

## التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة

بقلم الدكتورة بدري مباركة  
جامعة الدكتور الطاهر مولاي / سعيدة / الجزائر

مقدمة

إذا كان لا يمكن منع أي شخص تتوفر فيه الشروط القانونية للتوظيف من الالتحاق بمختلف الوظائف العامة في الدولة استنادا إلى حقه الدستوري في التوظيف (1) ، فإنه بالتبعية لا يمكن أيضا منعه بعد توظيفه من إنهاء علاقته الوظيفية قبل بلوغ السن المقررة للإحالة على التقاعد ، بحيث لا يمكن جبره على البقاء في الوظيفة والاستمرار في أداء واجباتها مادام قد عبر عن رغبته الصريحة في قطع علاقته بصفة نهائية بالإدارة المستخدمة استنادا إلى حقه في الاستقالة ، والتي تعد حقا من الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف في مجال الوظيفة العامة وحالة من حالات إنهاء الخدمة وفقدان صفة الموظف .

ويقصد بالاستقالة " إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي ، والذي لا يرتب أي اثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة ، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف " (2) .

ونظرا لأن ممارسة الحق في الاستقالة بدون ضمانات وضوابط من شأنه أن يؤثر سلبا على المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة في آن واحد ، كان من الضروري تدخل المشرع لتنظيم كيفية ممارسة هذا الحق على نحو يضمن التوفيق بين المصلحتين أي التوفيق بين حق الموظف في الاستقالة بترك الوظيفة بناء على رغبته في إطار توفير ضمانات قانونية كافية تكفل له ذلك من جهة ، ومن جهة ثانية الحفاظ على مبدأ الاستمرارية من خلال وضع ضوابط يلتزم الموظف بمراعاتها عند ممارسته لهذا الحق قصد ضمان سير المرفق العام بانتظام و اضطراد ، وبالتالي ضمان حق الجماعة في الحصول على الخدمة العمومية .

ولأهمية هذه المسألة فقد قام المشرع الجزائري بتنظيم موضوع الاستقالة لاسيما في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الحالي للوظيفة العامة ،

وذلك من خلال توضيح على وجه الخصوص شروط الاستقالة قصد حماية مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة في نفس الوقت . واستنادا إلى ذلك ، فإننا نتساءل عما إذا كان المشرع الجزائري قد وفق من خلال تنظيم ممارسة الحق في الاستقالة في ضمان المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة ؟ .

وللإجابة عن هذه الإشكالية ، فقد عالجنا هذا البحث في المحاور التالية :

المحور الأول : ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة .

المحور الثاني : ضوابط ممارسة الحق في الاستقالة .

المحور الأول:

#### ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة

لا يمكن ضمان ممارسة أي حق ما لم يتم إحاطته بالحماية القانونية اللازمة التي تضمن عدم الاعتداء عليه أو الإنقاص منه ، لذلك كان من الضروري توفير ضمانات أساسية تمكن الموظف من ممارسة حقه في الاستقالة بما يحول دون تعسف الإدارة في استعمال سلطتها(3) ، وبالتالي حماية مصلحته الخاصة من خلال عدم إجباره على شغل الوظيفة العامة واستمرار العلاقة الوظيفية رغما عن إرادته .

وتتمثل أهم هذه الضمانات فيما يلي :

أولا : الاعتراف القانوني بالحق في الاستقالة :

تعتبر الاستقالة من بين الحقوق الإدارية الأساسية التي يتمتع بها الموظف والتي اعترف بها المشرع صراحة في قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة ، حيث نصت المادة 1/63 من الأمر رقم 133/66(4) : " لا يمكن أن يكون للاستقالة(5) مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته ، بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة ...." .

كما أكد المرسوم رقم 59/85(6) في المادة 1/133 منه على هذا الحق بنصها : " ... تعد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية " . وبصدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الحالي للوظيفة العامة السالف الذكر ، أكد بدوره على حق الموظف في الاستقالة في المادة 217

التي تنص على أنه: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

وبذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري قد وفر ضمانات النص على هذا الحق ، فضلا على تنظيم كيفية ممارسته من خلال إبراز الشروط والضوابط ، وهذا يعد في حد ذاته ضمانات أخرى هامة في مواجهة الإدارة التي لا تملك وضع أي شروط أو ضوابط سوى التقييد بما ورد في النصوص القانونية ، والتي يفترض علم الموظف بها خلال ممارسته لحقه في الاستقالة لتفادي ارتكاب أي خطأ قد يعرضه للمساءلة التأديبية .

وبالاحظ من خلال النصوص القانونية المنظمة لموضوع الاستقالة والواردة في الأمر رقم 03/06 السالف الذكر ما يلي :

1/- تنظيم الاستقالة في الباب العاشر المعنون بـ "إنهاء الخدمة" باعتبارها حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وبالتالي فقدان صفة الموظف ، حيث تنص المادة 216 : "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : ... - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية(7)..." .

2/- النص على الاستقالة كحق من حقوق الموظف في المادة 217 السالفة الذكر في نفس الباب العاشر المخصص للحدوث عن إنهاء الخدمة ، وان كان يفضل الإشارة إلى هذا الحق ضمن الفصل الأول من الباب الثاني والمتعلق بـ "الضمانات وحقوق الموظف" ، وذلك للفت انتباه الموظف إلى تصنيف الاستقالة ضمن الحقوق الأساسية التي يتمتع بها خلال مساره الوظيفي .

3/- تنظيم المشرع الجزائري للاستقالة في أربع ( 04 ) مواد من المادة 217 إلى المادة 220 بالإضافة إلى المادة 216 وذلك بالمقارنة مع باقي حالات إنهاء الخدمة ، ويمكن إرجاع ذلك للأسباب التالية :

أ/- عدم التنظيم القانوني للاستقالة في مواد أخرى من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر باعتبارها موضوع من مواضيع قانون الوظيفة العامة ، فضلا على عدم تنظيمها في إطار تشريع آخر .

ب/- اعتبار الاستقالة الحالة التي تنتهي فيها خدمة الموظف بناء على رغبته وإرادته على خلاف الحالات الأخرى.

ج/- اعتبار الاستقالة حق من حقوق الموظف ، وكل حق يحتاج إلى تنظيم قانوني لضمان ممارسته بدون انتهاكات من طرف الإدارة ، فضلا على وضع الضوابط الضرورية لحماية المصلحة العامة .

