحته الاجتماعية، كما أن العامل نفسه قد يتعسف باستعمال هذا الحق أحيانا.

لا شك أن إنهاء علاقة العمل بالاستقالة يؤثر على المركزين القانونيين لطرفي العلاقة، ما يتعين معه وضع معالم للحقوق و الالتزامات في هذه المرحلة، حتى لا يكون استعمال العامل لحقه ضارا له و لا مخلا بمصلحة المستخدم ، من أجل ذلك تضافرت جهود التشريع و القضاء و الفقه لوضع نظام متكامل للاستقالة في ميدان علاقات العمل، وهو النظام الذي سنحاول دراسته في هذا الفصل الذي ارتأينا أن نقسمه إلى مبحثين، حيث نعالج في المبحث الأول الشروط التي تتوجب مراعاتها في الاستقالة، ثم في المبحث الثاني الآثار التي ترتبها الاستقالة على مصير علاقة العمل و على مصالح الطرفين.

### المبحث الأول : شروط الاستقالة في مجال علاقات العمل

نص المشرع بصريح العبارة أن الاستقالة حق معترف به للعامل و ما دامت حقا له فإن استعمال هذا الحق لا يكون إلا بناء على رغبة منه وهو الشيء الذي أشارت إليه المادة 68 حيث جاء فيها «على العامل الذي يبدي رغبته...». حددت المادة المذكورة الوسيلة التي يتم من خلالها التعبير عن هذا الحق أي بكتابة الاستقالة، كما ألزمت العامل باحترام فترة إشعار مسبق. لا شك أن هذه الأحكام جاءت لحماية مصالح الطرفين، فهي من جهة تسمح للعامل باستعمال حقه واتخاذ قراره النابع من إرادته الحرة و ترجمتها في أحسن الظروف دونما أن يكون مطالبا بإبداء سبب لذلك، و من جهة أخرى تمكن المستخدم من أجل يواجه به فراغ المنصب، ثم يبقى تجسيد الاستقالة في الشكل المكتوب أداة يستطيع بها كل واحد من

الطرفين الاحتجاج بانتهاء العلاقة بالاستقالة متى ما نازعه الطرف الآخر بخلاف ذلك ، هذا ما يدعونا إلى تحليل الكيفية الصحيحة التي تتبلور بها رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل بالاستقالة، و لذلك سنخصص المطلب الأول لتبيان الشروط الموضوعية للاستقالة، ثم نتصدى بالدراسة في المطلب الثاني للشكل المتطلب لإبداء هذه الرغبة، وكذا التزام العامل بالبقاء في منصب عمله إبان فترة محددة تجنباً للإضرار برب العمل.

### المطلب الأول: الشروط الموضوعية للاستقالة

يذهب جل المؤلفين الذين تعرضوا لدراسة الاستقالة في القانون الاجتماعي الجزائري إلى أن المشرع لم يضع شروطاً موضوعية للاستقالة،<sup>1</sup> ولو أنه في نظرنا ورد في الفقرة الثانية من المادة 68 من القانون 11/90 ما نصه: "على العامل الذي يبيد رغبته في إنهاء علاقة العمل"<sup>2</sup>، فبالنسبة لنا يعد إبداء الرغبة وصفاً للإرادة الكامنة في العامل، خاصة و أن الاستقالة إنما هي إنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل. يتضح لنا من العبارة التي سطرنا عليها في المادة 68 أن هذه المادة فعلاً تنطوي على شرط موضوعي، يقيمه القانون في كل عمل إرادي ألا وهو صحة الإرادة، و صحة الإرادة بالنسبة للإقدام على إصدار الاستقالة هي التي سنعالجها في الفرع الأول. ما دامت الاستقالة قراراً يتخذه العامل لوضع حد لعلاقة العمل فإنه كثيراً ما يثار التساؤل حول مدى إلزامية تسبب هذا القرار و سوق مبرراته في صلبه، ذلك ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: صحة الإرادة

إنه لما كانت الاستقالة أداة يستعملها العامل لممارسة حرية من حرياته الأساسية المتمثلة في حرية العمل كما رأينا، و بما أن المادة 68 من القانون 11/90 اعتبرت الاستقالة تجسيدا لإنهاء علاقة العمل عن طريق إبداء رغبة العامل في ذلك، فإن ممارسة تلك الحرية و إبداء هذه الرغبة لا بد من أن يصدر عن إرادة حرة و إدراك سليم.

---

1 NASRI Hafnaoui, La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif algerien, ZAKARIA Editions Juridiques, 1992, p 93.

2 Art 68 de la loi 90/11:« Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail...»

## أولاً: الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة

اعتبر المشرع الاستقالة سبباً لإنهاء عقد العمل المحدد أو غير المحدد المدة من جانب واحد، وبذلك سمح القانون لإرادة العامل المنفردة أن تنهي العقد، فهل تصلح الإرادة المنفردة لترتيب آثار قانونية؟. بالرجوع إلى نظرية الالتزام بصفة عامة، نجد اختلافاً بين الفقهاء في مدى اعتبار الإرادة المنفردة مصدراً 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 مصدراً عاماً للالتزام.<sup>1</sup>

أما عند الفقه العربي فقد ذهب السنهوري إلى أن الإرادة المنفردة ليست مصدراً للالتزام بما أن القانون المدني لم يرد فيه النص على اعتبار الإرادة المنفردة مصدراً للالتزام، وبما أن النص عليها يكون مقيداً في نصوص تعالج حالات خاصة و محددة، فإن الالتزام بالإرادة المنفردة يظل مصدره القانون وبذلك فمصادر الالتزام حسبه أربعة و ليست خمسة.<sup>2</sup>

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 مثلاً الذي تنص عليه المادتان 162 من القانون المدني المصري و 123 مكرر 1 الجزائري نجد أن عديم الأهلية ليس

---

<sup>1</sup> 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.

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

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.<sup>1</sup>

أما موقف المشرع الجزائري فقد تدرج على مرحلتين: في أولاهما. أي بصدر التقنين المدني. كانت الإرادة المنفردة مصدرا استثنائيا لا يتقرر إنشاؤها للالتزام إلا بموجب نصوص خاصة،<sup>2</sup> وفي المرحلة الثانية. أي في تعديل سنة 2005. اعتبر المشرع الالتزام بالإرادة المنفردة مصدرا عاما للالتزام بموجب المادة 123 مكرر من القانون المدني.<sup>3</sup> كما قرر المشرع للإرادة المنفردة من الأحكام ما هو مقرر للعقد ما عدا أحكام القبول،<sup>4</sup> أي الأحكام التي تتعلق بوجود توافر إرادتين متطابقتين لإنشاء التزام، لذلك تشترك الإرادة المنفردة مع العقد في أحكام الأهلية وصحة الرضى و المحل و السبب.<sup>5</sup>

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. كأى 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 جنون،<sup>6</sup> 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 تعسقا.

<sup>1</sup> محمد صبري السعدي، المرجع نفسه، ص 370.

<sup>2</sup> بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، 2007، الجزء الأول، ص331.

<sup>3</sup> محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 370.

<sup>4</sup> انظر المادة 123 مكرر الفقرة 02 من القانون المدني.

<sup>5</sup> بلحاج العربي، المرجع نفسه، ص332.

<sup>6</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 43.

أما بالنسبة لناقص الأهلية الذي بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد وبما أن القانون حدد السن الأدنى للعمل بستة عشر 16 سنة مع وجود ترخيص من الولي الشرعي طبقاً للمادة 15 من القانون 11/90 فإننا نتساءل عن مدى صحة استقالة العامل الذي جاوز سنه 16 سنة و انتمى للهيئة المستخدمة بترخيص من وليه الشرعي، لكنه أبدى رغبته في إنهاء علاقة العمل دون أن يكون بالغاً سن الرشد؟ هل تعد استقالته بمفرده نافذة؟ أم لابد من موافقة وليه الشرعي؟

يظهر لنا أنه و إن كان انتماء القاصر للهيئة المستخدمة متوقفاً على ترخيص من الولي الشرعي إلا أن إبداءه لرغبته في التحلل من علاقة العمل بالاستقالة لا يحتاج لأي موافقة من الولي الشرعي، وحثنا في ذلك أن مشيئة البقاء في العمل من دونها هي مسألة شخصية لا يمكن للولي الشرعي أن يحل فيها محل القاصر فليس له أن يعضله على البقاء في عمل لم يعد يريد، خاصة و أن السماح للقاصر بالعمل دون السن القانونية لأهلية الأداء هو استثناء 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.

### ثالثاً: سلامة الإرادة

لا بد من أن تكون إرادة العامل حال تعبيره عن رغبته في إنهاء علاقة العمل، إرادة سليمة أي خالية من العيوب التي تشوب الإرادة عادة، وهي: الغلط و التدليس و الإكراه والاستغلال. إن أكثر العيوب شيوعاً في التعبير عن الاستقالة هو الإكراه، فلا نجد مؤلفاً في القانون الاجتماعي عاجل 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»<sup>1</sup>، و ينطوي الإكراه بذلك على عنصرين أولهما الوسائل التي يُمارس بها الإكراه، وثانيهما الرهبة التي تتولد في نفس الشخص الذي يقع ضحية للإكراه.<sup>2</sup> يتحقق الإكراه كلما تعرض العامل إلى ظروف من شأنها أن تصور له وجود خطر جسيم محقق قد يقع عليه أو على غيره إضراراً بالنفس أو الجسم أو الشرف أو المال، ويراعى في مدى جسامته الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه و حالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر.<sup>3</sup>

تنقسم الوسائل التي يُمارس بها الإكراه إلى وسائل حسية كالضرب و غيره من صور الإيذاء المادي، ووسائل نفسية كالتهديد، والإكراه النفسي هو الأكثر شيوعاً في أعمال التصرف عامة،<sup>4</sup> وفي الاستقالة خاصة.<sup>5</sup> 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 العامل،<sup>6</sup> وقد تكون من آثار الإكراه حالة من عدم الارتياح بسبب الاستفزاز كتحرير غير 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 جوهرياً أو غير جوهري، أو أن يرغب رب العمل العامل على الشغل في ظروف خطيرة، أو أن يتقاعس في دفع أجوره،<sup>7</sup> أو أن ينقله ليعمل في مكان آخر،<sup>8</sup>

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 01 ص 360.

<sup>2</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 01 ص 363.

<sup>3</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 63.

<sup>4</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 01 ص 365.

<sup>5</sup> Laurent Gamet, op.cit, p 21 paragraphe 11.17.

<sup>6</sup> Yves Delamotte, Le droit du travail en pratique, les éditions d'organisation, Paris France, 1990, p 92.

<sup>7</sup> Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, Droit du travail, DALLOZ, Paris FRANCE 19<sup>e</sup> édition 1998, .

<sup>8</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 9.

أو ألا يسند إليه أي مهمة أو عمل، بل قد يمنعه من دخول مكان العمل.<sup>1</sup> هكذا فإن الإكراه ينطوي على جعل العامل في وضعية لا تطاق حيث جاء في أحد قرارات المجلس الأعلى المغربي: « المشغلة مارست على المطلوب (الأجير) ضغوطا مادية و معنوية لا تسمح لأي أجير في مركزه أن يستأنف عمله بصفة طبيعية تضمن الاحترام المتبادل و المردودية المطلوبة حتى لو دعي إلى استئناف عمله برسالة مضمونة»<sup>2</sup> . لكن الصعوبة التي تعترض العامل هي أن الإكراه يصعب إثباته في غالب الأحيان،<sup>3</sup> ذلك أن رب العمل يعتمد إلى 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.

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 الغلط،<sup>4</sup> أو التدليس كأن توضع بين يديه وثيقة الاستقالة المحررة مسبقا مخلوطة مع عدة وثائق يُطلب منه التوقيع على مجملها أو أن يتم تمرير الاستقالة "تحت غطاء وثيقة أخرى"<sup>5</sup> ، 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 يتغيه أو يلاحظ فيه طيشا فينتهزه و يدفعه للاستقالة.

<sup>1</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 950.

<sup>2</sup> محمد سعيد بناني، المرجع نفسه، ص 951.

<sup>3</sup> محمد سعيد بناني، المرجع نفسه، ص 953.

<sup>4</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 66.

<sup>5</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 954.

## رابعاً: التراجع عن الاستقالة

قد يعدل العامل عن استقالته ويتراجع عنها بسبب سوء تقديره لمسألة خروجه من الهيئة المستخدمة، أو تسرعه في ذلك،<sup>1</sup> 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 يُلتفت إليه و هو عديم الأثر ما لم يلق قبولا من رب العمل، إذ جاء في هذا القرار حرفياً: « .. الاستقالة هي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل و تعبير ناتج عن إرادة واضحة لا لبس فيها من طرف العامل و أن التراجع عنها لا يعتد به ويبقى دون أثر، ولا يلزم المستخدم إلا إذا وافق عليه...»<sup>2</sup> . يظهر من خلال هذا القرار الموقف الواضح للمحكمة العليا من مسألة التراجع عن الاستقالة الذي يبقى عديم الأثر ما لم يوافق المستخدم، سواء طالبت المدة الزمنية الفاصلة بين تقديم الاستقالة و بين التراجع عنها أو قصرت هذه المدة.<sup>3</sup>

ما تجدر الإشارة إليه أن الأمر 03/06 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<sup>4</sup> من الأمر المذكور، لذلك فإنه من المستحسن أن ينص قانون العمل على حكم مشابه.

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 9.

<sup>2</sup> مجلة المحكمة العليا لسنة 2010، العدد الأول، ص 352، انظر الملحق الأول.

<sup>3</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 69، انظر كذلك: د. محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 87.

<sup>4</sup> « إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.» الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر 03/06 المؤرخ في: 15/06/2006 جر 46 لسنة 2006.

