

الحق في الاستقالة وضمانات الحفاظ على منصب العمل
The right to Resignatio and Garantees of job Retention

سكينة زهرة

أستاذة محاضرة ب

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة معسكر الجزائر

Zhor323@outlook.fr

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2021/09/11

تاريخ الاستلام: 2021/05/19

الملخص: يعد طلب الاستقالة مظهرا من مظاهر الإرادة الحرة للعامل الأجير باعتباره تصرفا قانونيا أحادي الجانب ، إلا أنها قد لا يعبر بشكل صحيح عن الإرادة الحقيقية و الجادة للعامل في ترك منصب عمله . كما أن الاستقالة كحق مكرس قانونا جاء في صيغة العموم إذ لم يفرق قانون العمل فيه بين العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة مما قد يشكل مساسا بحق المستخدم في استمرارية نشاطه، و عليه تظهر أهمية الدراسة في بيان جملة من الضمانات التي أقرها كل من التشريع و القضاء للحفاظ على منصب العمل وهي تعود في أصلها إلى شروط الاستقالة الموضوعية و الشكلية، بالإضافة إلى الأسباب المدعمة لأثر الاستقالة .

الكلمات المفتاحية: الاستقالة، العامل الأجير، المستخدم، منصب العمل.

Abstract: The request to resign is a manifestation of the free will of the employee , As a unilateral legal act ut the worker may not properly experss the real and serious will to leavée his job.

The resignation as a legally enshrined right was also in the general language .The labour law on resignation did not distinguish between fixed –term and indefinite contracts , thereby affecting the continuity of employee activity , The importance of the study appears in explaining a series of guarantees have been established by both the legislation and the judiciary for the maintenance of employemte position originating in substantive and formel resignation requirements , as well as the non – existent reasons for the effect of the resignation.

Key words: Resignation – employee- employemte-Job Retention

المؤلف المرسل: سكينة زهرة، الإيميل: Zhor323@outlook.fr

مقدمة:

إن أسباب إنهاء علاقة العمل وإن اختلفت لا تخرج عن ثلاثة، وهي إما استحالة تنفيذه نهائيا أو فسخ العقد بأحد إرادة طرفيه أو بإرادتهما كليهما.

ويستند الفسخ الانفرادي لعقد العمل على الإرادة الحرة للطرفين طالما أن العقد غير محدد المدة، وتعتبر المبادرة بالفسخ من جانب العامل مشابهة للاستقالة من حيث الإجراءات المطلوب إتباعها إلا إنها وبخلاف الفسخ تعد من الحالات العادية لإنهاء عقد العمل.

وقد أشار المشرع الجزائري من خلال المادة 66 من قانون العمل 11-90¹ أنها من بين الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ، و بما أن الاستقالة ترتبط في سببها بالإرادة الحرة للعامل الأجبر يعرفها الفقه أنها: «إعلان صريح من العامل عن نيته في فسخ العقد و التحلل من التزاماته المهنية بطريقة قانونية ، وهو حق ليس بإطلاقه بل مرتبط بشروط شكلية و موضوعية»².

وإذا كان هذا الإنهاء مبني على مبدأ حرية العمل المكرسة قانونا³ إلا أنه قد ينطوي على مخاطر عديدة باعتباره قائم على إرادة العامل أو مقترن بها، هذه الإرادة التي ممكن أن تكون تحت تأثير أحد العيوب المعروفة أو قد يساء تفسيرها، ضف إلى ذلك أن منح الحرية المطلقة للعامل في إنهاء هذه العلاقة ودون الرجوع إلى الطرف الثاني في العلاقة أو منحه على الأقل مهلة لتنظيم أموره من شأنه المساس باستمرارية النشاط.

وعليه ما هي الضمانات التي أقرها المشرع من أجل إحداث التوازن بين حق العامل في الحفاظ على منصب عمله وكذا حق رب العمل في استمرار نشاط المؤسسة هذا من جهة، ومن جهة ثانية بين مبدأ حرية العمل؟

1-قانون 11-90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 معدل و متمم، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد17 مؤرخة في 25 أبريل 1990 .

2 -بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، جسور للنشر و التوزيع الطبعة الثانية، الجزائر2003 ص 110 .