ثانيا : ضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني :

لا يمكن أن تتم الاستقالة بإلغاء علاقة الموظف بالهيئة المستخدمة إلا بعد تقديم طلب من طرف الموظف المعني كدليل على حقه في إبداء رغبته الصريحة في ترك الوظيفة بصفة نهائية باعتباره سببا لصدور القرار الإداري المتضمن الاستقالة ، هذه الأخيرة التي تقوم على عنصرين أساسيين هما : عنصر تقديم طلب الاستقالة وعنصر قبول هذا الطلب .

ويعتبر اشتراط تقديم طلب الاستقالة - في جوهره - ضمانا أساسية قررت لمصلحة الموظف العام بالدرجة الأولى حتى لا تنهى مهامه رغما عن إرادته ، حيث تنص المادة 218 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر : " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية " (8) .

ويستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد اشترط ضرورة إفصاح الموظف صراحة عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بموجب طلب لا ينتج أثره إلا بتوفير مجموعة من الشروط التي قررت في مجملها لمصلحة الموظف :

1/- يجب أن يقدم - الموظف الذي يرغب في إنهاء علاقته بالإدارة - طلبا ، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد تبنى نوع واحد من الاستقالة والمتمثلة في " الاستقالة الصريحة أو المكتوبة " ، والتي يقصد بها : " الطلب الذي يتقدم به الموظف معبرا عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية " (9) . وبالتالي لم يأخذ بـ " الاستقالة الحكيمة أو الافتراضية أو الضمنية " ، والتي يقصد بها : " استقالة يفترضها المشرع في حالة اتخاذ الموظف لمواقف معينة ، بحيث يعتبر اتخاذ موقف منها - في حكم القانون - بمثابة تقديم الاستقالة " (10) .

وعلى خلاف المشرع الجزائري ، نجد أن المشرع المصري قد أخذ بالاستقالة  
الحكومية في المادة 98 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 ، حيث يعتبر  
الموظف مستقيلًا بحكم القانون في الحالات التالية(11) :

أ- /الانقطاع عن العمل بدون عذر مقبول لمدة خمسة عشر ( 15 ) يوما متتالية  
وذلك بعد إنذاره .

ب- /الانقطاع عن العمل بدون عذر مقبول لمدة تزيد عن ثلاثين (30) يوما غير  
متتالية في السنة بعد اعداره .

ج- /الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بدون الحصول على ترخيص من السلطة  
المختصة .

وبالرجوع إلى موقف المشرع الجزائري ، نجد أنه قد أحسن فعلا حينما لم يتبنى  
الاستقالة الضمنية لأنها لا تعبر حقيقة عن المعنى الصحيح للاستقالة التي تقوم على ضرورة  
إبداء الموظف لرغبته الواضحة والصريحة في ترك الوظيفة كما أبداه حينما ترشح  
لالتحاق بها ، وبالتالي فإن انقطاعه عن العمل لا يعتبر في كل الأحوال قرينة مؤكدة على  
انصراف نيته للاستقالة هذا من جهة ، ومن جهة ثانية يعد الانقطاع عن العمل بدون مبرر  
مقبول بمثابة خطأ مهني نظرا لإخلاله بمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراب ، وهذا ما  
ذهب إليه المشرع الجزائري حينما اعتبر غياب الموظف غير المبرر عن العمل بمثابة خطأ  
مهني يعاقب عليه بالخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب ، فضلا على توقيع عقوبة  
أخرى مناسبة من بين العقوبات الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر  
( المادة 2/207 من نفس الأمر ) . كما اعتبر أن تغيب الموظف عن العمل لمدة خمسة عشر  
( 15 ) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول يشكل مخالفة إهمال المنصب يترتب عنها  
عقوبة العزل ( المادة 184 من نفس الأمر ) .

2- / يجب أن يكون طلب الاستقالة مكتوبا(12) بحيث لا يمكن الشروع في  
إجراءات استقالة الموظف إلا بعد مبادرة منه تتجسد في إرساله لطلب مكتوب(13) إلى  
السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري يفصح فيه بألفاظ صريحة ودالة عن  
رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية ، لذلك يجب على الإدارة فحص بدقة الطلبات المقدمة

إليها فلا يعتبر طلبا للاستقالة تقديم الموظف لطلب يحتج فيه على الإجراءات المتخذة ضده والتي قد تدفعه إلى ترك الوظيفة(14) . ويرجع سبب اشتراط الكتابة على وجه الخصوص لتبني الموظف المعني إلى خطورة التصرف الذي سوف يقدم عليه ، إذ عادة ما يكون في وضعية نفسية صعبة ( توتر ، غضب ..... ) وبالتالي تحريره لطلب مكتوب يمنحه الفرصة في التريث والتفكير مليا قبل القيام بإجراء خطير قد تكون له انعكاسات سلبية على حياته المهنية(15)

واستنادا إلى ما سبق ذكره ، فإنه لا يعتد بالاستقالة الشفهية أي لا يمكن للإدارة إصدار قرار الاستقالة بناء على أقوال صدرت عن الموظف في حالة غضب أو انفعال(16) أو حتى في حالته الطبيعية .

3- / يجب أن يكون طلب الاستقالة صادرا عن إرادة الموظف الصحيحة والحرّة ، بحيث أن لا يكون قد شابها أي عيب من عيوب الإرادة(17) وإلا كانت الاستقالة باطلة كما لو صدر طلب الاستقالة عن إرادة غير واعية مثل صدورها تحت تأثير المرض الشديد الذي يحول دون التعبير الصحيح عن الإرادة (18) ، فغالبا ما يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرارات المتضمنة للاستقالة إذا ما ثبت عدم إعلام الموظف بنتائج تصرفه أو أنه قد تعرض لضغوطات وذلك راجع للآثار الهامة المترتبة على الاستقالة وتأثيرها على الحياة المهنية(19) . ويتربط على إلغاء قرار قبول الاستقالة اعتباره كأن لم يكن ، وبالتالي يزول القرار وكافة الآثار القانونية المترتبة عنه مما يلزم الإدارة بتمكين الموظف من كل الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل قبول الاستقالة ، فضلا على حقه في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر(20) .

ويرى الدكتور " محمد عبد العال السناري " بأن اختيار الموظف للاستقالة بعد تخييره بينها وبين اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده لا يعد إكراها نظرا لاختياره أهون الضررين مادام أنه مذنبا وقد فضل الاستقالة على تعرضه للعقوبة (21) .