## الفرع الثاني: عدم تسبب الاستقالة أو تعليقها على شرط

عندما يعبر العامل عن رغبته في ترك العمل فهل عليه أن يقدم الأسباب التي تدفعه لذلك؟ وهل يمكنه أن يجعل من تركه للعمل مشروطا بتحقيق شيء ما من طرف المستخدم؟ ذلك ما سنعالجه في هذا الفرع تباعا.

### أولا: عدم تسبب الاستقالة

ليس على العامل الراغب في إنهاء علاقة العمل التزام بتسبب استقالته، لأن القانون 11/90 ليس فيه ما يفيد هذا الإلزام، وهو اتجاه تشريعي يشكل عدولا عما كان سائدا في ظل القانون الأساسي العام للعامل رقم: 12/78 و القانون رقم: 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، حيث كان على العامل أن يتقدم بطلب يوضح فيه الأسباب التي تجعله لا يريد الاستمرار في العمل لدى الهيئة المستخدمة، و إلا عدت استقالته باطلة و عديمة الأثر.<sup>1</sup>

لكن الأمر مختلف في ظل القانون 11/90، فإذا احترم العامل سائر شروط الاستقالة التي يلزمه القانون بها 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 استقالته،<sup>2</sup> و لا يمكن اعتبار سكوت العامل عن ذكر الأسباب قرينة على تعسفه في الاستقالة.<sup>3</sup> في نظرنا حتى و إن ارتأى للعامل تضمين استقالته عرضا لأسباب معينة وبدى للهيئة المستخدمة أو للقاضي أنها أسباب واهية فإن ذلك لا يحول دون صحة الاستقالة وترتيبها لآثارها طالما أنها احترمت الشروط التي قررها القانون.

لا يمكن النظر إلى ذلك التسبب على أنه تنازل من العامل و سماح منه لرب العمل أن يشاركه الإرادة في الاستقالة فيقرر مدى قابليتها للنفاذ أو أن يرفع ذلك إلى المحكمة،<sup>4</sup> فإرادة العامل تبقى إرادة حرة، و الاستقالة هي دائما سبب لإنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل. حتى المدة الزمنية التي يلتزم العامل

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 9.

<sup>2</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 67.

<sup>3</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 85.

<sup>4</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 195.

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 كما سنرى في الفرع الثاني من المطلب الموالي.<sup>1</sup>

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. في التشريع المقارن إذا أخذنا القانون الفرنسي على سبيل المثال فإنه لا يشترط تسبب الاستقالة،<sup>2</sup> وكذلك الحال في القانون المغربي،<sup>3</sup> و المصري.<sup>4</sup> نفس العدول الذي لاحظناه في القانون 11/90 حول عدم اشتراط تسبب الاستقالة، جاء به الأمر 03/06 الذي ينظم الوظيفة العامة إذا أن القانون الأساسي العام للعامل رقم: 12/78 كان ينظم القطاع الاقتصادي و قطاع الوظيفة العمومية. هكذا فإن القانون 11/90 وكذا الأمر 03/06 لم يشترط على العامل أو الموظف تسبب الاستقالة.

### ثانياً: 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 و ينتج عن ذلك اعتبار كل استقالة مشروطة في حكم العدم.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص، 195.

<sup>2</sup> Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, op.cit, p 394.

Voir aussi: Yves Delamotte, op.cit, p 92.

<sup>3</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 347، 384.

<sup>4</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 85.

<sup>5</sup> أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 221.

انظر كذلك: د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 58.

لكن جانبا من الفقه لا يرى بضرورة الأخذ بهذا الحكم على إطلاقه بل يجب الرجوع إلى الصيغة الشرطية التي أتى بها العامل و مراعاة مدى أخذ رب العمل بهذه الاستقالة و استجابته لشروطها.<sup>1</sup> 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 في هذا المطلب 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 (و سنرى في المطلب الثاني كيفية اتصال الاستقالة بعلم المستخدم) فلا يمكن للعامل أن يرجع فيها إلا بموافقة المستخدم، كما لاحظنا العدول التشريعي الذي أتى به قانون 11/90 من حيث أنه أعفى العامل من تسبب الاستقالة، و أن المستخدم ليس له أي سلطان في تقييم أسباب العامل.

### المطلب 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 و مسؤولية 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 وهو ما سنعالجه في الفرع الأول، ثم عليه ألا يغادر منصب عمله مباشرة بل عليه احترام مهلة معينة و هو ما سنعالجه في الفرع الثاني.

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص58، 59، 61، 60.

## الفرع الأول: الكتابة

اشترطت 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 مستقيلًا، فالأمر محسوم في أن الكتابة هي الأسلوب الوحيد لتقديم الاستقالة و أن غيرها من وسائل التعبير باطل لا أثر له.

عرفت المادة 323 مكرر من القانون المدني الكتابة على أنها: «تسلسل الحروف أو أرقام أو أية علامات أو رموز ذات معنى مفهوم، مهما كانت الوسيلة التي تتضمنها وكذا طرق إرسالها» كما أن المادة التي تليها أي 323 مكرر 1 ساوت بين الكتابة الإلكترونية و الكتابة على الورق بشرط «إمكانية التأكد من هوية الشخص الذي أصدرها و أن تكون معدة ومحفوظة في ظروف تضمن سلامتها» .

لم يشترط المشرع شكلاً معيناً أو قالباً محدداً 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.<sup>1</sup> 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 برسائلته 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 استقالة،<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup>Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 158.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 84.

لجنة التأديب التي أحيل عليها،<sup>1</sup> مع الملاحظة أن المحكمة العليا اعتبرت في أحد قراراتها أن طلب العامل لوصل تصفية كل حساب<sup>2</sup> و استلام العامل شهادة العمل بعد مغادرة منصب العمل بأكثر من شهر رغبة منه في قطع علاقة العمل،<sup>3</sup> 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 القانون و إنهاؤها 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.<sup>4</sup>

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 بعد.<sup>5</sup> تسهل الكتابة إثبات أن عقد العمل انتهى بإرادة العامل، و تحمي العامل من أي تسريح مقنع 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 تعسفياً<sup>6</sup>، كما تسمح الكتابة باحتساب مهلة الإخطار.

---

<sup>1</sup> Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 159.

<sup>2</sup> الوثيقة المسماة وصل تصفية كل حساب سنتطرق إليها مع حقوق العامل بعد انتهاء مهلة الإشعار.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم: 75980، بتاريخ: 1992/02/17، المجلة القضائية لسنة 1993، العدد 02، ص 89 نقلاً عن، آمال برحال، المرجع السابق، ص 68.

<sup>4</sup> قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم: 153681، بتاريخ: 1997/12/09، نقلاً عن، آمال برحال، المرجع السابق، ص 69.

<sup>5</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 4.

<sup>6</sup> Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 159.

« الرسالة متى وصلت إلى المرسل إليه صارت ملكه، و له أن يستخدمها كدليل لإثبات على حق يدعيه المرسل... » عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 02، ص 257.

إذن تعد الكتابة شرطا أساسيا يؤدي تخلفه بترك العمل تعسفا في استعمال حق الاستقالة،<sup>1</sup> وفعلا موجبا للتعويض إذا ترتب عنه ضرر، حتى ولو عبر العامل عن رغبته شفاهة ثم بدأ في احتساب مهلة إخطار واحترام هذه المهلة.

## **الفرع الثاني: الإشعار المسبق**

نصت الفقرة الثالثة من المادة 68 من القانون 11/90 على ما يلي: « ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية»، فاحترام مهلة الإشعار المسبق (أو الإخطار المسبق) (un délai – congé ou un préavis) يعد واحدا 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 تعريفا لمهلة الإخطار و لم نجد فيما اطلعنا عليه من المراجع تعريفا قضائيا أو فقهيها 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.

## **أولا: الطبيعة القانونية لمهلة الإشعار**

إن مهلة الإشعار هي مهلة محددة un délai préfixe و ليست مدة للتقادم، فلا يسري عليها ما يسري على التقادم من وقف و انقطاع، فتتفك علاقة العمل بمجرد انتهاء مهلة الإشعار، فلا يمكن أن تطول مهلة الإشعار مهما طرأ من النوازل.<sup>2</sup>

## **ثانيا: الهدف من مهلة الإشعار**

جعل القانون مهلة الإشعار واجبة على العامل<sup>3</sup> و حقا للمستخدم من أجل تجنيب المستخدم المفاجأة،<sup>1</sup> فهي تنبيه لرب العمل بفرغ منصب العامل المستقيل،<sup>2</sup> و لتمكينه من تدبر أمره في معالجة المنصب الذي

<sup>1</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 339.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 90.

<sup>3</sup>NASRI Hafnaoui, op.cit, p 94.

سيتركه العامل كالبحت عن عامل آخر.<sup>3</sup> (أو بتعويض العامل بآلة أو بإلغاء المنصب أو بتوزيع المهام على باقي العمال بساعات إضافية أو غيرها.....)

### ثالثا: بدء وانتهاء مهلة الإشعار

تبدأ مهلة الإشعار المسبق من الوقت الذي تتصل فيه الاستقالة بعلم المستخدم،<sup>4</sup> وقد قضت المادة 51 من القانون المدني بأن التعبير عن الإرادة ينتج أثره «في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه». على العامل أن يبذل ما في وسعه للحصول على إثبات بوصول الاستقالة إلى علم المستخدم إما بطلبه أن يتم التأشير على نسخة منها و إن واجه رفضا لذلك فله أن يقوم بإرسالها برسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام،<sup>5</sup> أو بعقد غير قضائي، ما دام أن المشرع لم يحدد طريقة معينة لإيصال الاستقالة.<sup>6</sup> تنتهي مهلة الإشعار في التاريخ المحدد لنهايتها أي بعد احتساب المدة التي تعد عمر الإشعار المسبق والتي تحددها الاتفاقيات الجماعية أو مصادر أخرى كما سنرى.

### رابعا : المصدر الذي يحدد زمن مهلة الإشعار

تحدد مهلة الإشعار المسبق ضمن أحكام الاتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة وهو ما سوف نتطرق إليه في العنصر الأول، كما يمكنها أن تحدد خارج إطار الاتفاقيات الجماعية وهو ما سوف نبينه في العنصر الثاني.

---

<sup>1</sup> أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 216.

<sup>2</sup> Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 160.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر العاصمة، 2003، ص 410.

<sup>4</sup> أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 219.

انظر كذلك: د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 89،90، عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص 410.

<sup>5</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص4.

<sup>6</sup> أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع نفسه، ص 221.

## 1 : تحديد مهلة الإخطار في الاتفاقات و الاتفاقية الجماعية:

بما أن المادة 68 بوات الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية منزلة المصدر الذي يمكن أن ينص على مدة مهلة الإشعار المسبق، نلاحظ أن المشرع ترك مسألة تحديد هذا الزمن للحرية التفاوضية للأطراف،<sup>1</sup> وهو أمر مستحسن لأن تحديد هذه المدة تدخل فيه معايير متفاوتة قد لا يواكبها التشريع ، سنأخذ الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة الجزائرية على سبيل العينة:<sup>2</sup>

### 1.1 : الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE

أشارت هذه الاتفاقية إلى الاستقالة كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 143 ثم تطرقت إلى الاستقالة لوحدها في المادة 147 الناصة على ما يلي: «يجب على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل تقديم طلب استقالة كتابي. و يجب عليه احترام تحت طائلة المتابعات القضائية أجل الإشعار المسبق إلا إذا أعفته الشركة من ذلك لاعتبارات مبررة قانونا.

يقدر الإشعار المسبق بستة (6) أشهر بالنسبة للإطارات السامية، ثلاثة (3) أشهر بالنسبة للمستخدمين الإطارات، شهرين (2) بالنسبة لمستخدمي التحكم، شهر واحد (1) بالنسبة لمستخدمي التنفيذ. يجب على العامل خلال هذه المدة أن يقوم بشكل عادي بالمهام و الإلتزامات المتعلقة بمنصب عمله.» نلاحظ أن هذه الاتفاقية أوجبت إبداء الاستقالة في شكل مكتوب و أوجبت كذلك على العامل احترام مهلة الإشعار و القيام بالتزاماته خلالها و سمحت للمستخدم بإعفاء العامل من مهلة الإشعار، ونصت على عدة مدد لمهلة الإشعار بحسب المناصب.

### 2.1 : الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية "صوميز" SOMIZ

قامت هذه الاتفاقية المحررة باللغة الفرنسية بتعداد حالات انتهاء علاقة العمل في المادة 171 منها ثم خصصت المادتين 172 و 173 للاستقالة و سنعرض هاتين المادتين بترجمتنا الشخصي إلى اللغة العربية

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 5.

<sup>2</sup> أخذنا على سبيل العينة أربعة اتفاقيات أشرنا إليها في هامش الصفحة 6، و أرفقناها في الملحق الثاني لهذه الدراسة.

المادة 172:1<sup>1</sup> « الاستقالة هي القطع الإرادي لعلاقة العمل عن طريق العامل ، كما تعتبر حقا معترفا به للعامل ، العامل ملزم بالإعلام، كتابة، عن رغبته غير الغامضة في وضع حد لعلاقة العمل، في نهاية إشعار بالاستقالة إلزامي.»

المادة 173:2<sup>2</sup> « الإشعار الإلزامي يحدد كالتالي : شهر (01) واحد لأعوان التنفيذ، ثلاثة أشهر (03) لأعوان التحكم، ستة (06) أشهر للإطارات، من ستة (06) إلى (09) للإطارات العليا ، كما يمكن تخفيض مدة الإشعار بتقدير من المستخدم ، كما يمكن للهيئة المستخدمة تستطيع أن تنازل عن جزء أو عن كل مدة الإشعار دون تفاوض مع المستقيل.»