3-إذ أن من مظاهر حرية العمل حرية التعاقد، و التي تعني حرية كل طرف في اختيار مع من يتعاقد و اختيار مضمون و شكل التعاقد حيث جاء في المادة 09 من قانون 11-90 أنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة "

نقترح للإجابة على هذه الإشكالية المنهج التحليلي المناسب لتحليل النصوص القانونية في كل من قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية، هذ مع اعتماد طريقة الدراسة المقارنة بين كل من التشريع والقضاء الجزائري والتشريعين والقضاء المصري والفرنسي.

في الحقيقة إن كلا من المشرع والقضاء عمدا إلى إقرار جملة من الضمانات يمكن إجمالها في نقطتين أساسيتين وهما، شروط الاستقالة من جهة من شروط موضوعية وأخرى شكلية ثم أسباب زوال الأثر القانوني للاستقالة إما ببطلانها أو بالعدول عنها، و عليه تظهر أهمية هذه الدراسة في ارتباطها بالمسار المهني للعامل الأجير، و عليه سيكون الهدف منها الكشف عن موقف القضاء الوطني من عديد النقاط القانونية التي أغفل المشرع الاجتماعي تنظيمها.

أولا - شروط الاستقالة:

تنص المادة 66 من قانون 90-11 أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية...: الاستقالة..."، كما جاء في المادة 68 من نفس القانون أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل . على العامل الذي يبدي 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."

نستخلص من خلال هذه المادة أن الاستقالة تتطلب نوعين من الشروط، الشروط الموضوعية من جهة حيث أشارت الفقرة الثانية إبداء العامل رغبته في الاستقالة والتي تفترض وجود إرادة معترف بها قانونا سليمة خالية من العيوب، ومن جهة أخرى نجد الشروط الشكلية التي نصت عليها المادة بصريح العبارة وهي الكتابة والإشعار المسبق.

1-الشروط الموضوعية للاستقالة:

وفقا للمادة 68 أعلاه إن تقديم العامل الاستقالة كتابة يكون بناء على رغبته في إنهاء علاقة العمل، و هذا الإعلان الكتابي الصريح يجعلنا نصنف الاستقالة أنها من التصرفات القانونية الأحادية الجانب حيث تعد تصرفا بالإرادة المنفردة، و قد اعتبر المشرع الجزائري من

خلال القانون المدني¹ وفقا لتعديل سنة 2005 المادة 123 مكرر أن التصرفات بالإرادة المنفردة تعد مصدرا عاما للالتزام ، و عليه يشترط في الاستقالة ما يشترط في التصرف القانوني من وجود إرادة معترف بها قانونا و خالية من العيوب المعروفة .

1.1- الأهلية:

بما أن إبرام أو إنهاء عقد العمل يعد من التصرفات الدائرة بين النفع و الضرر بالنسبة للعامل الأجير فلا بد أن يكون هذا الأخير بالغاً سن الرشد و هو 19 سنة كاملة وفقاً للمادة 41 من القانون المدني .

في ما يخص القاصر المميز أو المحجور عليه يحتاج إبرام عقد العمل إلى ترخيص من الشخص الذي يملك الولاية عليه و إلا كان التصرف القانوني قابلاً للإبطال² ، إلا أن قانون العمل الجزائري 90-11 جاء بحكم خاص في المادة 15 منه و يتعلق الأمر بالقاصر المميز البالغ من العمر 16 سنة كاملة حيث يعد ذلك السن الأدنى للتشغيل باستثناء عقود التمهين إلا أن ذلك مرتبط بشرطين حددتهما الفقرة الثانية و الثالثة من نفس المادة، الشرط الأول و هو الحصول على رخصة من وليه الشرعي و تقدم الرخصة وفقاً للشكل القانوني المطلوب أما الشرط الثاني هو ألا يتم التشغيل في الأشغال الخطرة أو التي تنعدم فيها شروط النظافة أو التي تضر أو تمس بأخلاقياته.

وعليه تعتبر أهلية أداء العامل في هذه الحالة أهلية أداء مقيدة وهي أهلية أداء خاصة بقانون العمل فرضت لاعتبارات اجتماعية واقتصادية، وتخضع عقود التمهين من جهتها لأحكام وشروط خاصة وردت في قانون التمهين³ الذي حدد السن الدنيا لإبرام عقود التمهين ب 15 سنة كاملة.

1- أمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975 .

- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت لبنان 1995 ، ص 291 .²

1- قانون 81-07 مؤرخ في 27 يونيو 1981 متعلق بالتمهين معدل و متمم، الجريدة الرسمية عدد 26 مؤرخة في 30 يونيو

1981 المادة 12 منه المعدلة بالمادة 06 من القانون 90-34 .