ولكن نرى من جهتنا ، أن تقديم الموظف لطلب الاستقالة في هذه الحالة لم يصدر عن إرادة حرة وإنما كان تحت تأثير الإكراه والضغط الذي تعرض إليه الموظف ، فلولا تهديده بالمتابعة التأديبية ما كان ليرغب في إنهاء علاقته الوظيفية بهذه الطريقة ، ومن

جهة ثانية فان قبول الإدارة لاستقالة الموظف بدلا من تأديبه يعد تغليباً للمصلحة الخاصة على المصلحة العامة وهذا من شأنه تعطيل النظام التأديبي(22) والتشجيع على ارتكاب الأخطاء التأديبية مادام بإمكان الموظف الإفلات من العقوبة عن طريق الاستقالة والتوظيف من جديد ، ومن جهة ثالثة قد يكون اختيار الموظف للاستقالة في هذه الحالة أشد الضررين إما بسبب ارتكابه خطأ يستدعي توقيع عقوبة يسيرة أو في حالة وجود مانع من موانع المساءلة التأديبية .

ثالثا : البت في طلب الاستقالة خلال الأجل القانوني :

تنص المادة 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر : " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ( 02 ) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب .  
غير أنه ، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ( 02 ) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة .

وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية " .

يستنتج من نص هذه المادة أن علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة لا تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة وبالتالي لا تنتج الاستقالة أي أثر قانوني إلا بعد صدور قرار بقبولها من طرف السلطة المختصة بالتعيين ، ولكن ونظرا لاحتمال تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها في هذا المجال بما يلحق الضرر بالموظف ، فقد قام المشرع الجزائري بتوفير الحماية للموظف من خلال تقييد السلطة الإدارية المختصة بأجل للبت في طلب الاستقالة وإلا كانت مقبولة بقوة القانون .

ويلاحظ مما سبق ذكره ما يلي :

1/- لقد قيد المشرع الجزائري السلطة الإدارية المختصة بضرورة اتخاذ قرار البت في طلب الاستقالة في أجل لا يتجاوز الشهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ، وبذلك لم يترك لها أي سلطة في تقدير وقت الرد على هذا الطلب كيفما تشاء . ويلاحظ بالمقارنة مع قوانين الوظيفة العامة السابقة أن القانون الحالي قد قلص من المدة الممنوحة

للإدارة لاتخاذ قرارها بشأن طلب الاستقالة بعد أن كان الأجل محددًا بثلاثة (03) أشهر(23) .

2- نظرا للضرورة القصوى للمصلحة ، منح المشرع لنفس السلطة الإدارية إمكانية إرجاء قبول طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) يسريان ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول أي الشهرين (02) الأولين ، وبذلك يكون قد قيدها في استعمال سلطتها التقديرية في تأجيل الموافقة على الطلب بشرطين هما : سبب التأجيل ( الضرورة القصوى للمصلحة ) ومدة التأجيل ( شهرين 02 ) . ويلاحظ بذلك أن المشرع قد قلص أيضا الأجل الممنوح للإدارة في حالة تأجيل قبول الاستقالة لضرورة الخدمة بعد أن كان محددًا بمدة ستة (06) أشهر إن اقتضى الأمر(24) .

3- لقد اعتبر المشرع الجزائري سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 السالفة الذكر ( أربعة 04 أشهر) ابتداء من تاريخ تقديم الطلب بمثابة قبول ضمني(25) يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية ، وبذلك يكون القانون الحالي للوظيفة العامة قد رفض تصور أي نتيجة أخرى لمبادرة الموظف بتقديم طلب استقالته ماعدا قبولها مؤكدا بذلك على حق الاستقالة بعد أن كانت مجرد إمكانية في ظل القوانين السابقة التي كانت تحكم الوظيفة العامة(26) .

4- إذا كان تقييد الإدارة بأجل الشهرين (02) لاتخاذ قرارها بخصوص طلب الاستقالة واعتبار انقضاء أجل الأربعة (04) أشهر من تاريخ إيداع الطلب بمثابة استقالة فعلية ، قد قرر لمصلحة الموظف في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها ، إلا أن هذه الضمانة تعد ناقصة وغير كافية نظرا لطول المدة التي يتعين على الموظف المعني انتظارها قبل ترك الوظيفة بصفة نهائية خاصة إذا كان يتأهب للانتحاق بعمل آخر أكثر فائدة ، وهذا بالمقارنة مع المسلك الإيجابي للمشرع المصري ( المادة 97 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 ) الذي ألزم الإدارة بالبت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين (30) يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون ، مع إمكانية



إرجاء قبولها إذا قدرت أن المصلحة العامة تستدعي ذلك بشرط ألا تزيد مدة الإرجاء عن أسبوعين فقط بعد مضي مدة الثلاثين يوما المذكورة أعلاه(27) .

لذلك نرى ضرورة إعادة النظر في هذا الأجل وتحديد مدة عادلة ومنصفة للطرفين بما يحقق التوازن بين مصلحة الموظف في ترك الوظيفة في أقرب وقت ممكن ومصلحة الإدارة في ضمان مبدأ الاستمرارية من خلال منحها مهلة كافية لتوزيع الضغط الوظيفي أو توظيف بديل له.

5/- يجوز للموظف الذي قدم طلب استقالته الرجوع أو العدول عنها قبل انقضاء الأجل الممنوح للجهة الإدارية المختصة للبت فيها(28) أي خلال المدة المقررة من وقت تقديمها إلى حين قبولها ، وبالتالي يكون قرار الإدارة بقبول الاستقالة باطلا إذا صدر بعد عدول الموظف عن طلبه لعدم قيامه على سبب مبرر(29) ، لأنه حتى يكون قرارها صحيحا يجب بقاء طلب الاستقالة قائما باعتباره ركن السبب في القرار الصادر بقبولها(30) . وذلك راجع للطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية التي تجمع الموظف بالجهة الإدارية ، والتي تعد علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات مما يترتب عنها منح الموظف الحق في العدول على طلب الاستقالة قبل قبولها من طرف الإدارة(31) .

وبالرغم أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على حق الموظف في العدول عن الاستقالة ، إلا أنه لا يوجد قانونا ما يمنع الموظف من القيام بذلك عن طريق تقديم طلب إلى نفس الجهة الإدارية يعلن فيها صراحة عن اتجاه إرادته إلى سحب طلب الاستقالة ، مادام أن السلطة المختصة بالتعيين لم تصدر قرارها بقبول الاستقالة ، وهذا ما يفهم ضمنا من الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر التي تنص : " إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها " .

رابعا : حق الموظف المستقيل في التوظيف من جديد :

يترتب على الاستقالة إنهاء خدمة الموظف المعني بحيث تنقطع علاقته بالوظيفة بصفة نهائية وبالتالي يفقد الموظف ، وهذا ما تنص عليه المادة 216 من الأمر رقم 03/06 السالفة الذكر : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن

.....- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية...." . وبذلك يفقد جميع الحقوق ويعفى من كافة الالتزامات الوظيفية كأصل عام .