اشترطت المادة 172 على العامل تقديم استقالته مكتوبة و أن يعبر عن رغبته في وضع حد لعلاقة العمل بدون غموض، ثم أوجبت المادة 173 احترام العامل المستقيل لمهلة الإخطار و حددت مددها حسب مناصب العمل، و أبدت المادة إمكانية أن تعفي الشركة العامل المستقيل من كل أو بعض مهلة الإخطار بتقديرها الانفرادي دون أن يكون للعامل الحق في مفاوضة الشركة عن هذا التنازل.

---

<sup>1</sup> Article 172 de la convention collective de SOMIZ :« La démission est la rupture volontaire de la relation de travail par le travailleur.

La démission est un droit reconnu au travailleur.

Le travailleur est tenu de signifier, par écrit, sa volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail, au terme d'un préavis de démission obligatoire.»

<sup>2</sup> Article 173 de la convention collective de SOMIZ :« Le préavis obligatoire est de:

- Un (01) mois pour les agents d'exécution,
- Trois mois (03) pour les agents de maîtrise,
- Six (06) mois pour les cadres,
- Six (06) à neuf (09) pour les cadres supérieurs.

La durée du préavis peut être réduite, à l'appréciation de l'employeur.

La Société peut se désister d'une partie ou de la totalité du préavis sans négociation avec le démissionnaire.»

### 3. 1 : الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC

هي اتفاقية محررة باللغة الفرنسية تنصت على الاستقالة في المادة 189<sup>1</sup> التي سنترجمها على النحو التالي: «الاستقالة حق معترف به للعامل. عندما يعبر العامل عن رغبته في قطع علاقة العمل مع المؤسسة. يجب عليه أن يقدم استقالته مكتوبة. غير أن المستخدم يمكن أن يحجر العامل من هذا الالتزام.» نلاحظ أن هذه المادة لم تلزم العامل إلا بتقديم استقالته مكتوبة و لم تفترض أي مهلة إشعار مسبق، بل و حتى كتابة الاستقالة يمكن أن تعفيه الشركة منها، بينما نصت المادة 92<sup>2</sup> من نفس الاتفاقية على أن العامل المرتبط بعقد عمل محدد المدة يمكنه أن يطلب إنهاء علاقة العمل قبل حلول موعدها مع وجوب أن يحترم مهلة الإشعار المساوية على الأقل مدة التجربة.

على الرغم من أهمية مهلة الإشعار بالنسبة للهيئة المستخدمة إلا أن هذه الاتفاقية لم تنص على أية مهلة بالنسبة للعمال المرتبطين بعقود عمل غير محددة المدة، و في المقابل جعلت هذه الاتفاقية مهلة الإخطار في "طلب إنهاء" عقد العمل محدد المدة مساوية على الأقل لمدة التجربة، وحتى هذا التحديد قد يخلق مشكلا بالنسبة لعقود العمل التي تبرمها الشركة دون أن تكون ناصة على أي فترة تجريب. ثم إن هذه الاتفاقية جاءت بأسلوب خاص لإنهاء العقد المحدد بتمكين العامل من "طلب إنهاء" العقد قبل حلول مدته و لم تنص على إلزامية تقديمه مكتوبا كاستقالة ، في رأينا تحتاج هذه الاتفاقية الجماعية إلى استدراك لهذه النقائص.

كما منحت هذه الاتفاقية للعامل (عضو الطاقم البحري ) الذي يبدي رغبته في قطع علاقة العمل مع شركة هيبروك شيبينغ كومباني أن يقدم لهذه الأخيرة استقالته المكتوبة، ولا يجوز له أن يترك منصب عمله إلا

---

<sup>1</sup>Article 89 de la convention collective du personnel sédentaire d'HYPROC SHIPPING COMPANY:« La démission est un droit reconnu au travailleur.

Lorsque le travailleur manifeste sa volonté de rompre sa relation de travail avec l'Entreprise. Il doit lui présenter sa démission par écrit. Toutefois l'employeur peut libérer de cette obligation. »

<sup>2</sup> Article92 de la convention collective du personnel sédentaire d'HYPROC SHIPPING COMPANY:« Le travailleur dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander la cessation de la relation de travail avant son terme.

Dans ce cas. Il ne peut quitter son post de travail qu'après un délai de préavis au moins égale à la durée de la période d'essai...»

بعد انقضاء مهل الإشعار التالية: الضباط ستة (06) أشهر ، الطاقم المرؤوس أربعة (04) أشهر. مع العلم أن مهل الإشعار المذكورة أعلاه تجمع فترة الإبحار و فترات العطل التعويضية. غير أنه يمكن المستخدم أن يخفض هذه الفترة أو يقرر تحرير المستقيل من الإشعار.»

ألزمت المادة أعلاه عضو طاقم الإبحار الذي يرغب في الاستقالة بتقديمها كتابة على أن يحترم مهلة الإشعار التي تختلف بحسب ما إذا كان ضابطاً أو عامل بحر، حيث أن مهلة الإشعار بالنسبة للضباط هي ستة أشهر، بينما هي أربعة أشهر بالنسبة لباقي أعضاء الطاقم، و بما أن لرجال البحر خصوصية في مواقيت عملهم فإن الاتفاقية نصت على أن مهلة الإشعار تجمع بين مدة الإبحار و فترات العطل التعويضية، و يمكن للشركة أن تتنازل عن كل أو بعض مهلة الإخطار.

## 2: تحديد مهلة الإخطار خارج الاتفاقيات الجماعية

ليست الاتفاقيات الجماعية فقط هي من تحدد مهلة الإشعار المسبق فيمكن لهذه المهلة أن تكون محددة في عقد العمل، أو حتى في التشريع مثلما ينص المرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم العلاقة بين الإدارات العمومية و الأعوان المتعاقدين معها الذي حددت المادة 70 منه هذه المهلة بـ 10 أيام<sup>1</sup> و قد رأينا مع الأمر 31/75 و القانون 12/78 أن مهلة الإشعار تحدد تحديدا تشريعيًا سواء بالإحالة إلى مهل التجربة التي نظمها الأمر 31/75، أو بالإحالة إلى نصوص تشريعية خاصة بكل قطاع نشاط كما جاء في القانون 12/78، لكن هذا الأمر انحصر مع القانون 11/90 الذي أتى كانعكاس للانفتاح الاقتصادي، فيبقى هذا المرسوم الخاص بالمتعاقدين مع الإدارة الوحيد الذي ينص على تحديد تشريعي لمهلة الإخطار حالياً.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم: 308/07 المؤرخ في: 2007/09/29 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم جر: 61 المؤرخة في 2007/09/30.

إذا كانت مهلة الإخطار محددة في الاتفاقية فلا يمكن لعقد العمل الفردي أن يحدد مهلة إخطار أطول من التي نصت عليها الاتفاقية الجماعية، يمكن للعامل أن يمنح في استقالته مهلة إخطار أطول من المهلة المنصوص عليها ، وعلى رب العمل أن يحترم ذلك و يؤدي له حقوقه خلال هذه الفترة المدة.<sup>1</sup>

### 3 : مهلة الإخطار في حال غياب نص يحددها

الإشكال الذي يُطرح هو عندما لا تكون مهلة الإخطار محددة في أي نص؟ خاصة وأنه لا يمكن للقاضي أن يجل محل الأطراف ويحدد مدة الإشعار المسبق من تلقائه. مادام أن القانون اقتصر على ذكر الاتفاقيات الجماعية كمصدر لمعرفة مدة الإشعار المسبق دونما أن يعطينا الحل في حالة سكوت هذه الاتفاقيات و عدم وجود أي نص يحدد هذه المدة، فإن جانباً من الفقه ذهب إلى أنه يمكن للعامل المستقيل أن يغادر منصب العمل فور تقديمه للاستقالة،<sup>2</sup> . يمكن للعرف أن يتدخل في هذا المجال،<sup>3</sup> فتكون مهلة الإخطار خاضعة للعرف السائد في المنطقة أو في المهنة.<sup>4</sup>

### خامساً: العوامل المؤثرة في تحديد مهلة الإشعار

تختلف مهلة الإخطار من قطاع نشاط إلى قطاع نشاط آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى،<sup>5</sup> لكن الملاحظ أنه يتحكم فيها مدى كون العامل مؤهلاً أو غير مؤهل، و ما إذا كان من الإطارات المتوسطة أو العليا.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot,, op.cit, p 395.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص6. انظر كذلك: Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, op.cit, p 395.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص344.

<sup>4</sup> Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, op.cit, p 395. Voir aussi: Laurent Gamet, op.cit, p25.

و هو مقتضى المادة 5-122 L من قانون العمل الفرنسي لسنة 2004 التي أحالت إلى العرف السائد في المنطقة أو في المهنة في حال عدم النص على مهلة الإخطار في القانون أو الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي.

<sup>5</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 66.

<sup>6</sup> أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص337.

إذ أن مدة الإشعار المسبق تكون أقصر بالنسبة للعامل غير المؤهل، بينما تكون أطول منها بالنسبة للعامل المؤهل، وتكون طويلة فيما يخص مناصب الإطارات المتوسطة بالمقارنة مع غيرهم من عمال التنفيذ والإنتاج، لتكون أطول بالنسبة للإطارات العليا، هكذا فإن هذه المدة تختلف طولاً وقصراً بحسب السلم المهني فتكون أقصر كلما انخفضت الدرجة في السلم المهني و أطول كلما ارتفعت تلك الدرجة.

تتراوح هذه المدة حسب الغالب من اتفاقيات العمل الجماعية للمؤسسات الكبرى في الجزائر مثل شركتي سوناطراك و سونالغاز وغيرهما من الشركات، بين شهر و 06 أشهر، فهي بالنسبة لعمال التنفيذ تتحدد عادة بشهر واحد، و لعمال التأهيل و التحكم بشهرين، وبالنسبة للإطارات المتوسطة بثلاثة أشهر، وللإطارات العليا بستة أشهر و قد تبلغ سنة، مع أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أحالت على فترة التجربة لمختلف الأصناف المهنية لتكون مهلة الإشعار مساوية لها،<sup>1</sup> وقد لاحظنا كل هذه التفاوتات حال عرضنا لبعض الاتفاقيات الجماعية عندما درسنا مسألة تحديد فترة الإشعار بالاتفاقيات الجماعية.

## سادساً: جواز تنازل المستخدم عن مهلة الإخطار<sup>2</sup>

بما أنها ليست من النظام العام، يجوز للمستخدم أن يتنازل عن كل مهلة الإخطار أو عن جزء منها،<sup>3</sup> ففي الحالة الأولى لا بد من وجود نص اتفاقي صريح يسبق الاستقالة يسقط عن العامل التزامه بمهلة لإخطار، أو رد مباشر من المستخدم يعقب الاستقالة مفاده إمكانية أن يترك العامل منصبه فوراً.

أما الحالة الثانية فتكون عندما يقضي العامل بعض الأيام من عمر مهلة الإخطار ثم يجيبه المستخدم بأنه يمكنه أن يترك المنصب أي أن المستخدم يعفيه من المدة الباقية من مهلة الإشعار، أو أن يرد عليه المستخدم بأنه يستبقيه في العمل لمدة معينة داخل مهلة الإخطار كأن يصرح له بأنه يسمح له بالمغادرة بعد خمسة أيام أو عشرة و ما إلى ذلك. لكن في كل الأحوال يجب أن يتم ذلك كتابة حتى لا يُتهم العامل بأنه

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 5.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 6.

<sup>3</sup> محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 86.

نتصور هذا التنازل عن مهلة الإخطار مثلاً عندما يرتكب العامل خطأ جسيماً أثناء ممارسته لعمله في مهلة الإخطار كما سنرى عند تطرقنا لجزء عدم احترام العامل لمهلة الإخطار.

أخلى منصب عمله قبل إنهاء مهلة الإخطار. في هذه الحالات التي يُسرح فيها العامل قبل انتهاء مهلة الإخطار، لا يمكن للعامل أن يطلب إعادة إدماجه لإكمال مهلة الإخطار لأن هذه المهلة حق للمستخدم يتصرف فيه كما يشاء، كما أن العامل قد أبدى موقفه في إنهاء العلاقة مسبقا فلا يمكنه أن يرغب المستخدم على تركه يعمل في مهلة الإخطار.

### سابعا: بقاء العامل في منصبه بعد انتهاء مهلة الإخطار:

إن بقاء العامل بعد مهلة الإخطار مع قبول رب العمل يعد تجديدا لعلاقة العمل التي أنهتها الاستقالة وهذا موقف المحكمة العليا.<sup>1</sup> من المعلوم أن تجديد علاقة العمل بعد انتهائها قد يكون صريحا بإبرام عقد جديد و قد يكون ضمنيا باستمرار العامل في أداء عمله دون اعتراض من المستخدم، و عليه إذا استمر العامل المستقيل في أداء عمله بعد انتهاء مهلة الإخطار دون اعتراض من المستخدم فإن ذلك يعد تجديدا ضمنيا لعلاقة العمل.<sup>2</sup>

آخر ما نشير إليه في موضوع الإشعار المسبق أن القانون المغربي وضع حكما خاصا باستقالة الصحفي المهني إذ أعفاه من احترام "مدة الإعلام السابق" إذا برر هذا الصحفي حدوث تغيير في طابع المقابلة الصحفية من شأنه أن يمس بمصالحه المعنوية و معتقداته، فنظرا لخصوصية عقد عمل الصحفي لا يمكن إلزام هذا الأخير بالبقاء في وسيلة إعلامية غيرت توجهها السياسي أو الإيديولوجي أو الفكري بل قد يصل الأمر إلى حد تعويضه بعد تقديم استقالته لأنه ما كان له أن يقدمها لولا التغيير في الوجهة الفكرية للمنشأة الصحفية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 69.