2.1-خلو الإرادة من العيوب:

باعتبار الاستقالة من التصرفات القانونية فهي تتطلب خلو الإرادة من العيوب المعروفة وهي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال ، و تخضع عيوب الإرادة في قانون العمل إلى ذات الأحكام المقررة وفقا للقواعد العامة و تطبيقا لهذه القواعد يكون العقد قابل للإبطال إذا شابه أحد هذه العيوب دون أن يشمل البطلان المكتسبة للعامل.¹

و قد تتحقق هذه العيوب انطلاقا من الخلفيات الاقتصادية والاجتماعية فقد يستغل رب العمل الحاجة الملحة للعامل بدفعه لتقديم استقالته و قد يكون هذا الأخير ضحية تدليس بالتوقيع على استقالته ضمن أوراق قدمت له وقس على ذلك عيب الغلط والإكراه ، و يعرف الفقيه عبد الرزاق السنهوري الإكراه أنه " ضغط تتأثر به إرادة الشخص فيدفعه إلى التعاقد ، الذي يفسد الرضاء ليست الوسائل المادية التي تستعمل في الإكراه بل هي الرهبة التي تقع في نفس المتعاقد ..."²، و قد ذهب القضاء الجزائري من خلال قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا أنه "لا يمكن لقاضي الموضوع استبعاد الاستقالة بدعوى تقديمها تحت الضغط دون التثبت من واقعة الضغط المدعى بها و مدى مسؤولية المستخدم عنها"³.

2-الشروط الشكلية للاستقالة:

تشير المادة 68 منه أن على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

2-يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي معهد الإدارة الرصافة، 1988-1989 ص 42

3-عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء الأول مصادر الالتزام المجلد الأول الطبعة الثالثة، بيروت لبنان 2009 ص 274

4-قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 05-12-2007، قضية مجموعة (م) للمشتريات ضد (ب ع) ، مجلة المحكمة العليا عدد 02 لسنة 2007 ص 273

وفقا لهذه المادة يشترط أن تقدم الاستقالة في شكل طلب مكتوب، كما يجب على العامل الأجير أن يحترم فترة الإشعار المسبق قبل مغادرة منصب عمله.

1.2- شرط الكتابة:

إن تعبير العامل الأجير عن رغبته صراحة في إنهاء علاقة العمل حصرها المشرع الاجتماعي في قانون العمل في الكتابة حيث لا يعتد بالطلب الشفهي، وهذا نفس ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03-06¹ المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تلزم أن يتم التعبير في شكل طلب مكتوب يعلن فيها الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية إلا أن هذه المادة لم تشترط تقديم الطلب الكتابي في شكل معين.

وعليه الاستقالة لا تفترض بل يجب أن يتم التعبير عنها بوضوح لا لبس فيه وهذا على خلاف قانون العمل الفرنسي الذي لم يفرض شكلية معينة، وقد اعتبر القضاء الفرنسي أن تقديم العامل للاستقالة إثر غضبه أو المعاملة السيئة من قبل رؤسائه أو نتيجة تسليط عقوبة عليه لا يمكن اعتبارها كاستقالة تنطوي على إرادة صريحة في ترك منصب العمل².

ويرى الأستاذ بشير هدي أنه يجب أن تقدم الاستقالة في شكل وثيقة مكتوبة تتضمن ذكر أسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل، وإن كان جانب من الفقه يرى أن الأسباب والدوافع غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى صحتها سواء من قبل رب العمل أو من قبل القضاء المختص مادام أنها مذكورة بوضوح في نص الاستقالة³.

ويبدو أن الغاية من وراء اشتراط الكتابة عند تحرير الاستقالة هو حماية العامل الأجير والموظف العام على حد سواء، بمنحه فرصة للتفكير الجدي قبل الإقدام على هذا التصرف مع إمكانية العدول عنه وذلك لما للاستقالة من انعكاسات خطيرة على مساره المهني⁴.

1-أمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية عدد 46 مؤرخة في 16 يوليو 2006

2-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر الجزائر 2003، ص 410.

3-بشير هدي، المرجع السابق، ص 113.

1-رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العامة: دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب الجزائر 2012، ص 78.