ولكن السؤال المطروح : هل يحق للموظف المستقيل الالتحاق من جديد بمختلف الوظائف العامة في الدولة ؟.

إن إنهاء خدمة الموظف عن طريق الاستقالة لا تعد عقوبة تأديبية يتم بموجبها الاستغناء عن خدمات الموظف كإجراء تأديبي ، وبالتالي حرمانه من التوظيف من جديد كما هو عليه الحال بالنسبة لعقوبي التسريح والعزل(32) ، حيث حرم المشرع الجزائري الموظف الذي تعرض لإحدى هاتين العقوبتين من حق التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقاً للمادة 185 من نفس الأمر السالف الذكر : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " .

وبالتالي لا يوجد أي سبب يمنع الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من الترشح لوظيفة عمومية جديدة مادامت قد توافرت فيه الشروط القانونية وذلك في إطار حقه الدستوري في التوظيف ، فقد نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 (33) على أنه لا يمكن أن يكون الموظف المستقيل بصفة قانونية محل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبته الأصلية ، غير أنه بإمكانه المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالوظيفة العمومية بشرط استيفائه للشروط المحددة في القانون وذلك بعد انقضاء مدة ثلاث (03) سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة ، مع الإشارة إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف في معايير الانتقاء في حالة ترشحه للمشاركة في مسابقة على أساس الشهادة .

ونظراً لكثرة الطلبات المقدمة من طرف الموظفين المستقلين للحصول على ترخيص بالسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قبل انقضاء المدة المذكورة سلفاً ، فقد صدرت البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أفريل 2011(34) والتي ألغت شرط المدة وأكدت على إمكانية مشاركة الموظف المستقيل من جديد في مسابقات التوظيف دون تقييده بأجل محدد مادامت تتوافر فيه الشروط القانونية المطلوبة ، والمنصوص عليها في

- المادة 75 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر: " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة  
عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية :  
- أن يكون جزائري الجنسية ،  
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية ،  
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي وممارسة الوظيفة المراد  
الالتحاق بها ،  
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية ،  
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة  
للاتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها " .

#### المحور الثاني

##### ضوابط ممارسة الحق في الاستقالة

يعتبر اعتراف المشرع بحق الاستقالة للموظف العام تخويله القدرة أو السلطة  
الإرادية في استعمال هذا الحق في إطار احترام الشروط والقيود المتعلقة بكيفية ممارسته(35)  
، وبالتالي فإن الحق في الاستقالة - كغيره من الحقوق - ليس حقا مطلقا لأن في إطلاقه  
الاعتداء على المصلحة العامة ، فإذا كان المشرع الجزائري قد أقر للموظف حق ترك  
الوظيفة بصفة نهائية بناء على رغبته دون أن تملك الجهة الإدارية المختصة سلطة إرغامه  
على البقاء رغما عنه ، فبالمقابل قد فرض عليه واجب الاستمرار في أداء واجباته الوظيفية  
خلال فترة معينة ضمنا لسير المرفق العام بانتظام واطراد ، لذلك يلتزم الموظف خلال  
ممارسته لهذا الحق بمراعاة مجموعة من الضوابط القانونية وتتمثل على وجه الخصوص فيما  
يلي :

##### أولا : قبول الاستقالة بصفة قانونية :

إذا كان من حق الموظف الاستقالة إلا أن علاقته الوظيفية بالهيئة المستخدمة لا  
تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة ، هذه الأخيرة لا ترتب أي أثر قانوني إلا بعد قبولها  
بصفة قانونية لتفادي الضرر الذي قد يلحق بالمرفق العام بسبب شغور المنصب ، أي أن  
الوظيفة العامة لا ترضخ لرغبة الموظف في الاستقالة لأنه من شأن ذلك أن يحدث

اضطراب في السير الحسن للمرفق العام بعد استقالة موظف أو أكثر دون إشعار مسبق وذلك بسبب عدم قدرة الإدارة على تأمين من يحل محلهم فوراً (36). فقد نصت المادة 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين..." (37).

إذن يعتبر قبول الاستقالة من طرف الجهة الإدارية المختصة شرطاً لإحداث آثارها القانونية، حيث تملك هذه الجهة الإدارية سلطة تقديرية تجاه طلب الاستقالة مع التقييد بالأجل القانوني المحدد، إذ تقوم بتقدير هذا الطلب وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة حيث قد تتخذ إحدى المواقف التالية:

1/- إصدار قرار بقبول الاستقالة (القبول الصريح) من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتعيين خلال الأجل القانوني المحدد، حيث تنص المادة 1/220 السالفة الذكر: "... إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب".

ونشير إلى أنه لا تملك الجهة الإدارية المختصة أي سلطة في إعادة النظر في قرارها الصادر بقبول الاستقالة مادام أن هذا الأخير قد صدر سليماً خالياً من العيوب (38)، وهذا ما أكدت عليه المادة 2/219 من نفس الأمر: "إن قبول الاستقالة (من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين) يجعلها غير قابلة للرجوع فيها". ويرجع سبب ذلك حسب رأي الأستاذ "سعيد مقدم" إلى صعوبة إعادة إدماج الموظف المستقيل في منصب عمله السابق بسبب الآثار التي تترتب على الاستقالة والمتمثلة خاصة في إلغاء منصبه المالي والإداري وشطب اسمه من قائمة المستخدمين بالإدارة المعنية (39).

ومن جهتنا، نرى أن السبب الرئيسي في منع الجهة الإدارية المختصة من الرجوع في قرارها الصادر بقبول الاستقالة يتمثل في المحافظة على القاعدة العامة "عدم جواز سحب القرارات المشروعة" نظراً لعدم مخالفتها للتشريع المعمول به، وبالتالي فإن جواز سحب القرار المشروع يجعل الإدارة في وضعية صعبة في تأسيس هذا السحب وإقناع الأفراد به، كما أن ترتيب أثره على الماضي يمس بفكرة الحقوق المكتسبة ويزعزع مركز الإدارة والثقة بينها وبين المواطن (40). وهذا ما ينطبق على قرار قبول الاستقالة حيث لا يجوز

سحبه مادام قد صدر مشروعاً طبقاً لقانون الوظيفة العامة ، في حين تملك سلطة العدول عن هذا القرار إذا كان غير مشروع تطبيقاً لمبدأ المشروعية وإلا تم إلغاؤه من طرف القضاء المختص .