<sup>2</sup> حسين منصور، المرجع السابق، ص 357.

<sup>3</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 955،956.

لا نجد مثل هذا الحكم في التشريع الجزائري فالمادة: 80 من قانون الإعلام الجزائري<sup>1</sup> تحيلنا لأحكام تشريع العمل فيما يخص علاقة العمل بين الصحفي و الوسيلة الإعلامية التي تستخدمه، على الرغم من أن المادة 04 من القانون 11/90 تستثني الصحفيين من مفهوم العمال، لكن يبدو أن المادة 80 من قانون الإعلام قد نسختها من باب أن اللاحق ينسخ السابق، لذلك فإن استقالة الصحفي تظل خاضعة لأحكام المادة 68 من القانون 11/90.<sup>2</sup>

هكذا نكون قد عالجتنا الشرطين الشكليين اللذين وضعهما المشرع للاستقالة أي الكتابة و وجوب احترام مهلة الإشعار، و رأينا أن الاستقالة تعد في حكم المدومة إن لم تكن مكتوبة، وذلك لحماية الطرفين معا، وأن كتابتها غير محددة قانونا بشكل معين و أنه لا بد للعامل من التعبير بصفة واضحة عن رغبته في الاستقالة. كما عليه أن يحترم مهلة الإشعار التي تسمح للمستخدم بحسن تسيير مؤسسته عند شعور منصب العامل المستقيل، وهي مهلة تختلف مصادر تحديدها و كذلك العوامل التي تتدخل في طولها أو قصرها.

نستطيع أن نستخلص من خلال ما تطرقنا إليه في هذا المبحث أن المشرع لم يكتف بالاعتراف للعامل بحقه في الاستقالة و لكن حدد شروطها الموضوعية و الشكلية بهدف حماية طرفي العلاقة. لكن الكثير من المسائل التي تندرج ضمن شروط الاستقالة تحتاج إلى تدخل المشرع، فالإكتفاء بمادة واحدة أي المادة 68 لا يؤهل القانون لبسط الحماية الكافية لطرفي العلاقة إذا حدث وأن قرر العامل فك رابطة العمل من جهته، خاصة و أن العامل هو الطرف الأكثر حاجة للحماية.

لاحظنا أن من بين المسائل التي تستدعي أن يبت فيها القانون و يثريها بالتبيان و التنظيم أهلية العامل المستقيل و حمايته من الإكراه و باقي المؤثرات على إرادته بما أن الممارسة العملية أثبتت أن العامل كثيرا ما

---

<sup>1</sup> القانون العضوي رقم: 05/12 المؤرخ في: 12 يناير 2012 يتعلق بالإعلام، جر رقم: 02 المؤرخة في 15/01/2012، تنص المادة 80 منه على التالي: «تخضع كل علاقة عمل بين الهيئة المستخدمة و الصحفي إلى عقد عمل مكتوب يحدد حقوق الطرفين وواجباتهما، طبقا للتشريع المعمول به.»

<sup>2</sup> Mankour Ibrahim, Le régime spécifique du contrat de travail du journaliste, Mémoire master soutenu a la faculté de droit et de science politique, université d'ORAN, 2013/2014, p 81.

يتعرض لها لدفعه لأن يستقبل ، ثم إنه قد يبدو للعامل أن يرجع عن استقالته بعد تسليمها لرب العمل فهي مسألة تستدعي سن حكم لها مثل الوظيف العمومي، كما أن الرجوع إلى النص الذي يحدد مهلة الإخطار لا يزال يحتاج إلى مزيد من التوضيح و كذلك حالة عدم وجود أي نص يحدد هذه المهلة.

### المبحث الثاني: آثار الاستقالة في مجال علاقات العمل

إذا أبدى العامل رغبته في ترك العمل عن طريق الأداة القانونية المتمثلة في الاستقالة على النحو الذي عاجلناه 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 بتترك 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 عند انتهاء مهلة الإخطار أين تمنحي علاقة العمل كليا.

### المطلب الأول : آثار الاستقالة أثناء 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 مستقيلا 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 ، هذا ما يجعلنا نقسم دراستنا

لآثار الاستقالة في فترة الإشعار المسبق إلى فرع أول نرى فيه مضمون التزام العامل بمهلة الإخطار، وفرع ثان نعالج فيه التبعات التي تقع على عاتق العامل في حال إخلاله بالتزاماته في فترة الإشعار المسبق.

### 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، فالالتزام 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 11/90 وفي بعض النظم إلا أن مصادرها الأكثر تخصيصا هي العقد الخاص بالعامل نفسه و النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة و الاتفاقيات الجماعية.<sup>1</sup>

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 مجملية 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

<sup>1</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص172،171.

إنه من المعلوم أن شخصية العامل هي محل اعتبار جوهري في علاقة العمل،<sup>1</sup> ذلك ما يوجب على العامل أن يقوم بنفسه بالعمل الموكل إليه حسب منصب عمله، فلا يجوز له أن يُنوب غيره في القيام بالعمل بدلا عنه أو يطلب العون من الغير إلا بترخيص من رب العمل. فقد نصت المادة 169 من القانون المدني على أنه «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.<sup>2</sup>

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 جسيما مساويا للغش مع الأخذ بعين الاعتبار في تصنيف الخطأ ظروف العامل و أقدميته و تأهيله وحتى حالته النفسية<sup>3</sup> ، و يمكن للعامل أن يدفع عن نفسه مسؤولية التقصير أو الامتناع إذا أثبت القوة القاهرة أو الظرف الطارئ.<sup>4</sup>

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 مسموحا به من أجل تجنب الاستغناء على العامل و دفعه لترك عمله على ألا يكون الاختلاف بين المنصبين اختلافا جذريا.<sup>5</sup>

## ثانيا : طاعة أوامر و توجيهات المستخدم

<sup>1</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 172.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 83.

<sup>3</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 145، انظر كذلك المادة 73-1 من القانون 11/90.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 173.

<sup>5</sup> مصطفى قويدري، المرجع نفسه، ص 145.

تتجلى في هذا الالتزام علاقة التبعية بين العامل و رب العمل،<sup>1</sup> فالعامل ملزم بتنفيذ ما يأمر به المستخدم و الأخذ بتوجيهاته. يمكن أن تُمارس سلطة الأمر و التوجيه إما من رب العمل بنفسه و إما من طرف الأشخاص المعينين في التدرج السلمي للهيئة المستخدمة<sup>2</sup>، إلا أن هذه الطاعة ليست مطلقة، بل هي مؤطرة بمنصب العمل و بقوانين الدولة و تنظيماتها، فيحق للعامل ألا يستجيب للأوامر و التوجيهات التي يخرج تنفيذها عن المهام التي يتضمنها منصب عمله، و يُمنع على العامل أن يطيع رب العمل فيما يخالف القوانين و التنظيمات وإلا تحمل مسؤوليته القانونية بشتى صورها المدنية و الجزائية.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

### 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،<sup>5</sup> والمحافظة على أدوات ووسائل العمل،<sup>6</sup> وهنالك من الالتزامات ما تعد حقوقا في نفس الوقت،<sup>7</sup> مثل التزام مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن، و التزام الخضوع للرقابة الطبية، و التزام المشاركة في التكوين و تحسين المستوى (و لو أنه لا يلتزم بالتكوين لتعارضه مع التأقيت الذي تفرضه مهلة الإحطار). 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

<sup>1</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 177.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 85.

<sup>3</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 146.

<sup>4</sup> أهمية سليمان، المرجع نفسه، ص 179.

<sup>5</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 189.

<sup>6</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 84.

<sup>7</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 150.

للاستقالة، 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 لحرية 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 قائماً إلى حين انتهاء مهلة الإخطار، فعلى كلا الطرفين أن يواصلوا تنفيذه خلال هذه الفترة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: جزاء إخلال العامل بالبقاء في منصب عمله

يمكننا أن نتصور هذا الإخلال بالبقاء في منصب العمل في حالتين: أولاً 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 يحصن العامل إذا كان هذا الأخير قد أحل 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.

### 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 بإحالة على الإجراءات التأديبية، لكن إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أثناء

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 116.

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" " Rupture sur rupture ne vaut" فإنه في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم يمكن للمستخدم أن يوقف مهلة الإخطار و يسرح العامل.<sup>1</sup>

سبق لنا التوضيح أنه في حالة ما إذا قرر المستخدم إنهاء مهلة الإخطار قبل أجلها فلا يمكن للعامل أن يطلب إعادة إدماجه،<sup>2</sup> 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 حقاً للمستخدم، ذلك ما قضت به المادة 68 من القانون 11/90 حينما اشترطت على العامل إذا أراد أن يستعمل حقه في الاستقالة باحترام مهلة الإشعار المسبق، فالاستقالة و إن كانت حقاً للعامل إلا أنها حق نسبي مقيد ببعض القيود فلا يجوز له التعسف في استعماله.<sup>3</sup>

### 1 : ترك العمل في مهلة الإخطار تعسف في استعمال الحق

<sup>1</sup> Laurent Gamet, op.cit, p25

<sup>2</sup> ارجع إلى مسألة جواز تنازل المستخدم عن مهلة الإخطار التي عاجلناها حال تطرقنا لمهلة الإشعار كشرط شكلي للاستقالة.

<sup>3</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 336،337.

يعد التعسف في استعمال الحق تطبيقاً من تطبيقات الخطأ في المسؤولية المدنية، ذلك أن الخطأ يعرف على أنه كل إخلال بالتزام مصدره القانون أو العقد،<sup>1</sup> فهو انحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي،<sup>2</sup> 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 لاستعماله.<sup>3</sup> 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 يبينها القانون و هي وجوب احترام مهلة الإخطار، فهو متعسف في استعمال حق الاستقالة.<sup>4</sup>

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: أن المشرع مع المادة 41 كان يعد نظرية التعسف في استعمال الحق مطبقة على جميع نواحي القانون،<sup>5</sup> ثم ردها إلى مكانها الصحيح بجعلها تطبيقاً

<sup>1</sup> 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، ص 115.

<sup>2</sup> بلحاج العربي، المرجع السابق، الجزء الثاني ص 63.

<sup>3</sup> بلحاج العربي، المرجع نفسه، ص 110، 111 " فالشخص الذي يقيم بناء على أرضه، فيجاوز هذه ويبنى على جزء من أرض جاره، إنما يخرج عن حدود حقه، بينما الشخص الذي يقيم حائطا مرتفعا على أرضه بقصد حجب النور و الهواء عن جاره، إضرارا به لا يخرج عن حدود حقه و لكنه يتعسف في استعمال هذا الحق."

<sup>4</sup> حسين منصور، المرجع السابق، ص 366 : " أوجب كل من المشرع اللبناني و المشرع المصري عدم التعسف في استعمال حق الإنهاء بالإرادة المنفردة"

<sup>5</sup> بلحاج العربي، المرجع السابق، الجزء الثاني ص 118.

من تطبيقات العمل المستحق للتعويض و ذلك بنصه على المادة 124 مكرر. كما أن صياغة المادة 41 كانت توحي 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: «..لاسيما في الحالات الآتية...» . هكذا فإن ترك العمل في مهلة الإحطار قد لا يتطابق بالضرورة مع الحالات المنصوص عليها في المادة 124 مكرر،<sup>1</sup> إلا أنه يكون فعلاً موجبا للتعويض على أساس تعسف في استعمال حق لأنه لم تراعى 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 الإحطار 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 نظراً لمراعاة الجانب الشخصي في هذا العقد.<sup>2</sup>

من المعلوم أن رب العمل يملك سلطة فسخ العقد من جانبه إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، كما أن للعامل سلطة فسخ العقد من جانبه عن طريق الاستقالة سواء أحل 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 قضائياً فإن حكم القضاء يكون منشئاً للفسخ

---

<sup>1</sup> لأن المادة 124 من القانون المدني تذكر على سبيل المثال ثلاث صور للتعسف في استعمال الحق وهي: إذا وقع بقصد الإضرار بالغير، و إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة للضرر الناشئ للغير، إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة.

<sup>2</sup> هنالك عدة حالات يقر فيها القانون بإمكانية الفسخ دون حكم القضاء ومنها عقد العمل، انظر محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 355 . انظر كذلك سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان الأردن، 2010، ص 407.

أما في الحالات التي يكون فيها الفسخ بدون اللجوء إلى القضاء فإنه إن صدر حكم في ذلك سيكون حكماً كاشفاً للفسخ،<sup>1</sup> 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 تعسفية.<sup>2</sup>

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

تجد مهلة الإخطار ما يوجب الالتزام بها في القانون من خلال المادة 68 من القانون 11/90 و في 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 الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل.

هنالك حالات من الفعل غير المشروع تجتمع فيها المسؤولية التقصيرية و المسؤولية العقدية *Le cumul des responsabilités* (و من أمثلتها في ميدان العمل الإخلال بالالتزام السر المهني الذي تنص عليه المادة 07 من ق 11/90 و قد ينص عليه العقد و الاتفاقية الجماعية كما سنرى) و من المستقر عليه 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 خطأً تقصيري فهل يجوز تخيير الدائن بين أن يرفع دعوى المسؤولية التقصيرية أو دعوى المسؤولية العقدية؟<sup>3</sup> 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 للمضروب أن يبيني دعواه إلا على المسؤولية العقدية، لأن العلاقة التي تجمع الطرفين هي علاقة عقدية، فالالتزام العقدي لم يكن المدين مسؤولاً عنه لو

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 02 ص 795.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص 7.

انظر كذلك: Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, p 160

<sup>3</sup> ارجع في هذا الصدد إلى: بلحاج العربي، المرجع السابق، الجزء الثاني ص 32،33،34 و عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 02 ص من 858 إلى 862.