2.2- شرط الإشعار المسبق:

حسب الفقرة الثالثة من المادة 68 من قانون 90-11 ، لا يغادر العامل منصب عمله إلا بعد فترة الإشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية .
أما الفقرة الأولى من المادة 219 من أمر 06-03 فقد ألزمت الموظف أن يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، على أن يواصل الموظف أداء واجباته المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار قبول أو رفض الاستقالة من قبل هذه السلطة خلال أجل أقصاه شهرين (02) من تاريخ إيداع الطلب .

و عليه إذا كان الحق في الاستقالة قائم على مبدأ مكرس قانونا ألا وهو حرية العمل فإن الاتفاق على حرمان العامل منه وكذا الاتفاق على التنازل عنه يعد باطلا و عديم الأثر، إلا أن هذا الحق ينطوي على مخاطر بالنسبة لرب العمل بإنهاء علاقة العمل من جانب العامل بشكل مفاجئ ، و لتفادي ذلك تلزم مجمل تشريعات العمل و الوظيفة العمومية العامل أو الموظف باحترام فترة الاشعار المسبق قبل مغادرة منصب العمل وهو إشعار أو إخطار مكتوب ، و قد حدد قانون العمل المصري تاريخ إرسال هذا الاشعار بثلاثين يوما على الأقل من التاريخ المحدد لإنهاء العقد¹.

هذا بخلاف قانون العمل الجزائري الذي ترك مسألة تحديد مدة الإشعار للاتفاقيات و الاتفاقيات ، حيث يكون الغرض منها المحافظة على مصلحة العمل و استمراريته و بالإضافة إلى حفظ حق العامل المستقيل في التعويض ، و تختلف مهلة هذا الإشعار باختلاف مناصب العمل و قطاعاته و هي تكون طويلة نسبيا في بعض المناصب ذات التأهيل العالي و قصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط أو المنخفض في السلم المهني إذ تتراوح ما بين

¹ -يوسف إلياس، المرجع السابق ، ص 115 .

شهر (01) واحد إلى ستة (06) أشهر¹ ، فعلى سبيل المثال جاء في المادة 101 من الاتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت الأبيض الجزائري لافارج² أنه " على العامل المستقيل التقيد بفترة إشعار مسبق تعادل الفترة التجريبية وبالرجوع إلى قضاء المحكمة العليا تعد " الاستقالة تعبير كتابي يجسد إنهاء العامل علاقة العمل مع المستخدم ، لا يحدد القانون فترة زمنية لرد المستخدم على الاستقالة يمكن العامل مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق و لا يجوز للقاضي الحل محل طرفي علاقة العمل بتحديد فترة الرد و تفسير سكوت المست³ .

ويمكن للمستخدم إعفاء العامل المعني من فترة الإشعار كلياً أو جزئياً "، وتشير المادة 14 من نفس الاتفاقية أن الفترة التجريبية تختلف من فئة اجتماعية مهنية لأخرى فهي تتراوح ما بين شهر بالنسبة للدرجات الدنيا إلى غاية ستة أشهر بالنسبة للدرجات العليا.

و على العموم يلتزم العامل الأجير باتباع هذا الإجراء قبل مغادرته منصب عمله، و إلا اعتبر ذلك تعسفا في استعمال حقه يمكن أن يترتب عنه مطالبة رب العمل بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء ذلك تطبيقاً للأحكام العامة المقررة بالنسبة للعقود الملزمة للجانبين⁴ .

ثانياً: حالات انعدام الأثر القانوني للاستقالة

بالإضافة إلى الشروط الموضوعية للاستقالة فإن احترام الشروط الشكلية للاستقالة و على وجه الخصوص شرط الكتابة يجعلها صحيحة و نافذة، بمفهوم المخالفة فإن غياب هذه الشروط من شأنه أن يجعل الاستقالة باطلة..

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجماعية الجزائر 1998 ، ص276.

2-الاتفاقية الجماعية لشركة الإسمنت الجزائري لافارج مصنع عكاز معسكر، مسجلة لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً بتاريخ 25 جويلية 2011 .

3-قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، بتاريخ 07-01-2010 قضية شركة ذ م م صوفال ضد (ص أ) ، مجلة المحكمة العليا عدد01 لسنة 2010 ص 339

4- بشير هدي، المرجع السابق، ص 113.