2/- إصدار قرار بتأجيل الموافقة على طلب الاستقالة إذا كانت مصلحة العمل تستدعي ذلك أي للضرورة القصوى للمصلحة ولمدة محددة تقدر بشهرين (02) تسري ابتداء من تاريخ انقضاء أجل الشهرين ( 02) الذي يسري ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ، وهذا ما تنص عليه المادة 2/220 من نفس الأمر : "غير أنه ، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة " .

3/- عدم اتخاذ الإدارة لأي موقف تجاه طلب الاستقالة ( التزم الصمت ) بحيث لم تصدر قرار بقبولها أو تأجيلها ، ففي هذه الحالة تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون بعد انقضاء الأجل القانوني الممنوح للجهة الإدارية المختصة لاتخاذ قرارها بشأن ذلك وهذا من أجل تحقيق المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة في آن واحد ، حيث تنص المادة 3/220 من نفس الأمر : " وبانقضاء هذا الأجل(41) تصبح الاستقالة فعلية " .

واستناداً إلى ما سبق ذكره ، يسري مفعول الاستقالة وتترتب آثارها القانونية بعد قبولها الصريح من طرف الجهة الإدارية المختصة أو بعد انقضاء الأجلين المحددين في المادة 220 السالفة الذكر ( أربعة أشهر ) وذلك في حالة عدم اتخاذها لأي قرار بهذا الخصوص ، وبذلك تنتهي العلاقة الوظيفية ويفقد الموظف المعني لهذه الصفة وما يرتبط بها من حقوق والتزامات .

ولكن السؤال المطروح : هل تملك الإدارة سلطة رفض قبول طلب الاستقالة ؟.

لا يمكن للجهة الإدارية المختصة - كأصل عام - رفض قبول الاستقالة إذا توافرت شروطها القانونية نظراً لاعتبارها حقاً للموظف الذي لا يمكن إرغامه على البقاء في الوظيفة مادام قد رفض ذلك(42) ، لأنه إذا كان دخوله للوظيفة يتم برضاه فكذلك بقاؤه فيها يجب أن يكون بموافقتهم ، وبالتالي إذا زالت هذه الموافقة والاختيار وجب على الإدارة إنهاء خدمته بالاستقالة ولها أن توجّل قبولها إذا ما رأت أن الوظيفة التي يشغلها الموظف لها

أهمية في تسيير المرفق العام (43). إلا أنه لا يجوز لها قبول الاستقالة إذا كان الموظف المعني قد أحيل على التأديب سواء قبل تقديم طلب الاستقالة وذلك حتى لا يفلت من العقوبة التأديبية إذا كانت المخالفة المرتكبة جسيمة بحيث يستحق عقوبة الفصل التأديبي ، أو بعد تقديم طلب الاستقالة مادام لم يصدر قرار بقبولها وذلك إلى غاية انتهاء المساءلة التأديبية(44) وهذا ما نص عليه المشرع المصري في المادة 2/97 من قانون العاملين المدنيين بالدولة السالف الذكر : "... فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش ..."(45).

وبالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة الجزائري ، نجد أن المشرع لم يشترط هذا الشرط تاركا بذلك السلطة التقديرية للإدارة بخصوص هذه المسألة ، ولكننا نرى ضرورة معالجة هذا الموضوع تشريعيا من خلال النص على عدم قبول استقالة الموظف اخلال على التأديب وانتظار نتيجة المساءلة التأديبية ، وذلك لسببين هما :

السبب الأول : تفادي تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها التقديرية في هذا المجال ، وبالتالي حماية الموظف المعني بحيث قد تقبل - لأسباب خاصة لا علاقة لها بمصلحة العمل - باستقالة موظف محال على التأديب وبالتالي إفلاته من العقاب ، في حين ترفض الاستقالة في حالة أخرى مشابهة .

السبب الثاني : تفادي المساس بالمصلحة العامة بسبب تغليب المصلحة الخاصة للموظف الذي قد تقبل استقالته بالرغم من إحالته على التأديب ، مما يعني إيجاد حل للموظف المخطئ(46) بدلا من معاقبته وهذا ما يؤدي إلى تعطيل النظام التأديبي ، خاصة إذا كان الخطأ المرتكب جسيما بما يستدعي توقيع عقوبة الفصل التأديبي ، لاسيما وهناك اختلاف بين هذه العقوبة والاستقالة فيما يخص إمكانية التوظيف من جديد .

وبالتالي من الأفضل أن يلزم المشرع الجزائري الإدارة بعدم قبول استقالة الموظف المحال على التأديب إلا بعد الفصل في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل التأديبي ( التسريح أو العزل ) ضمانا للمصلحة العامة ، بحيث تقبل استقالته في حالة تبرئته أو توقيع عقوبة تأديبية لا تتضمن إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة ، في حين لا تقبل استقالته في حالة توقيع عقوبة التسريح أو العزل لأنه يستحيل إنهاء خدمته مرتين في نفس الوقت .

ثانيا : التزام الموظف بالاستمرار في أداء الخدمة بعد تقديم طلب الاستقالة :

لا تنتهي العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف المستقيل إلا بعد توافر شرطي الاستقالة المتمثلين في تقديم طلب الاستقالة وقبولها ، وبالتالي لا يفقد الموظف هذه الصفة ( صفة الموظف ) بمجرد تقديم هذا الطلب وإنما يظل متمتعاً بها إلى غاية قبول الاستقالة سواء بصور قرار صريح بقبولها أو قبولها بقوة القانون بعد انقضاء الأجل القانوني الممنوح للجهة الإدارية المختصة لاتخاذ قرارها بخصوص ذلك .

إذن يلتزم الموظف الذي قدم طلب استقالته - خلال هذه الفترة - بالاستمرار في القيام بمهام وظيفته قصد تحقيق المصلحة العامة ، فمبادرته الحرة بإنهاء مهامه لا يحرره من التزاماته المهنية تجاه الإدارة التي ينتمي إليها ، حيث يظل مطالبا بأداء الواجبات المرتبطة بوظيفته إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة(47). ويرجع سبب ذلك إلى أن استقالة الموظف قد تخل بمبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد خاصة إذا تمت هذه الاستقالة في وقت غير مناسب ولم تستعد الإدارة بعد لشغل الفراغ الناجم عنها ، مما استدعى ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف المتمثلة في ممارسة حقه في الاستقالة والمصلحة العامة المتعلقة بضمان مبدأ الاستمرارية من خلال إلزام الموظف المعني بالاستمرار في عمله بعد تقديم طلب استقالته(48) .

وقد نص المشرع الجزائري صراحة على هذا الالتزام في قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة ، حيث نصت المادة 2/63 من الأمر رقم 133/66 السالف الذكر: " ويرسل الموظف طلبه عن طريق السلم الإداري إلى السلطة التي تمارس حق التعيين ، ويبقى مكلفا بالوفاء بالالتزامات المرتبطة بوظيفته إلى أن تتخذ السلطة المذكورة قرارها " .