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 به.<sup>1</sup>

#### 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. ينتقد الفقه التقدير الجزافي لمقدار التعويض، دون مراعاة الضرر الفعلي الذي يصيب المستخدم، فقد لا يصيب هذا الأخير أي ضرر.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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 ممثلًا 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

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 01 المجلد 02 ص 862.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق ص 116.

<sup>3</sup> و في هذا الصدد جاء في قرار المحكمة العليا المؤرخ في: 2008/07/09 : " ذلك أن العامل لما أنهى علاقة العمل التي تربطه مع المطعون

ضدها مباشرة بعد تقديم طلب الاستقالة إلى هذه الأخيرة دون احترام فترة الإشعار المسبق المحددة بثلاثة أشهر في العقد فإنه يكون بحذا التصرف أحل بالتزامه التعاقدية و ألحق أضرارا بالهيئة المستخدم يترتب عليه التعويض " القرار رقم: 450460 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا لسنة 2008، العدد 02، ص 440، انظر الملحق الأول، فنلاحظ من هذا القرار أن المحكمة العليا اعتبرت أن مجرد عدم احترام مهلة الإخطار يحدث الضرر ويرتب التعويض، على الرغم من أن تحميل العامل بالتعويض يفترض ألا يكون إلا إذا أثبت رب العمل أنه لحقه ضرر فعلي كما تقتضي القاعدة.

التسريح التأديبي 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 ، ذلك ما يجعلنا نتناول حقوق العامل بعد انتهاء مهلة الإخطار في الفرع الأول، ثم التزاماته بعد انتهاء هذه المهلة في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: حقوق العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق<sup>1</sup>

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 11/90، 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 علاقة العمل بإرادته المنفردة.

### أولاً: حق العامل في شهادة العمل

تنص المادة 67 من القانون 11/90 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...»

<sup>1</sup> سنركز هنا على الحقوق التي تكون التزامات في ذمة المستخدم، لأن للعامل المستقبل حقوقاً يتمتع بها في إطار الضمان الاجتماعي، و هي بالأساس: حقه في أن تحتسب له في مدة التقاعد فترة العمل التي اشتغلها قبل تقديمه للاستقالة ، و حقه في الاستفادة من التأمينات الاجتماعية سنة كاملة. ارجع إلى المقال السابق للبروفيسور بن عزوز بن صابر، ص 15.

لذلك سنتطرق إلى بنية هذه الشهادة و حجيتها في الإثبات و كيفية تسليمها و الجزاء المترتب عن تخلف تسليمها.

مع الملاحظة أن ما سنتطرق إليه يخص شهادة العمل Certificat de travail التي تسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل و ليس الإقرار بالعمل Attestation de travail الذي يسلم للعامل أثناء سريان علاقة العمل للإثبات بأنه يمارس العمل،<sup>1</sup> فهاتان الوثيقتان تختلفان من حيث بعض البيانات خاصة و أن الإقرار بالعمل لا يحتوي على تاريخ انتهاء علاقة العمل ، وعليه سوف نتطرق إلى بيان شكل شهادة العمل ومضمونها وحجيتها من خلال العناصر التالية .<sup>2</sup>

### 1 : شكل شهادة العمل<sup>3</sup>

لم يشترط المشرع لشهادة العمل شكلا معينا فيمكن أن تصدر عن المستخدم في شكل استمارة أو مطبوعة، أو محررة بخط يد المستخدم أو من يقوم بالإدارة أو يجررها العامل ليختم عليها المستخدم و يوقعها. إذا لم تكن شهادة العمل تحمل ختم المستخدم فلا بد من أن تحمل إمضاءه مع المصادقة على هذا الإمضاء.<sup>4</sup>

### 2 : مضمون شهادة العمل<sup>5</sup>

تحتوي شهادة العمل من حيث المضمون بيانات اختيارية و أخرى إلزامية وسوف نتطرق عليها تبعا

---

<sup>1</sup> الطيب بلولة . جمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر العاصمة، 2007، ص122.

<sup>2</sup> عبد الرحمن خلفي، قانون العمل الجزائري معلق و مثرى بفقهاء القضاء الجزائري و فقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر العاصمة، 2016، ص 106.

<sup>3</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 173

<sup>4</sup> آمال بن رحال، المرجع نفسه، ص 173 . انظر كذلك بخصوص الامضاء: عبد الرحمن خلفي، المرجع نفسه، ص 106 ، و الطيب بلولة . جمال ح بلولة، المرجع السابق، ص 122.

<sup>5</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 173.

## 2. 1 : البيانات الإلزامية في شهادة العمل

تشمل البيانات الإلزامية تاريخ التوظيف ، و هو التاريخ الذي بدأ فيه العامل عمله لدى الهيئة المستخدمة و تدخل ضمنه حتى فترة التجربة إن وجدت، و إذا حدثت تغييرات في الهيئة المستخدمة فعلى المستخدم الأخير أن يسلم العامل شهادة عمل يذكر فيها تاريخ التوظيف الأول في المؤسسة.

كما تشمل تاريخ انتهاء علاقة العمل ، و هو تاريخ خروج العامل من الهيئة المستخدمة سواء أنهى فترة الإشعار المسبق أو تم إعفائه منها أو أهمل الالتزام بهذه المهلة، فهو إذن ليس تاريخ تقديم الاستقالة و اتصالها بعلم المستخدم ولكن تاريخ توقفه عن العمل بصفة فعلية إن كان أدى كل أو بعض مهلة الإخطار.

كما تشمل تلم البيانات المناصب التي شغلها العامل ، ويجب على صاحب العمل أن يحددها بصفة واضحة لا تدع مجالاً للبس، على أن يحدد المنصب أو المناصب التي شغلها العامل بصفة فعلية حتى لا يضر بالعامل كأن يشغل العامل منصب تقني سام بينما يرد في شهادة العمل أنه تقني (فقط)، لكن إذا كان من حق العامل ذكر المنصب الذي شغله فعلا فإنه ليس من حقه ذكر منصب استخلف فيه زميلا له بصفة مؤقتة.

كما تشمل فترات العمل المناسبة للمناصب التي شغلها وفي هذا الإطار يجب على المستخدم أن يذكر الفترة التي تقابل كل منصب من المناصب التي شغلها العامل وليس من الضروري ذكر فترات التعليق إذا كان سبق و أن عُلقت علاقة العمل لأي سبب كما يعتبر تعليق العمل في فترة التكوين داخلا في مدة العمل فلا يُستقطع، لكن إذا سبق و أن تم تسريح العامل ثم حكم القضاء بإعادة إدماجه ثم ماطل المستخدم في تنفيذ هذا الحكم فإن الفترة التي بقي فيها العامل دون عمل لا تدرج في شهادة العمل.<sup>1</sup> وأخيرا تشمل البيانات الإلزامية أيضا هوية المستخدم و العامل ، أي لا بد من تحديد هوية الطرفين تحديدا نافيا للجهالة.

---

<sup>1</sup> حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر العاصمة، 2013، ص 78 " لا تعتبر الفترة التي لم يعمل فيها العامل، بسبب رفض المستخدم تنفيذ الحكم القاضي بالإرجاع، فترة عمل.... و بالتالي لا تدرج في شهادة العمل عند انتهاء علاقة العمل." قرار رقم: 307786 مؤرخ في 2005/07/06 مجلة المحكمة العليا لسنة 2005، العدد 02، ص 251.

## 2. 2 : البيانات الاختيارية في شهادة العمل<sup>1</sup>

يمكن أن تحتوي شهادة العمل على عبارات في مصلحة العامل قد تتعلق بكفاءته المهنية و الخدمات التي قدمها للمؤسسة، على أن تكون هذه البيانات حقيقية تحت طائلة مسؤولية المستخدم أمام المستخدم الآخر، الذي قد يوظف العامل حسب كفاءته المذكورة في شهادة العمل، لأن المستخدم الذي قبله أوقعه في الغلط. لا يمكن أن تحتوي شهادة العمل على بيانات ضارة بالعامل كأجرته و شروط تشغيله.

في المقابل يمكن للمستخدم أن يدرج في شهادة العمل التزام العامل بعدم المنافسة إذا كان هذا الالتزام منصوصا عليه في عقد العمل، فهو ليس بالذكر الضار بالعامل ما دام ملتزما به بناء على تعاقد سابق، وحتى يستبين المستخدم الجديد ذلك فيعرف إلى أي نطاق يمكنه أن يشغل هذا العامل.

## 3 : حجية شهادة العمل في الإثبات<sup>2</sup>

ثبتت شهادة العمل وجود علاقة عمل كانت قائمة، و هذه الشهادة حجة على المستخدم و العامل و المستخدم الجديد وهيئات الإدارية ذات الصلة كهيئتي التأمين على البطالة و التقاعد ، و يجب على المستخدم تسليم شهادة العمل للعامل عند انتهاء علاقة العمل وهي حق مطلوب و ليس محمولا إلا إذا حُكم على المستخدم بالغرامة التهديدية فتصبح حقا محمولا و يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يثبت أنه تخلص من الالتزام بتسليمها بإرسالها بالبريد الموصى عليه مع الإشعار بالاستلام أو بعقد غير قضائي<sup>3</sup>

إذا ادعى العامل امتناع المستخدم عن تسليمه شهادة العمل فعليه أن يثبت أنه طلبها منه، و ينتقل حق المطالبة بشهادة العمل إلى ورثة العامل. يكون المستخدم مسؤولا عن تأخره في تسليم شهادة العمل إذا أثبت العامل تضرره من هذا التأخر، كما أن هذا الالتزام ينتقل إلى ورثة المستخدم، و المصفي، و الوكيل المتصرف القضائي.

<sup>1</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 176.

<sup>2</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 177.

<sup>3</sup> آمال بن رحال، المرجع نفسه، ص 178.

#### 4 : جزاء امتناع المستخدم عن تسليم شهادة العمل<sup>1</sup>

ألغى القانون 11/90 الجزاء الجزائي الذي كانت تنص عليه القوانين المتعاقبة منذ الاستقلال التي كانت تحمل المستخدم عقوبة الغرامة في حال امتناعه عن تسليم شهادة العمل. يمكن للعامل أن يلجأ إلى المحكمة من أجل إلزام المستخدم بتسليم شهادة العمل هذه الأخيرة تصدر حكمها ابتدائيا و نهائيا وفقا للمادة 21 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وفي حال استمرار التعنت يمكن للعامل الرجوع على المستخدم بالغرامة التهديدية.

#### 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 دائما للمستخدم بمستحقات بذلها العامل بمناسبة عمله فهي تخرج عن الأجر، فعلى المستخدم أن يؤدي للعامل ما بقي من أجره و كذلك هذه المستحقات وسوف نبينها على النحو التالي

#### 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 غالبا،<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> أمال بن رحال، المرجع السابق، ص 182.

<sup>2</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 215.

استقالته يكون فيه موعد دفع الأجر مطابقا لآخر يوم من مهلة الإخطار التي سيلتزم بها، فهو غير ملزم 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 الإخطار ومن حقه أن يتقاضى مقابلا 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؟

لا نجد في التشريع الجزائري إجابة عن ذلك بينما ينص قانون العمل المصري في المادة 38/د على أنه «إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره و جميع المبالغ المستحقة له فورا 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 بهذه المستحقات» فنلاحظ أن المشرع المصري منح رب العمل أجل أسبوع من مطالبة العامل ليؤدي له أجره و المستحقات الأخرى.<sup>1</sup>

مع أن المادة 150 من قانون 11/90 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<sup>2</sup>

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 157.

<sup>2</sup> يحظى الأجر بحماية دولية من خلال صكوك منظمة العمل الدولية، ارجع في هذا الصدد إلى: وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر العاصمة، ص من 167 إلى 171.

لقد تطورت النظرة إلى الأجر من اعتباره مقابلا لسلعة يتحكم فيه قانون العرض و الطلب،<sup>1</sup> إلى اعتباره ذا طابع اجتماعي معيشي لما يمثله من مورد رزق وحيد للعامل و أسرته،<sup>2</sup> 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 العمومية<sup>3</sup>، 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 جزئه، ولا لدائني الهيئة المستخدمة أن ينفذوا عليه،<sup>4</sup> كما قضت بذلك المادة 90 من القانون 11/90 و المادة 5/636 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. كما أنه يقع باطلا كل تنازل عن الأجر و لو برضا العامل ولو لقاء مصلحة أو منفعة ما،<sup>5</sup> كما أنه لا تجوز المقاصة بين دين للمستخدم في ذمة العامل إلا في حدود ضيقة<sup>6</sup> طبقا للمادة 299 من القانون المدني التي تشترط ألا يكون أحد الدينين حقا غير قابل للحجز، فحالة المقاصة هنا تحتاج إلى تدخل الإرادة التشريعية، خاصة وأن النصوص السابقة للقانون 11/90 كانت تنظم هذه المسألة.<sup>7</sup>

#### 4 : قسيمة الأجر و وصل قطع كل حساب

<sup>1</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 181.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 262.

<sup>3</sup> طبقا للمادتين 89 من قانون 11/90 التي تلغي الفقرة الأخيرة من المادة 393 من القانون المدني لتعارضهما وكون الخاص يقيد العام و اللاحق ينسخ السابق. انظر كذلك: أحمية سليمان المرجع نفسه، ص 255، 256. محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني التأمينات العينية، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2010، ص 324، كذلك القانون التجاري الذي يجعلها سابقة عند وكيل التفلسة انظر بشير هدي المرجع السابق، ص 146.

<sup>4</sup> أحمية سليمان المرجع السابق، ص 259، 260.

انظر كذلك: بشير هدي، المرجع السابق، ص 147، 146.

<sup>5</sup> أحمية سليمان المرجع نفسه، ص 262.