إلا أن البطلان كجزء يوجه ضد كل تصرف قانوني لم يستوف أركانه أو شروط صحته، ليس السبب الوحيد الذي يؤدي إلى انعدام الأثر القانوني للاستقالة فماذا عن حق العامل الأجير في العدول أو التراجع عن الاستقالة؟

1- حالات بطلان الاستقالة:

ويتعلق الأمر إما بتخلف شروط الاستقالة أو بحالة عدم تسببها.

1. 1- تخلف شروط الاستقالة:

بالنسبة للشروط الموضوعية المفروض أن الاستقالة كغيرها من التصرفات القانونية إذا طالها عيب من عيوب الإرادة تكون قابلة للإبطال ، و قد أخضع القضاء الفرنسي الاستقالة التي تقدم نتيجة إكراه أو ضغط من قبل المستخدم للأحكام المقررة بالنسبة للتسريح التعسفي وكذلك الأمر إذا حدثت الاستقالة نتيجة تحرش من المستخدم حيث تكيف على أنها تسريح و هذا بناء على قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 30 جوان 1976 ، حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن الاستقالة حتى تكون نابعة من إرادة العامل يجب أن يتوافر فيها شرطان :

- أن تكون الإرادة جديّة، وتعتبر الكتابة من أهم القرائن الدالة على الجديّة.

- أن يتم التعبير عن هذه الإرادة بوضوح ودون لبس¹.

و في ما يخص الشرط الأخير ، جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا² "...أن الطاعن لم يقدم في أي وقت من الأوقات طلب استقالته طبقاً لنص المادة 69 من القانون 06-82³ المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، فلا يمكن بوجه من الوجوه اعتباره مستقيلاً و من جهة أخرى فإنه لم يتخذ أي قرار طبقاً لنص المادة

¹ -Philippe ravisy , le harcèlement moral au travail , Edition Dalloz 2000 , Paris , P 93-94 .

²-قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 25 يناير 1988 ، المجلة القضائية العدد 04 لسنة 1992 ص116.

³-قانون رقم 06-82 مؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09 مؤرخة في 02 مارس 1982 .

فيعتبر منع الطاعن بالنقض استئناف عمله بمثابة فصل عن العمل من دون أن يطرح النزاع مسبقا على لجنة التأديب المتساوية الأعضاء و بالتالي بدون رأيها الموافق طبقا لمقتضيات المادة 69 من القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 ، حيث و الحالة هاته فمثل هذا الإجراء يعد باطلا و بلا أثر طبقا لنص المادة من نفس القانون " فقد كيفت المحكمة العليا مثل هذا الإجراء على أنه فصل جاء خرقا للإجراءات المنصوص عليها قانونا و يترتب عليه وفقا لنص المادة 78 من القانون المذكور أعلاه البطلان بحيث يصبح عديم الأثر .

في ما يخص الشروط الشكلية و على وجه الخصوص الكتابة لم يحدد المشرع الاجتماعي في قانون 90-11 الأثر المترتب عن عدم الالتزام به ، أما موقف القضاء الجزائري فقد لخصه قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 17 فبراير 1992¹ حيث اعتبر أن طلب العامل لوصل تصفية الحساب بون تحفظ و استلام شهادة العمل بعد مغادرة منصب العمل لأكثر من شهر تعبر عن رغبة العامل الأجير في قطع علاقة العمل ، و قد تراجعت المحكمة العليا عن موقفها هذا بموجب قرار لاحق بتاريخ 09 ديسمبر 1997² "... علاقة العمل لا تنتهي إلا بالشروط القانونية و أن إنهاؤها بإرادة العامل لا يكون إلا عن طريق الاستقالة التي يجب أن تكون كتابة و معبرة صراحة عن إرادة العامل في فك الرابطة التعاقدية و لا يمكن إثباتها بالقرائن أو ضمنيا من أي موقف للعامل " كما يجب أن يتم التصريح بها من قبل العامل و توجيهها لرب العمل فتصريح العامل بالاستقالة أمام هيئة غير مختصة مثل لجنة التأديب لا ترتب أي أثر و هذا وفقا لقرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا³.

أما عن قانون الوظيفة العمومية فقد جاء في الفقرة الأولى من المادة 220 من أمر 06-03 أنه "... لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات

¹ قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 17 فبراير 1992 ، المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1993 ص 89 .