كما نص على ذلك أيضا في المادة 2/133 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر : " ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور " .

وقد أكد على ذلك في القانون الحالي للوظيفة العامة ، حيث تنص المادة 1/219 منه : " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة " .

ويلاحظ من خلال هذه النصوص القانونية أن المشرع الجزائري قد ألزم الموظف الذي قدم طلب استقالته بالبقاء في منصب عمله والقيام بمهام وظيفته إلى غاية صدور قرار من السلطة الإدارية المختصة بالتعيين . ولكن إلى متى يظل الموظف مقيدا بهذا الالتزام إذا لم يصدر هذا القرار ؟ أي في حالة التزام الإدارة الصمت وعدم الرد على طلب تقديم الاستقالة ؟ .

بالرجوع إلى المادة 1/219 السالفة الذكر ، نجد أن المشرع الجزائري لم يجب عن هذا السؤال ولكن يمكن أن نستنتج الإجابة من خلال المادة 3/220 التي اعتبرت أن الاستقالة تكون فعلية ( مقبولة بحكم القانون ) بعد انقضاء أربعة (04) أشهر من تاريخ إيداع الطلب ، وعليه في هذه الحالة يستمر الموظف في أداء الواجبات الوظيفية إلى غاية انقضاء هذا الأجل . واستنادا إلى ما سبق ذكره ، من الأفضل أن يكون محتوى النص القانوني كما يلي : ".... ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة أو إلى غاية انقضاء الأجل المحدد لاعتبارها مقبولة " .

إذن يجب على الموظف الاستمرار في عمله بعد تقديم طلب الاستقالة ، فإذا لم يلتزم بذلك وترك الخدمة وانقطع عن العمل يعرض نفسه للمساءلة التأديبية حيث توقع عليه العقوبة المناسبة حسب مدة الغياب كما يلي :

1- / إذا انقطع عن العمل بدون مبرر لمدة تقل عن خمسة عشر (15) يوما متتالية أو لأيام غير متتالية ، يعاقب بالخصم من الراتب عن المدة التي تغيب فيها فضلا على توقيع إحدى العقوبات التأديبية المناسبة المنصوص عليها ، وهذا ما تنص عليه المادة 2/207 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر : " يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب ، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " .

2- / إذا انقطع عن العمل بدون مبرر مقبول لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل يكون بذلك قد ارتكب مخالفة إهمال المنصب مما يعرضه لإجراء العزل (49) ، فضلا على عقوبة الخصم من الراتب المشار إليها سلفا فقد نصت المادة 184 من نفس الأمر : " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر



مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الاعذار ، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم " .

إذن إذا ترك الموظف الوظيفة بصفة نهائية بمجرد تقديم طلب الاستقالة يتعرض لعقوبة العزل بسبب التخلي عن المنصب إذا توافرت شروطها ، وبالتالي تنتهي العلاقة الوظيفية التي تجمعها بالإدارة المستخدمة بإجراء العزل وليس عن طريق الاستقالة ، مما يعني حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية ( المادة 185 السالفة الذكر ) على خلاف ما هو عليه الحال بالنسبة للاستقالة التي تحتفظ للموظف المستقيل بحق الترشح من جديد لوظيفة عمومية مادامت قد توافرت فيه الشروط القانونية للتوظيف .

ونشير إلى أنه لتطبيق إجراء العزل بسبب إهمال المنصب يجب على الجهة الإدارية المختصة التأكد من الغياب الجسماني للموظف المعني ، لأنه في حالة التحاقه بمنصب عمله ورفضه القيام بالخدمة والمهام الموطأة به لا يكون بذلك في حكم المتخلي عن المنصب ، و إنما يعتبر مرتكباً لمخالفة عدم تنفيذ المهام الموكلة له (50) مما يعرضه لإحدى العقوبات التأديبية المناسبة المنصوص عليها في المادة 163 من نفس الأمر .

#### ثالثاً : خضوع الموظف للنظام التأديبية قبل قبول الاستقالة :

بالرجوع إلى المواد من 216 ، 219 و 220 السالفي الذكر نستنتج أن الاستقالة لا ترتب أي أثر قانوني إلا بعد قبولها بصفة قانونية أي لا تنتهي خدمة الموظف بمجرد تقديم طلب الاستقالة ، وبالتالي لا يفقد صفة الموظف مما يعني بقاءه ملتزماً كبقية الموظفين بجميع الواجبات المفروضة عليهم أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبتها ، ويتعلق الأمر بـ :

1/- الواجبات المتعلقة بأداء العمل ( احترام مواعيت العمل ، قيام الموظف بعمله

شخصياً ... ) .

2/- الواجبات غير المتعلقة مباشرة بأداء العمل ( واجب التحفظ ، واجب الحياة

الخاصة النظيفة ... ) .

3/- واجب الحفاظ على الأسرار المهنية و الإدارية .

4/- الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء ( تنفيذ أوامر الرؤساء ، احترام الرؤساء... ) (51) .

واستنادا إلى ما سلف ذكره ، يعتبر إخلال الموظف بالالتزامات المهنية قبل قبول الاستقالة بصفة قانونية بمثابة مخالفة تأديبية تعرضه للعقوبة التأديبية المناسبة مادام أنه لا زال مكتسبا لصفة الموظف مناط الخضوع للنظام التأديبي ، حيث تنص المادة 160 من نفس الأمر : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، عند الاقتضاء ، بالمتابعات الجزائية " .

ويتمثل التأديب في سلطة مساءلة الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها بمناسبة قيامه بأعباء الوظيفة على أن لا تتجاوز هذه السلطة ما هو محدد في القوانين من عقوبات وإجراءات تبين كيفية ممارستها(52) وكذا الضمانات الممنوحة للموظف في المجال التأديبي .

وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف في أربع(04) درجات حسب جسامتها في المواد من 178 إلى 181 من نفس الأمر ، وتمارس السلطة التأديبية الهيئة الإدارية المختصة بالعين التي توقع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية ، كما تتخذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ولكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كـمجلس تأديبي(53) في إطار احترام الإجراءات والضمانات المنصوص عليها في الباب السابع " النظام التأديبي " من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وتتمثل العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من نفس الأمر فيما يلي :

- عقوبات الدرجة الأولى : التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ .
- عقوبات الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة (03) أيام ، الشطب من قائمة التأهيل(54) .
- عقوبات الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام ، التنزيل من درجة إلى درجتين ، النقل الإجباري .
- عقوبات الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح .

ولكن السؤال المطروح : هل يمكن مساءلة الموظف المستقيل تأديبيا عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الوظيفة وتم اكتشافها بعد الاستقالة ؟ وكذلك الأخطاء المرتكبة بعد ترك الوظيفة ؟ .

يرى الدكتور " عبد القادر الشبخلي " أن القانون التأديبي يجب أن يتوقف عن ملاحقة شخص انقضت علاقته الوظيفية(55) ، وبالتالي إذا انتهت الخدمة انقضت معها الصفة الوظيفية للموظف وعليه لا محل لتحريك الدعوى التأديبية بسبب رفعها على غير ذي صفة(56) ، نظرا لأن المنطق القانوني للنظام التأديبي يفترض عدم مساءلة شخص ترك الخدمة لارتباط هذا النظام بالحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واضطراد(57) . ولكن استثناء يجوز المساءلة التأديبية في هذه الحالة إذا كان المشرع ينص صراحة على ذلك مع تحديد العقوبات التأديبية المناسبة التي يمكن توقيعها(58).

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية العامة التي نظمت الوظيفة العامة في الجزائر نلاحظ ما يلي :

1- لم ينص المشرع الجزائري صراحة على إمكانية مساءلة الموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة بعد ترك الوظيفة ، حيث ربط النظام التأديبي بالصفة الوظيفية ( المادة 160 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر ) والتي يترتب عن فقدانها عدم الخضوع للمساءلة التأديبية ، وبلاستقالة تنقضي العلاقة الوظيفية وتنقضي معها صفة الموظف مناط التأديب ( المادة 216 من نفس الأمر ) .

2- لم ينص الأمر رقم 03/06 والمرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر على مساءلة الموظف السابق المستقيل عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الوظيفة وتم اكتشافها بعد انتهاء الخدمة للسبب المذكور سابقا، على خلاف الأمر رقم 133/66 الذي نص في المادة 65 منه : "إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة " .

كما أجاز القانون الأساسي للقضاء(59) تحريك الدعوى التأديبية في هذه الحالة ، حيث نصت المادة 4/85 : "...ولا تحول الاستقالة ، عند الاقتضاء ، دون إقامة الدعوى التأديبية بسبب الأفعال التي يمكن كشفها بعد قبولها " .

ويلاحظ من خلال هذه النصوص القانونية أن المشرع قد منح للإدارة سلطة تحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل بسبب الأخطاء التي تم اكتشافها بعد الاستقالة ، غير أنه لم يحدد العقوبات التأديبية المناسبة التي يمكن توقيعها لأنه لا يمكن تصور توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون التي تتلاءم فقط مع الموظف الموجود في الخدمة .

#### رابعاً : تجريم الاستقالة الجماعية للموظفين :

تعتبر الاستقالة من بين الحقوق الأساسية الممنوحة للموظف التي يتعين ممارستها في ظل احترام الضوابط القانونية ، هذه الأخيرة التي تم إقرارها قصد تحقيق المصلحة العامة من خلال ضمان مبدأ الاستمرارية والذي يعد من بين المبادئ الأساسية التي تحكم المرافق العامة ، هذا المبدأ الذي يقوم على أساس تفضيل الصالح العام على الصالح الخاص عند التعارض ، نظراً لأن هذه المرافق لم تنشأ إلا لإشباع حاجات الجمهور ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بضمان سيرها بانتظام واطراد فأى تعطيل في سيرها ينتج عنه أضرار بمصالح المواطنين الأساسية وكذا اضطراب في النظام العام(60) .

وباعتبار أن الاستقالة من بين المسائل التي تمس بمبدأ استمرارية المرافق العامة ، فقد تدخل المشرع و أورد على ممارستها بعض القيود للتوفيق بين حق الموظف وحق الجماعة في الحصول على الخدمات العامة. وقد تكون هذه الاستقالة فردية صادرة من موظف واحد فقط أو جماعية مقدمة من طرف عدد من الموظفين في وقت واحد ، وهذه الأخيرة هي الأخطر لأنها تعطل سير المرفق العام(61) وما يزيد من خطورتها احتكار بعض المرافق العامة لتقديم الخدمات الضرورية بحيث يعجز المواطن عن الحصول عليها من غيرها .

ويقصد بالاستقالة الجماعية : " توافق إرادات بعض الموظفين على تقديم استقالاتهم من وظائفهم في وقت واحد بقصد توجيه ضغط على الإدارة لتحقيق مطالب معينة أو للاحتجاج على مواقف معينة " (62) وبذلك تقترب الاستقالة الجماعية من الإضراب والذي يعرف بأنه : " امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم ، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداب الوظيفة العامة ومزاياها ، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع

ضرر يروونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور " (63) . وبذلك يتشابهان في كونهما عبارة عن اتفاق جماعي لعدد من الموظفين للتوقف عن العمل ، غير أنهم في الإضراب يتمسكون بوظائفهم على خلاف الاستقالة الجماعية حيث تتجه نيتهم لترك الوظيفة بصفة نهائية وهذا ما يمكن أن يشل المرافق العامة تماما بسبب خطورة النتائج المترتبة عنها .

ونظرا لخطورة الاستقالة الجماعية فقد اعتبرها المشرع الفرنسي سلوكا مجرما بموجب المادة 126 من قانون العقوبات استنادا إلى أن الصورة المثلى للاستقالة هي أن تكون فردية حتى لا يرغب الموظف على البقاء في الوظيفة وهو كارها لها لذلك تعد من أسباب انتهاء الخدمة قانونا ، غير أن ممارستها بشكل جماعي ومدبر يشكل خطرا جسيما على سير الموفق العام مما يستدعي ضرورة تجريمها(64) .

كما جرمها المشرع المصري في قانون العقوبات وعاقب عليها جنائيا في الباب الخامس المعنون بـ " تجاوز الموظفين حدود وظائفهم وتقصيرهم في أداء الواجبات المتعلقة بها " ، حيث اعتبر أن ترك ثلاثة (03) من الموظفين على الأقل عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجباتهم الوظيفية متفقين على ذلك أو قاصدين تحقيق هدف مشترك ، بمثابة جريمة يعاقب عليها بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة (03) أشهر ولا تتجاوز سنة (01) وبغرامة لا تزيد على مائة (100) جنيه ، ويتم مضاعفة الحد الأقصى للعقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يعرض حياة الأشخاص أو صحتهم أو أمنهم للخطر أو يحدث اضطراب أو فتنة أو يضر بمصلحة عامة .