<sup>6</sup> بشير هدي، المرجع نفسه، ص 147.

<sup>7</sup> أحمية سليمان المرجع نفسه، ص 254.

يجب على صاحب العمل أن يسلم للعامل المستقيل استقالة قانونية كل من قسيمة الأجر و ووصل قطع كل حساب وهو ما سوف نبينه من خلال العنصرين التاليين.

#### 1.4 : قسيمة الأجر

يلزم القانون على المستخدم أن يمنح للعامل وثيقة سماها القانون 11/90 قسيمة الأجر، وقد تطلق عليها تسمية كشف الأجر أو بيان الأجر، فقد نصت المادة 86 من القانون 11/90 على إعدادها من طرف المستخدم، ونصت المادة 148 على جزاء الامتناع عن تسليمها وهو عقوبة الغرامة وتكون الغرامة التهديدية أيضا جزاء لعدم تنفيذ حكم يقضي على المستخدم بتمكين العامل من كشف أو كشوف الأجر، لأن المحكمة تحكم لا محالة بذلك لكونه حقا. \_ تتضمن قسيمة الأجر البيانات التفصيلية لعناصر الأجر الثابتة و المتغيرة ويخرج عنها المصاريف التي يتحملها العامل في إطار عمله على أن يعرضه عنها المستخدم لاحقا<sup>1</sup> كمصاريف المهمة وذلك ما نصت عليه المادة 86 المذكورة، وتتضمن أيضا بيانات تحدد هوية المستخدم و العامل،<sup>2</sup> و المدة الزمنية للعمل التي يشملها الأجر المدفوع.

ليست قسيمة الأجر بوثيقة تثبت براءة المستخدم من الأجر، بدليل أن المادة 148 من القانون 11/90 تعاقب بالغرامة عن أي تعارض يحدث بين ما تم إدراجه من مبالغ في هذه القسيمة وبين ما تم دفعه للعامل فعليا، فهذه الوثيقة حق للعامل يمكنه بها التأكد من حقوقه المالية حتى يتسنى له الاحتجاج بمخالفة بياناتها للمبلغ المؤدى، فلا يمكنها في نفس الوقت أن تكون سلاحا في يد المستخدم يثبت به تخلصه من دفع الأجر بمبلغه الصحيح.

#### 4- 2 : وصل تصفية كل حساب<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع نفسه، ص 148.

<sup>2</sup> أحمية سليمان المرجع السابق، ص 265.

<sup>3</sup> آمال بن رحال، المرجع السابق، ص 183، 184، 185، 186.

وهو الوثيقة المتعارف بـ STC اختصارا لعبارة Le reçu pour solde de tout compte

لم ينص تشريع العمل على هذه الوثيقة التي تسمى وصل أو بيان قطع أو تصفية كل حساب Le reçu pour solde de tout compte، لكن درج العمل على قيام المستخدم بتحرير ورقة يفصل فيها المبالغ المستحقة للعامل التي سلمها له عند انتهاء علاقة العمل، فيوقع عليها العامل لتكون وسيلة إثبات لبراءة للمستخدم من تلك المبالغ، وإن عدم تنظيم هذه الورقة من طرف المشرع قد يغرر بحقوق العامل، فهي وثيقة مفتوحة يدرج فيها المستخدم ما يشاء وقد تكون أداة لإعطاء الشرعية لتسريح تعسفي. يجب أن يضمن هذا الوصل بصفة واضحة المبالغ و الحقوق التي تقابلها وقد يكون مصدرها العقد أو الاتفاقيات الجماعية أو التشريع بمختلف أنواعه، ويكون مؤرخا و محررا على نسختين ليحوز كل واحد من الطرفين نسخة، يوقعهما العامل ويمكن أن يكون توقيعه مصحوبا بتحفظ يدل على نزاع يحتاج لتسوية لاحقة، يجب أيضا أن تتوفر شروط صحة التصرف القانوني من سلامة الإرادة و الأهلية فإذا كان العامل قاصرا فلا بد من حضور ممثله الشرعي.

## 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 يثبته دفعا، 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.<sup>1</sup>

لكننا نتساءل ما إذا كان هذا التقادم الحولي ساريا على الديون التي للعامل في ذمة المستخدم و ليست بأجور؟ و نكرر هنا المثال المتعلق بمصاريف المهمة خارج الهيئة المستخدمة. فيبدو لنا أن هذه المصاريف

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 159.

تتقدم وفقا للقاعدة العامة لأن المشرع لم يشأ إدراجها في المادة 86 من القانون 11/90 المتعلقة بإعداد قسيمة الأجر، و لأنها ليست من الحقوق المتمتعة بالامتياز على أموال المستخدم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التزامات العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق:

هنالك التزامات تنشأ مع نهاية العلاقة و أهمها الالتزام بإرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني، و التزامات تنشأ قبل نهاية العلاقة فيكون مصدرها القانون و الاتفاقيات الجماعية و العقد لكنها تبقى مصاحبة للعامل حتى بعد انتهاء علاقة العمل و أهمها الالتزام بالسر 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 المهني<sup>2</sup>

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 ، أثبت الواقع أن السكن المهني يثير بعض الإشكالات على حسب ما عرض على القضاء من قضايا ، وعليه سوف نتطرق إلى هاتين المسألتين من خلال العنصرين التاليين.

### 1 : لا حق للعامل بالبقاء في المسكن المهني متى انتهت علاقة العمل

ذلك ما أكدته المحكمة العليا في عديد قراراتها ومنها قرارها المؤرخ في: 1983/02/07 بخصوص عامل قدم استقالته حيث اعتبرت هذا الأخير ملزما برد السكن المهني للمستخدم،<sup>3</sup> و قرارها مؤرخ في 1998/02/10 الذي جاء فيه: «..لاحق في البقاء في الأمكنة للأشخاص الذين كانوا يشغلون الأمكنة

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط، الجزء 10 ص 920.

<sup>2</sup> بعض الهيئات المستخدمة تمكن العامل حتى من هاتف نقال خاص به فيكون ملزما برده طالما منح له لأغراض عمله.

<sup>3</sup> NASRI Hafnaoui, op-cit, p 95.

بموجب سند تابع لعقد العمل...»<sup>1</sup>. ينسحب هذا الالتزام برد المسكن المهني على ورثة العامل المستقيل الذين لا يتمتعون بحق البقاء، حيث قضت المحكمة العليا في أحد قراراتها بأن الزوجة مجبرة على إخلاء المسكن المهني الذي منح لزوجها و أن عمل ابنتها في نفس المؤسسة لا يفتح لها الحق في البقاء طالما أن منح السكن كان باسم زوجها.<sup>2</sup>

## 2 : التزام العامل بأداء مبلغ الإيجار عن المدة التي بقيها بعد انتهاء علاقة العمل

إذا كان العامل حاصلًا على مسكن استأجرته له الهيئة المستخدمة من الغير (أو كان المسكن تابعًا لها و أجرته له) على أن تقتطع بدلات إيجاره من أجرة العامل، فإن هذا الأخير ملزم بدفع بدلات الإيجار إذا بقي يشغل المسكن بعد انتهاء علاقة العمل أو انتهاء مهلة الإشعار، وقد صدر للمحكمة العليا في هذا الصدد قرار بتاريخ: 1995/10/24 حيث قررت أنه: «متى تبين أن الطاعن بقي يشغل السكن... حتى بعد استقالته من الهيئة المستخدمة و لم يدفع مبالغ الإيجار المتأخرة... فإنه يتحمل لوحده مسؤولية تسديدها...»<sup>3</sup>. غني عن البيان أن هذه الحالة تفترض قيام عقد إيجار لأنه إن كان السكن ممنوحًا للعامل بدون مقابل و بقي يشغله لمدة بعد انتهاء علاقة العمل فإن الهيئة المستخدمة لا تطالبه بإيجار لعدم قيام العقد بل تبنى مطالبتها على أساس البقاء غير الشرعي.

## 3 : اختصاص القضاء الاستعجالي في دعوى إخلاء المسكن المهني

الأصل أن دعوى إخلاء المسكن المهني ترفع أمام القاضي الاستعجالي وهذا موقف المحكمة العليا حيث جاء في قرارها المؤرخ في: 2000/03/14 «... من قضاء المحكمة العليا المستقر أن قاضي الاستعجال مختص للفصل في دعوى الطرد من المساكن الوظيفية عند لانتهاء عقد العمل التي ترتبط به...» لكن

<sup>1</sup> المجلة القضائية لسنة 1998 العدد الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 144، انظر الملحق الأول.

<sup>2</sup> مجلة المحكمة العليا لسنة 2011، العدد 02، ص 206، انظر الملحق الأول.

<sup>3</sup> المجلة القضائية لسنة 1996 العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998، ص 88، انظر الملحق الأول.

الملاحظ أن العمل جار على ممارسة دعوى إخلاء السكن المهني في حال انتهاء علاقة العمل أمام قاضي الموضوع.<sup>1</sup>

### ثانيا: الالتزام بالسفر المهني أو الالتزام بالسرية *L'obligation de confidentialité*

إن العلاقة بين العامل و المستخدم تمتاز بنوع من الخصوصية لا نجد في العلاقات التعاقدية الأخرى، فبحكم عمله يطلع العامل على الأسرار داخل الهيئة المستخدمة، أو يضطر رب العمل إلى إطلاعها على جزء منها أو كلها لضرورات العمل،<sup>2</sup> لذلك فإن الالتزام بحفظ هذه الأسرار يمليه مبدأ حسن النية في علاقة العمل و في تنفيذ عقد العمل.<sup>3</sup> عرف الفقيه علي عوض حسن سر العمل بأنه: «المعلومات التي تتعلق بالمنشأة و التي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها و بشرط ألا يكون هذا الكتمان...حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في حالة الشروع»<sup>4</sup>

### 1 : مضمون الالتزام بالسفر المهني

نصت على هذا الالتزام المادة 7 من القانون 11/90 في فقرتها الأخيرة كالتالي: «أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة ان لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية» . إذن يتعلق هذا الالتزام بعدم الإفشاء بمعلومات حول التقنيات المستعملة في الهيئة المستخدمة و الأسرار الصناعية و التجارية مثل تركيبة المنتج و أسعاره المرتقبة<sup>5</sup>.... نظرا لأهمية هذه المعلومات في معترك المنافسة بين أرباب العمل.

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المقال السابق، ص15.

<sup>2</sup> أحمية سليمان المرجع السابق، ص 180.

<sup>3</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 87.

<sup>4</sup> مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل للنشر و التوزيع، تيزي وزو الجزائر، 2013، ص 193.

<sup>5</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 147، 148.

يمنع إفشاء هذه الأسرار بإعطاء معلومات عن الهيئة المستخدمة و العمل فيها لمن هو أجنبي عنها سواء بالقول أو بالتمثيل بالحركة أو بتمكينه عن من الاطلاع على وثيقة أو مخطط ومن باب أولى تسليمه إياها،<sup>1</sup> ناهيك عن التصريح لوسائل الإعلام أو استعمال سائر وسائل النشر.<sup>2</sup> لا يشترط علم رب العمل بهذه المعلومات فقد تكون عبارة عن أسرار تقنية يلم بها العامل بحكم تكوينه دون المستخدم.<sup>3</sup>

## 2 : نطاق الالتزام بالسر المهني

يعتبر العامل ملزماً بكنتم هذه الأسرار سواء أثناء تنفيذه لعقد العمل أو بعد انتهاء علاقة العمل وبصفة عامة مادامت مصلحة الهيئة المستخدمة في المحافظة على هذه الأسرار قائمة فإذا انقضت هذه المصلحة لم يعد العامل ملزماً بكنتم هذه الأسرار<sup>4</sup> ، كذلك إذا ذاعت هذه الأسرار فقد فقدت صفة السرية ولم تعد هنالك جدوى من إلزام العامل بكنتمها.<sup>5</sup> إذا كان هنالك إذن صريح من رب العمل بكشفها كلها أو بالسماح بالكشف عن جزء فقط،<sup>6</sup> وذلك مقتضى المادتين 07 و 73 المقطع الثاني من القانون 11/90 ، وإذا تعلق الأمر بالإدلاء بها لدى السلطات القضائية، سواء للإبلاغ عن جريمة حدثت أو يجري التحضير لها أو الشروع فيها، أو لغير ذلك من أغراض التحقيق القضائي.<sup>7</sup>

## 3 : جزاء الإخلال بالالتزام بالسر 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.

<sup>1</sup> مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 199.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 134.

<sup>3</sup> محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 131.

<sup>4</sup> مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 205.

<sup>5</sup> محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 131.

<sup>6</sup> مهدي بخدة، المرجع نفسه، ص 208.

<sup>7</sup> محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 135.

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 كذلك،<sup>1</sup> كما أن له السلطة التقديرية في تحديد مدى جسامة الخطأ من خلال قيمة المعلومة المفشى بها و الضرر الذي سببه هذا الإفشاء و المصلحة التي فوتها.<sup>2</sup>

### ثالثاً: الالتزام بعدم المنافسة: *L'obligation de non concurrence*

يعتبر هذا الالتزام مرتبطاً بالالتزام بالسرية و تطوراً له نظراً للتوسع و التشديد على سرية المعلومات داخل الهيئة المستخدمة،<sup>3</sup> فكان هذان الالتزامان مندمجين ثم انفصلا بحكم التطور<sup>4</sup>

#### 1 : مضمون الالتزام بعدم المنافسة

يتضمن هذا الالتزام الامتناع عن القيام بأي نشاط تجاري أو صناعي يتعارض مع مصالح رب العمل،<sup>5</sup> والامتناع عن مساعدة مؤسسة منافسة و استعمال عتاد رب العمل و تحريض عماله على ترك العمل و الالتحاق بمشروع منافس.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 133.