² -عبد السلام ذيب، المرجع السابق ، 410-411

³ -قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 29-03-2002 ، قضية (دق) ضد (ش أ) ، مجلة المحكمة

العليا عدد 01 لسنة 2003 ، ص 238

التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"، و عليه اشترط المشرع لترتيب الاستقالة المقدمة من الموظف لآثارها القانونية صدور قرار من السلطة المعنية تعبر فيه صراحة و دون لبس أو غموض عن قبولها و هو بالتالي قرار مكتوب بحيث ترتب آثارها من تاريخ قبولها أو من تاريخ انقضاء الأجلين المبينين في المادة 220 أعلاه¹.

وبالإضافة للشروط الشكلية حتى تكون الاستقالة الوظيفية صحيحة يجب أن تصدر عن إرادة معتد بها قانونا وخالية من العيوب، وفي الحالة العكسية يمكن للقاضي الإداري إلغاء القرارات المتضمنة قبول الاستقالة حيث يعتبر وكأنه لم يكن مع تمكين الموظف من كافة حقوقه فضلا عن حقه في المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر².

2.1- عدم تسبب الاستقالة:

بالرجوع إلى قوانين العمل السابقة الملغاة يكون على العامل الأجير لزاما أن يسبب استقالته، فقد جاء في المادة 93 الفقرة الأولى من قانون 78-12³ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل أنه على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل أن يقدم استقالته في شكل طلب مكتوب يتضمن الأسباب، كما جاء في المادة 69 من قانون 82-06⁴ المنظم لعلاقات العمل

1- مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة: دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات

الاجتماعية و الإنسانية جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف المجلد 11 العدد 02 لسنة 2019، ص 48.

2- مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري: ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة

العامّة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست معهد الحقوق الجزائر، مجلة

سداسية محكمة المجلد 03 عدد 02 جوان 2014، ص 119.

5- قانون 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32 مؤرخة -

في 08 أوت 1978

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 11.

2- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 339.

الفردية أن على العامل الأجير أن يوضح الأسباب التي تجعله يرب في إنهاء علاقة العمل وإلا اعتبرت الاستقالة باطلة وعديمة الأثر.

مع إصدار قانون العمل الحالي تخلى المشرع الجزائري عن هذا الشرط ، فأصبح العامل غير مطالب بتوضيح الأسباب التي دفعته لإنهاء علاقة العمل إذ يكفي منه احترام الشروط الشكلية من كتابة و إشعار مسبق لجعل الاستقالة صحيحة و نافذة ، ويبدو أن السبب وراء إلغاء هذا الشرط يكمن في تبني المشرع لنهج اقتصادي جديد يجعل السوق أكثر انفتاحا و حرية بتمكين العامل من مغادرة منصب العمل بطريقة سلسلة و دون تعقيدات ، و يرى جانب من الفقه أن الأسباب و الدوافع المذكورة في طلب الاستقالة غير قابلة للمراقبة أو الفحص في مدى حجيتها من قبل رب العمل مادامت مذكورة بوضوح ، و عليه يمكن للعامل أن يغادر منصب عمله بمجرد انتهاء مهلة الإشعار و لا يمكن للمستخدم المطالبة بالتعويض في حالة الرفض و إلا عد ذلك تعسفا في جانبه.¹

ولم يشترط المشرع الجزائري قبول المستخدم للاستقالة حتى تكون نافذة في حقه بغض النظر عن جدية الأسباب التي دفعت العامل لتقديمها، ولا يمكن للقاضي ولا للمستخدم تقييم هذه الأسباب أو مناقشتها مادام أن العامل احترم الإجراءات والشروط الشكلية².

3- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للنشر و التوزيع الجزائر 2010 ، ص 218-4. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، انقضاء عقد العمل في قوانين العمل و الفقه و القضاء المصري ، منشأة المعارف الإسكندرية مصر 2012 ، ص 221 .

5-قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010-04-08 ، مجلة المحكمة العليا العدد الأول 2010 ص 352 .

6-قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010-04-08 ، مجلة المحكمة العليا العدد الأول 2010 ص 352 .

وبخلاف ذلك تنص المادة 220 من أمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية أنه لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة، وفي حالة انقطاع الموظف عن العمل قبل التاريخ المحدد من الإدارة فإنه يعرض نفسه للجزاء التأديبي المقرر لخطأ ترك أو التخلي عن المنصب، وفي حالة سكوت الإدارة عن اتخاذ قرار في هذا الشأن فإن آثار الاستقالة تسري من تاريخ انقضاء أحد الأجلين المبينين في المادة المذكورة أعلاه أي بعد أربعة أشهر من تقديم طلب الاستقالة¹.