<sup>2</sup> مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 207.

<sup>3</sup> أحمية سليمان المرجع السابق، ص 183.

<sup>4</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 88.

<sup>5</sup> بشير هدي، المرجع نفسه، ص 88.

<sup>6</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 149.

## 2 : اقتصار هذا الالتزام على قيام علاقة العمل

لقد نصت على هذا الالتزام المادة 7 المقطع 7 من القانون 11/90 كالتالي: «أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه»

يُفهم من هذا النص أن المشرع الجزائري لا يفرض على العامل البقاء على الوفاء للمستخدم بعد انتهاء علاقة العمل،<sup>1</sup> إلا أن ذلك وإن بدى على أنه موائم لمبدأ حرية العمل التي يتمتع بها العامل، ولكنه في نفس الوقت يتعارض مع مبدأ حرية التجارة و الصناعة الذي يحمي المستخدم.<sup>2</sup>

## 3 : مدى إمكانية قيام هذا الالتزام بعد انتهاء علاقة العمل

رأينا أن المشرع اقتصر على إلزام العامل بعدم المنافسة عند قيام علاقة العمل و أنه لا يوجد ما ينص على استمرار هذا الالتزام بعد انتهاء علاقة العمل، لكنه في المقابل لا يوجد ما يمنع الاتفاق على هذا الالتزام بين المستخدم و العامل. إن العامل حتى و إن كان متمتعاً بحرية العمل إلا أن هذه الحرية يجب أن تتوقف حيث تبدأ حرية التجارة و الصناعة التي يتمتع بها المستخدم، فهناك أسرار تتعلق بتقنيات و أساليب إنتاج ربما تكون توصلت إليها الهيئة المستخدمة بعد سنوات و جهد مضمن لذلك فإن عدم تقييد العامل بخصوص هذه المعلومات يهدد مصالح المستخدم ويقوض مشروعه.

لكن في المقابل يجب عدم التوسع في هذا المنع بما يقيد حرية العامل في طلب القوت و السماح له باستعمال خبراته و معارفه المهنية في مشروع آخر، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ: 1976/05/26، حيث قضت بأنه: «يقع باطلا، لمساسه بحرية العمل البند الذي يحرم العامل بمقتضاه من الاستفادة من خبرته المهنية التي اكتسبها...»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أهمية سليمان المرجع السابق، ص 186.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 88.

<sup>3</sup> أهمية سليمان المرجع نفسه ص 185.

يجب أن تتوافر في الاتفاق على عدم المنافسة بعد انتهاء العلاقة الشروط التالية: أن يكون العامل كامل الأهلية حال إبرام الاتفاق بعدم المنافسة بعد انتهاء العلاقة ، لأن هذا الاتفاق يتعلق بتقييد حرية العمل وإذا كان هذا الاتفاق عبارة عن بند في عقد عمل مع عامل قاصر فإن هذا البند يعد باطلا و يصح العقد،<sup>1</sup> و هو مقتضى المادة 136 من قانون 11/90 التي تنص: «يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها...»

كما يجب أن تكون للمستخدم مصلحة في عدم المنافسة،<sup>2</sup> إذا كانت للهيئة المستخدمة خصوصية تشكل المنافسة خطرا عليها مثل براءة اختراع أو أسلوب فريد في الإنتاج<sup>3</sup>....، كما يجب أن يكون الاتفاق محددًا بفترة زمنية معقولة فلا يكون مؤبداً لأن ما يعد سرا في مرحلة معينة قد لا يصير كذلك بعد وقت ما و للقاضي السلطة التقديرية في تحديد الزمن.<sup>4</sup> وكذلك محددًا من حيث نطاقه المكاني كأن لا تتم المنافسة في أماكن نشاط المستخدم.

#### 4 : 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 إذا كان الإخلال بهذا الالتزام جسيماً. أما بعد انتهاء العلاقة فقد رأينا أن المشرع لم يورد ما يبقي العامل مرتبطاً بهذا الالتزام، وتلك مسألة تستدعي التدخل نظراً لخطورة الأمر على مصلحة المستخدم التي قد يكون التطرف في إطلاق حرية العامل إضراراً بها.

لكن إذا قام الاتفاق صحيحاً بين المستخدم و العامل على عدم المنافسة بعد انتهاء العقد، فلا شك أن العامل يتحمل مسؤوليته العقدية عن الإخلال به، مع وجوب إثبات المستخدم للضرر، حيث يقع على

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 139.

<sup>2</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 140.

<sup>3</sup> مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 149.

<sup>4</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 141.

العامل التعويض ورد الحالة إلى ما كانت عليه إذا تعلق الأمر بفتح نشاط منافس،<sup>1</sup> 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 موعدا 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 استمرار التزام العامل بحفظ السر المهني و بعدم المنافسة إن تعهد بهذا الأخير بموجب اتفاق في حدود الشروط التي ذكرناها.

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

طليلة هذه الآثار تكون على عاتق العامل، و من مصلحة المستخدم، وهي التزام العامل بالبقاء في منصب عمله خلال مهلة الإخطار، فبما أن العامل اتخذ موقف الاستقالة، فمن المنطقي أن يكون هو أول الطرفين إلزاما، حفظا للمستخدم من المفاجأة التي قد لا تترك له وقتا لتنظيم العمل، لذلك أسعفه المشرع بشيء من التريث، بإلزام العامل بالبقاء تحت تبعيته في مهلة الإشعار المسبق، ولذلك استنتجنا أن إخلال العامل بهذا الالتزام يترتب مسؤوليته متى ما سبب هذا الإخلال ضررا للمستخدم.

ثم إن انتهاء مهلة الإخطار لنفاد وقتها المحدد، أو بقرار ممن شُرعت لصالحه أي المستخدم، يكون هذا الانتهاء لتلك المهلة موجبا للعامل حقه في شهادة عمل تثبت تجربته المهنية، وحقه في أن يُصرف له باقي ما يستحقه من مبالغ من أجر وغيره، وعليه في المقابل أن يرد ما تم تسليمه إياه من سيارة خدمة و مسكن مهني.

ثم رأينا أن العامل يبقى ملزما بالسر المهني تحت طائلة مسؤوليته العقدية، فهو بالنسبة لهذا الالتزام يبقى مقيدا حتى بعد انتهاء العقد، و لو أن ذلك لا يكون على وجه التأييد لأنه غالبا ما ترفع عن المعلومات

<sup>1</sup> د. محمد أحمد عجيز، المرجع نفسه، ص 144.

المهنية صفة السرية مع مرور الزمن، هذا إن لم يعفاه المستخدم من الالتزام بالسر أو كان الإدلاء بالمعلومة لأغراض قضائية تحت إشراف السلطة العامة.

ثم هنالك التزام آخر يبقى العامل مرتباً به متى ما نص عليه الاتفاق، وهو الالتزام بعدم المنافسة، ورأينا أن هذا الالتزام مهم، و يستدعي عدم الاقتصار على تقريره أثناء قيام علاقة العمل، بل لابد تنظيمه من الناحية التشريعية كالالتزام يمكن أن يستمر بعد انتهاء علاقة العمل، ذلك مراعاةً لمصلحة الهيئة المستخدمة التي قد تلحق بها المنافسة ضرراً جسيماً، وحتى لا يشكل الاتفاق الذي يبرمه الطرفان خطراً على حرية العامل في العمل في غياب النص على حدود و شروط هذا الاتفاق.

حاولنا في هذا الفصل الثاني من الدراسة بسط الأحكام التي يبني عليها النظام القانوني للاستقالة في ميدان علاقات العمل، و إن ما يمكننا ملاحظته هو أن هذه الصورة من صور انتهاء علاقة العمل تمتاز بنوع من الحساسية نظراً لكونها أداة في يد الطرف الضعيف في العلاقة، ذلك ما يجعل العامل كفيلاً بالحماية التي إنما تكون بوضع أحكام تشريعية أكثر تحديداً و استجابة للإشكالات العملية التي تطرحها الاستقالة.

الخاتمة

ظل المشرع الجزائري يكرس حق العامل في التحلل من علاقة العمل عن طريق الاستقالة، سواء كان مرتبطا بعقد عمل محدد، أو غير محدد المدة، أو علاقة عمل بدون عقد مكتوب، إذ حقق هذا التكريس التشريعي حماية للعامل من تأييد علاقة العمل لما في ذلك من إضرار بالعامل من حيث إرغامه على البقاء في عمل لم يعد يريد.

مع أن هذا الحق شهد نوعا من التضييق عليه في القانون الأساسي للعامل رقم: 12/78 حينما أُلزم 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 بها عن طبيعة الوظيفة العامة، لتكون متوائمة مع طبيعة علاقات العمل.

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 إنهاء علاقة العمل في مادته 64، ثم نص على أحكامها في المادة 68 من دون أن يعطي لها تعريفا.

إن للاستقالة شروطا موضوعية و أخرى شكلية، فأما الشروط الموضوعية فتتمثل في وجوب توفر الأهلية و سلامة إرادة العامل من العيوب، حيث يعبر العامل عن إرادته في إنهاء علاقة العمل دون أن يكون ملزما بتسبب استقالته، بل يكفي أن يكون تعبيره عن رغبته واضحا و جازما غير معلق على شرط، و أما الشروط الشكلية فتتمثل في وجوب التعبير عن الاستقالة كتابةً، و أن يحترم العامل مهلة الإشعار المسبق التي تحددها في غالب الأحيان الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل، فإذا تخلف واحد من هذه الشروط عُدت الاستقالة باطلة، و تحمّل الطرف المتعسف مسؤوليته، فقد يخرق العامل أحد هذه الشروط بنية التهرب من التزاماته، وقد يسعى المستخدم إلى التذرع بتصرف ما خارج هذه الشروط لتكليفه على أنه استقالة بينما هو في الواقع تسريح مقنع.

من خلال دراستنا لحق الاستقالة مستهدين بنص المادة 68 توصلنا إلى أن ممارسة حق الاستقالة من طرف العمال يطرح العديد من الإشكالات العملية التي لا يجيب عنها القانون 11/90، و ذلك لا يخدم الهدف الحمائي الذي يمتاز به قانون العمل، و حتى التفاوض الجماعي لم يساهم مساهمة مُرضية في ملئ الفراغ، ولم يقيم على الوجه التام بدوره في تفصيل ما يجب تفصيله من أحكام القانون وقد أفضت بنا هذه الدراسة إلى الوقوف على الإشكالات التالية:

1/ عدم وجود نص تشريعي ينظم الذهاب الإرادي الذي فرضته الممارسة الواقعية، فهذا النمط من الإنهاء لعلاقة العمل معرض لوقوع الالتباس بينه و بين الاستقالة.

2/ هنالك حاجة للتأكيد على الشروط الموضوعية للاستقالة، فالقول أن الاستقالة إبداءً لرغبة في إنهاء علاقة العمل ليس كافياً، خاصة و أن الواقع العملي أثبت أنه في الكثير من الحالات لا تسلم إرادة العامل من التأثير السلبي و هو يقدم استقالته، و أشد ذلك التأثير إكراهه عليها، كما قد يعاني العامل من ظروف اجتماعية صعبة و اضطرابات نفسية أو عقلية يكون معها اتخاذ قرار الاستقالة منافياً لمصلحته.

3/ عدم وجود حماية تشريعية للعامل القاصر الذي يعبر عن رغبته في إنهاء علاقة العمل، خاصة وأنه في هذه الحالة قد يواجه رفضاً بسبب استغلال عائلته، أو الوصي عليه، أو من يستخدمه، كما أنه من غير المناسب لشخصيته إثقاله ببعض شروط الاستقالة و خاصة مهلة الإخطار.

4/ عدم وجود 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.

5/ غياب حل تشريعي في حالة عدم تحديد مهلة الإشعار المسبق في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو العقد.

6/ ليس هنالك تبيان صريح لجواز تنازل المستخدم عن مهلة الإخطار وهو ما قد يجعل البعض يضع المستخدم في موقف المتعسف إذا قرر إعفاء العامل المستقيل منها.

7/ مسألة استمرار العامل المستقيل في منصب عمله بعد انتهاء مهلة الإخطار تحتاج لتبيان حكمها من طرف المشرع من أجل حماية العامل، فقد يتخذ رب العمل الاستقالة سلاحاً يشهره في وجه العامل متى شاء، على الرغم من تواصل علاقة العمل.

8/ غياب نص يبين الحكم في حالة ارتكاب العامل خطأ أثناء تأديته لعمله في مهلة الإخطار.

9/ الممارسة القضائية الدارجة على الحكم على العامل المستقيل بالتعويض الذي يقدر جزافاً بمجرد أنه لم يحترم مهلة الإخطار دون النظر إلى حدوث الضرر الفعلي للمستخدم، في ذلك مخالفة للقواعد العامة التي تقتضي أن تقوم المسؤولية على خطأ و ضرر و علاقة سببية بينهما.

و من أجل التصدي لهذه الإشكالات نقترح الحلول التالية:

1/ التنظيم التشريعي لما يسمى بالذهاب الإرادي حتى لا يقع بينه و بين الاستقالة اللبس، فالتفريق بينهما تترتب عنه عدة نتائج منها أن الذهاب الإرادي قد يكون خالياً من مهلة الإخطار، والخلط في التكييفات قد يحمل العامل عبء عدم احترام مهلة الإخطار في ذهاب إرادي لم يتم فيه الاتفاق على أي مهلة، و ليس اتقاء اللباس بينه و بين الاستقالة هو ما يقتضي النص عليه تشريعاً فالذهاب الإرادي يتطلب هذا التنصيص للكثير من الاعتبارات لأن الشريعة العامة لا توفر الحماية التي تتطلبها خصوصية علاقة العمل.

2/ لا بد من تعزيز أكثر للشروط الموضوعية للاستقالة و القول بحماية العامل من أي تأثير على إرادته و هو يقدم استقالته و خاصة الضغط عليه.

3/ إن الحماية القانونية للعامل القاصر تستدعي تمكينه في أحسن الظروف من التعبير عن إرادته في ترك العمل، و يكون من الملائم لشخصيته أن يتم إعفائه من بعض شروط الاستقالة و خاصة مهلة الإخطار.

4/ ترجمة موقف القضاء من التراجع في الاستقالة ترجمة تشريعية، بالقول أن تراجع العامل عن استقالته بعد اتصالها بعلم رب العمل لا ينتج أي أثر ما لم يوافق المستخدم على هذا التراجع.

5/ وضع حل لمشكلة عدم تحديد مدة الإشعار المسبق في أي نص سواء في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل، بالإحالة إلى العرف أولاً، ثم وضع قاعدة قانونية مكتملة تتدخل في حال غياب

النص و العرف، تحدد مهلة الإخطار على حسب المناصب من حيث التأهيل و وضع حدود لتبيان مدى جواز مخالفة هذه القاعدة في العقود الفردية و الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية.

6/ النص الصريح على جواز تنازل المستخدم عن مهلة الإشعار كلها أو بعضها مثلما كان معمولاً به مع الأمر 31/75.

7/ الفصل في مصير العامل الذي استمر في عمله بعد انتهاء مهلة الإخطار دون اعتراض من المستخدم، وقد رأينا أن القضاء و الفقه يعدان ذلك تجديداً ضمنياً لعلاقة العمل، فإذا تجددت علاقة العمل على هذا النحو، لن يستطيع المستخدم أن يستظهر الاستقالة التي بطل مفعولها، من أجل تسريح العامل.

8/ النص غلى أن ارتكاب العامل لخطأ في مهلة الإخطار لا يؤدي بالمستخدم إلى إحالته على إجراءات التأديب بل للمستخدم أن يعفي العامل من إتمام مهلة الإخطار.

9/ التأكيد على وجوب تحقق الضرر في حالة عدم احترام العامل لمهلة الإخطار لإلزامه بالتعويض من أجل تصحيح الاتجاه القضائي الذي يفرض التعويض من دون إثبات الضرر.

## الملاحق

### الملحق الأول

قرارات المحكمة العليا

### الملحق الثاني

الاتفاقيات الجماعية للعمل

## الملحق الأول

### قرارات المحكمة العليا

- 1/ القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 2010/01/07 تحت رقم: 544780.
- 2/ القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 2010/04/08 تحت رقم: 571250.
- 3/ القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 2008/07/09 تحت رقم: 450460.
- 4/ القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 1998/02/10 تحت رقم: 155153.
- 5/ القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 2011/06/02 تحت رقم: 622133.
- 6/ القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 1995/10/24 تحت رقم: 126083.

## الملحق الثاني

### الاتفاقيات الجماعية للعمل

- 1/ الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية صوميز SOMIZ.
- 2/ الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC الخاصة بالعمال على البر.
- 3/ الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC الخاصة برجال البحر.
- 4/ الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE.

## قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية:

### أ/المؤلفات العامة:

- 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 . الطيب بلولة . جمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر العاصمة، 2007
- 5 . بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول و الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، 2007.
- 6 . بلعور عبد الكريم، نظرية فسخ العقد في القانون المدني الجزائري المقارن، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر العاصمة، 1986.
- 7 . بن عزوز بن صابر، الوجيز في قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر العاصمة، الطبعة الأولى 2009.
- 8 . بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2010.
- 9 . بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر العاصمة ، 2015.

- 10 . وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر العاصمة.
- 11 . حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر العاصمة، 2013.
- 12 . حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1995.
- 13 . مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل للنشر و التوزيع، تيزي وزو الجزائر، 2013.
- 14 . 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.
- 15 . محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام العقد و الإرادة المنفردة، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2012.
- 16 . محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني التأمينات العينية، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2010.
- 17 . مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر العاصمة، الطبعة الثالثة 2011.
- 18 . سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان الأردن، 2010.
- 19 . 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.
- 20 . عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر العاصمة، 2003.

21. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الثالثة، 2009.

22. عبد الرحمن خلفي، قانون العمل الجزائري معلق و مثرى بفقته القضاء الجزائري و فقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر العاصمة، 2016.

23. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 1998.

24. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر العاصمة، 2005.

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

### ب/ المؤلفات المتخصصة:

1. الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دكتور محمد أحمد عجيز، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2008.

### ج/ المذكرات الجامعية:

1. خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران، السنة الجامعية: 2008/2009.

2. سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق جامعة قسنطينة، السنة الجامعية: 2012/2013.

## د/ 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.

## ه/ النصوص القانونية والتنظيمية

1. الدستور الجزائري: القانون رقم: 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري.
2. القانون العضوي رقم: 05/12 المؤرخ في: 12 يناير 2012 يتعلق بالإعلام، جر رقم: 02 المؤرخة في 2012/01/15.
3. الأمر رقم: 133/66 المؤرخ في: 02/06/1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ملغى.
4. الأمر رقم: 31/75 المؤرخ في: 29/04/1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ملغى.
5. الأمر رقم: 58/75 المؤرخ في: 26/09/1975 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
6. القانون رقم: 12/78 المؤرخ في: 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ملغى.
7. القانون رقم: 06/82 المؤرخ في: 27/02/1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية ملغى.
8. القانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم.
9. القانون رقم: 04/90 المؤرخ في: 06/02/1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم.
10. القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

- 11 . المرسوم التشريعي رقم:10/94 المؤرخ في: 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق.
- 12 . الأمر 13/97 المؤرخ في 31/05/1997 يعدل و يتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.
- 13 . القانون 15/16 المؤرخ في:31/12/2016 يعدل و يتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.
- 14 . المرسوم الرئاسي رقم: 308/07 المؤرخ في: 29/09/2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم جر:61 المؤرخة في 30/09/2007.

### و/ الاتفاقيات الجماعية للعمل:

- 1 . الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC الخاصة بالعمال على البر المبرمة في فبراير 1997 المسجلة بمحكمة أرزيو تحت رقم: 97/02 بتاريخ: 11/03/1997.
- 2 . الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية صوميز SOMIZ المبرمة بتاريخ: 30/11/2008 المسجلة بمحكمة أرزيو تحت رقم:01/2009 بتاريخ: 10/01/2009.
- 3 . الاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE المبرمة في ديسمبر 2009، المسجلة لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر تحت رقم: 09/09 بتاريخ: 04/08/2009.
- 4 . الاتفاقية الجماعية لشركة النقل البحري "هيبروك" HYPROC الخاصة بعمال البحر المبرمة بتاريخ:26/05/2013، لا تحمل تأشيراً بإيداعها في المحكمة.

### ز/ المجالات القضائية:

- 1 . المجلة القضائية لسنة 1996 العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998.
- 2 . المجلة القضائية لسنة 1998 العدد الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية.
- 3 . مجلة المحكمة العليا لسنة 2008، العدد الثاني.
- 4 . مجلة المحكمة العليا لسنة 2010، العدد الأول.

5 . مجلة المحكمة العليا لسنة 2011، العدد الثاني.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

أ/ المؤلفات العامة:

- 1 . ANTOINE MAZEAUD, Droit de travail, 4<sup>e</sup> édition, Montchrestien, 2004.
- 2 . Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, Droit du travail, DALLOZ, Paris FRANCE 19<sup>e</sup> édition 1998.
- 3 . Laurent Gamet, Rupture du contrat de travail, Licenciement. Rupture conventionnelle. Procédure. Contentieux, Editions delmas 12<sup>e</sup> édition 2011,2012.
- 4 . Leila BORSALI HAMDAN, Droit du travail, BERTI Editions, Alger, ALGERIE, 2014.
- 5 . NASRI Hafnaoui, La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif algerien, ZAKARIA Editions Juridiques, 1992.
- 6 . Yves Delamotte, Le droit du travail en pratique, les éditions d'organisation, Paris France, 1990.

ب/ المذكرات الجامعية:

- 1 Mankour Ibrahim, Le régime spécifique du contrat de travail du journaliste, Mémoire master soutenu a la faculté de droit et de science politique, université d'ORAN,2013/2014.

## الفهرس

01	.....	مقدمة
05	.....	<u>الفصل الأول: ماهية الاستقالة في مجال علاقات العمل</u>
05	.....	المبحث الأول: مفهوم الاستقالة في مجال علاقات العمل
05	.....	المطلب الأول: المقصود بالاستقالة في مجال علاقات العمل
06	.....	<u>الفرع الأول: تعريف الاستقالة</u>
08	.....	<u>الفرع الثاني: خصائص الاستقالة</u>
08	.....	أولاً: الاستقالة حق للعامل من النظام العام
09	.....	ثانياً: الاستقالة حق نسبي
09	.....	ثالثاً: الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل
10	.....	رابعاً: الاستقالة سبب لإنهاء علاقة العمل من جانب واحد
10	.....	خامساً: الاستقالة سبب إرادي لإنهاء علاقة العمل
10	.....	سادساً: الاستقالة إجراء مكتوب
11	.....	المطلب الثاني: التطور التشريعي للاستقالة في القانون الجزائري
11	.....	<u>الفرع الأول: وضع الاستقالة قبل القانون 11/90</u>
11	.....	أولاً: تطبيق التشريع الفرنسي بموجب قانون 1962/12/31
11	.....	ثانياً: صدور الأمر 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية
12	.....	ثالثاً: صدور الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص
13	.....	رابعاً: صدور القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل
14	.....	<u>الفرع الثاني: وضع الاستقالة في القانون 11/90</u>
		المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للاستقالة في مجال علاقات العمل و تمييزها عن بعض النظم
15	.....	المشابهة

15	المطلب الأول: الطبيعة القانونية للاستقالة في مجال علاقات العمل.....
16	<u>الفرع الأول: عرض النظريات</u> .....
16	أولا: النظرية العقدية .....
17	ثانيا: النظرية النظامية .....
18	<u>الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري</u> .....
19	المطلب الثاني: التمييز بين الاستقالة و بعض النظم المشابهة.....
19	<u>الفرع الأول: التمييز بين طلب الاستقالة و طلب التقاعد</u> .....
20	أولا: صور وأنواع التقاعد .....
22	ثانيا: التمييز بين الاستقالة و التقاعد.....
23	<u>الفرع الثاني: التمييز بين الاستقالة و الذهاب الإرادي</u> .....
23	أولا : الذهاب الإرادي ومدى قبوله.....
24	ثانيا: التفريق بين الاستقالة و الذهاب الإرادي.....
27	<u>الفصل الثاني: النظام القانوني للاستقالة في مجال علاقات العمل</u> .....
27	المبحث الأول: شروط الاستقالة في مجال علاقات العمل.....
28	المطلب الأول: الشروط الموضوعية للاستقالة في مجال علاقات العمل.....
28	<u>الفرع الأول: صحة الإرادة</u> .....
29	أولا: الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة .....
30	ثانيا: الأهلية في تقديم الاستقالة .....
31	ثالثا: سلامة الإرادة .....
34	رابعا: التراجع عن الاستقالة.....
35	<u>الفرع الثاني: عدم تسبب الاستقالة أو تعليقها على شرط</u> .....
35	أولا: عدم تسبب الاستقالة.....

- 36.....ثانيا: عدم تعليق الاستقالة على شرط
- 37 .....المطلب الثاني: الشروط الشكلية للاستقالة في مجال علاقات العمل
- 38 .....الفرع الأول: الكتابة
- 40 .....الفرع الثاني: فترة الإشعار المسبق
- 40 .....أولا: الطبيعة القانونية لمهلة الإشعار
- 40.....ثانيا: الهدف من مهلة الإشعار
- 41 .....ثالثا: بدء وانتهاء مهلة الإشعار
- 41.....رابعا: المصدر الذي يقدر زمن مهلة الإشعار
- 46.....خامسا: العوامل المؤثرة في تحديد مهلة الإشعار
- 47.....سادسا: جواز تنازل المستخدم عن مهلة الإخطار
- 48.....سابعا: بقاء العامل في منصبه بعد انتهاء مهلة الإخطار
- 50 .....المبحث الثاني: آثار الاستقالة في مجال علاقات العمل
- 50 .....المطلب الأول: آثار الاستقالة أثناء فترة الإشعار المسبق
- 51 .....الفرع الأول: التزام العامل بالبقاء في منصب عمله
- 52.....أولا: أداء العمل
- 53.....ثانيا: طاعة أوامر و توجيهات المستخدم
- 53.....ثالثا: التزامات مختلفة
- 54 .....الفرع الثاني: جزاء إخلال العامل بالبقاء في منصب عمله
- 55.....أولا: حالة ارتكاب العامل لخطأ في عمله أثناء مهلة الإخطار
- 55.....ثانيا: حالة ترك العامل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار
- 60 .....المطلب الثاني: آثار الاستقالة بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق
- 60.....الفرع الأول: حقوق العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق
- 61.....أولا: حق العامل في شهادة العمل

64.....	ثانيا: حق العامل في الباقي من الأجر وسائر المستحقات المالية
69 .....	<u>الفرع الثاني: التزامات العامل بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق</u>
69.....	أولا: إرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني
71.....	ثانيا:الالتزام بالسر المهني أو الالتزام بالسرية
73.....	ثالثا: الالتزام بعدم المنافسة
78.....	خاتمة
82.....	الملاحق
83.....	الملحق الأول: قرارات المحكمة العليا
105.....	الملحق الثاني: الاتفاقيات الجماعية
119.....	قائمة المراجع