فيما يخص تعليق الاستقالة على شرط يذهب بعض الفقه إلى عدم جواز تعليق الاستقالة على شرط، كون ذلك يجعل الاستقالة احتمالية ولا تعبر عن إرادة باتة من العامل الأجير فكل استقالة مشروطة هي في حكم العدم².

2.2- حق العدول عن الاستقالة:

لا نجد في قانون العمل الجزائري نصا يحدد موقف المشرع الجزائري من هذه المسألة، إلا أن القضاء اعتبر وفق قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا أن التراجع عن الإستقالة لا يلتفت إليه و هو عديم الأثر ما لم يلق قبولا من رب العمل " الإستقالة هي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل، وتعبير ناتج عن إرادة واضحة لا لبس فيها من طرف العامل و أن التراجع لا يعتد به و يبقى دون أثر و لا يلزم المستخدم إلا إذا وافق عليه " ³، و من تم فإن سحب الإستقالة تبقى بدون أثر مهما طالّت المدة بين تقديم الطلب و تاريخ قبوله.

في ما يخص الموظف العام نصت المادة 219 فقرة 02 من الأمر " ...إن قبول الإستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها " و عليه يفهم من ذلك أن الإستقالة التي قبلتها السلطة الإدارية التي أرسل لها الطلب و هي السلطة المخولة بالتعيين وفقا لذات المادة هي استقالة غير قابلة

للتراجع عنها، بمفهوم المخالفة نستنتج أن هناك إمكانية للموظف أن يقوم بسحب استقالته قبل أن تقدم هذه السلطة على قبولها.

بالرجوع لبعض التشريعات المقارنة المشرع المصري على وجه التحديد وعلى خلاف نظيره المشرع الجزائري، خول للعامل الأجير إمكانية سحب استقالته والعدول عنها لكن بشروط محددة أشارت إليها المادة 190 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 " لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمال بقبول الإستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الإستقالة كأن لم تكن"¹.

وفقا لهذه المادة يمكن للعامل سحب استقالته ويتحقق ذلك في صورتين، الصورة الأولى وهي قبل صدور قرار القبول ويكون ذلك خلال أسبوع من تاريخ إخطار رب العمل كتابة برغبته في الإستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الإستقالة أنها غير ذات أثر قانوني ويكون التراجع مقبولا. أما الصورة الثانية فهي حالة قبول الإستقالة من قبل رب العمل حيث تصادف قبولا من الإدارة وترتب آثارها القانونية، فلا يمكن الالتفات إلى التراجع عن الإستقالة في هذه الحالة، وفي كل الأحوال لا يجوز قبول استقالة العامل أو الموظف إذا كان قد أحيل إلى التحقيق أو ثم إيقافه عن العمل أو اتخذت ضده إجراءات تأديبية فإذا انتهت هذه الإجراءات إلى عدم مسؤليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول الإستقالة².

1-علاء رضوان ، بطلان استقالة 13 موقع صوت الأمة ، الأربعاء 02 سبتمبر 2020 على الساعة 08.44 م .

- www.soutalouma الموظف و خطوات العدول

الخاتمة:

النص على حق العامل الأجير في الإستقالة من خلال نص المادة 68 من قانون العمل 90-11 ، إنما تؤكد حرية هذا الأخير في مغادرة منصب العمل في أي وقت و هو الحق الذي لا يمكن الاعتراض أو المساس به إلا أنه وضعت لهذا الحق بعض القيود من أجل الحفاظ على منصب العمل .

فالاستقالة كغيرها من التصرفات القانونية تتطلب وجود إرادة جدية و خالية من العيوب ، إلا أن المشرع الاجتماعي لم يكتف بذلك فاشترط كذلك صدورها في شكل مكتوب بالإضافة إلى احترام شرط الإشعار المسبق نظرا لخطورة هذا التصرف على المسار المهني للعامل الأجير إلا أنه من جهة أخرى تخلى عن شرط تسبب الإستقالة كدلالة على تبني لنهج اقتصادي أكثر انفتاحا ، كما أن التراجع عن الإستقالة وفقا للقضاء يبقى بدون أثر و لا يلتفت إليه و كان على المشرع أن يتدخل ليوضح موقفه من هذه المسألة كما فعل المشرع المصري الذي نص على إمكانية العدول عن الإستقالة مع تقييد ذلك بشرط الكتابة تطبيقا لقاعدة توازي الأشكال .