وأكثر من ذلك ، فقد جرم قانون العقوبات المصري أيضا ترك كل موظف لعمله أو امتناعه عن ذلك بهدف عرقلة سير العمل وعرضه لعقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة (500) جنيه ، ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة لنفس السبب السالف الذكر(65) .

وبالرجوع إلى قانون العقوبات الجزائري(66) ، نجد أن المشرع قد جرم بدوره الاستقالة الجماعية التي تتم بتواطؤ من الموظفين قصد عرقلة سير المرافق العامة ، حيث تنص المادة 115 الواردة في القسم الثالث المعنون بـ " تواطؤ الموظفين " على أنه : " القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم

بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات .

ويستتج من نص هذه المادة أنه يشترط لقيام هذه الجريمة ما يلي :

1- اتفاق سابق للموظفين بعد التشاور فيما بينهم على تقديم استقالاتهم من وظائفهم في وقت واحد ، ويلاحظ أن المشرع الجزائري - على خلاف المشرع المصري - لم يشترط عدد معين من الموظفين الواجب توافره لقيام هذه الجريمة ، وإنما اكتفى باستعمال مصطلح " الموظفون " .

2- أن يكون الهدف من وراء تقديم الاستقالة عرقلة سير المرفق العام وذلك بمنع أو وقف أداء القضاء لمهمته أو سير مصلحة عمومية ، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد اشترط أن تتجه إرادات الموظفين نحو المساس بالسير الحسن للمرافق العامة مع علمهم بذلك ، أي تحقيق غرض غير مشروع على خلاف المشرع المصري الذي اشترط أن يكون القصد من وراء الاستقالة تحقيق هدف مشترك دون تحديد هذا الهدف كأن تتخذ ستارا لإخفاء الإضراب(67) ، في حين حدد الهدف المتمثل في عرقلة سير العمل في حالة قيام كل موظف بترك عمله أو امتنع عن ذلك .

ونشير إلى أنه في حالة قيام هذه الجريمة المعاقب عليها جزائيا ، لا يمنع ذلك قيام المخالفة التأديبية إذا توافرت أركانها لاستقلال القانون التأديبي عن القانون الجنائي وهذا ما يستفاد من نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر : "... ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، عند الاقتضاء ، بالمتابعات الجزائية " .

#### خاتمة

تعتبر الاستقالة حق من الحقوق الأساسية التي منحها قانون الوظيفة العامة للموظف حتى يستعمله في حالة اتجاه إرادته إلى قطع العلاقة التي تجمعها بالإدارة التي ينتمي إليها بصفة نهائية قبل بلوغ السن المقررة لترك الوظيفة ، والتي ينتج عنها انتهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف . غير أن ممارسة هذا الحق يستدعي ضرورة تنظيمه من طرف المشرع وذلك قصد التوفيق أو الموازنة بين حرية الموظف في الإعلان عن إرادته في إنهاء الخدمة من ناحية ، ومن ناحية أخرى ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وهذا ما سعى إليه

المشروع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ويلاحظ من خلال الإطلاع على هذا القانون اهتمام المشرع بتنظيم الاستقالة بتوضيح كيفية ممارسة هذا الحق من خلال إبراز أهم الضمانات الممنوحة للموظف والضوابط المفروض عليه مراعاتها تحقيقاً للمصلحة الخاصة والمصلحة العامة في نفس الوقت ، حيث أكد على اعتبار الاستقالة حق من حقوق الموظف مما يستدعي ضرورة حمايته بتوفير ضمانات أساسية تحول دون اعتداء الإدارة عليه . كما اعتبرها حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بما يفرض ضرورة إحاطتها بضوابط ضماناً لمبدأ الاستمرارية .

ولكن يلاحظ أيضاً من خلال هذه الدراسة وجود نقص وفراغ تشريعي بخصوص بعض المسائل ، لذلك نوصي ببعض الاقتراحات :

1/- من الضروري أن يكفي المشرع في المادة 216 باستعمال مصطلح " الاستقالة " وحذف عبارة " المقبولة بصفة قانونية " كما كان عليه الحال في قوانين الوظيفة العامة السابقة ، لأنه لا يوجد أي مبرر لذلك .

2/- ضرورة تقليص الأجل الذي ألزم به المشرع الموظف الذي قدم طلب استقالته للاستمرار في أداء الواجبات المهنية قبل مغادرة الوظيفة بصفة نهائية من خلال تحديد أجل منتصف يوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة .

3/- يفضل النص على جواز قيام الموظف بالعدول عن طلب الاستقالة قبل البت فيه من طرف الجهة الإدارية المختصة أو انقضاء الأجل القانوني .

4/- من الأفضل أن يقوم المشرع بتعديل الفقرة الثالثة من المادة 220 باستبدال عبارة " تصبح الاستقالة فعلية " بعبارة " تصبح الاستقالة مقبولة بحكم القانون " التي تعبر عن المعنى الصحيح لمضمونها .

5/- يجب أن يلزم المشرع صراحة الإدارة برفض قبول طلب الاستقالة في حالة إحالة الموظف على التأديب سواء قبل تقديم الطلب أو بعده إلى غاية انتهاء المساءلة التأديبية بغير عقوبة الفصل التأديبي .

6- ضرورة تعديل الفقرة الأولى من المادة 219 بإضافة في آخر الفقرة عبارة " أو إلى غاية انقضاء الأجل المحدد لاعتبارها مقبولة " .

7- يجب النص - مثل ما كان عليه الحال في قوانين الوظيفة العامة السابقة - على جزاء عدم التزام الموظف المعني بالاستمرار في عمله وأداء الخدمة بعد تقديم طلب الاستقالة إلى غاية قبولها بصفة قانونية ، وذلك بإضافة مادة تنص على ما يلي : " يترتب على كل انتهاء للخدمة مخالف لأحكام هذا الباب ( الباب العاشر المتعلق بإنهاء الخدمة ) تطبيق المادة 184 من هذا الأمر " .

#### الهوامش :

(1) : تنص المادة 51 من التعديل الدستوري الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 ، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 المعدل والنتم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 76 ، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996 ، الصفحة 06 : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " .

(2) : لقد تم استنتاج تعريف الاستقالة من خلال المواد من 216 إلى 220 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 ، الصفحة 03 .

(3) : تنص المادة 22 من التعديل الدستوري لسنة 1996 : " يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة " .

(4) : الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966 ، الصفحة 542 .

(5) : بالرغم من عدم استعمال المشرع صراحة لمصطلح " الحق " في نص المادة ، إلا أن تعريفه للاستقالة يؤكد على ممارسة الموظف لحق ينتمى في قطع صلته بالإدارة المستخدمة وقت ما شاء مادامت لديه الرغبة في ذلك ، دون أن تملك الإدارة سلطة في منعه إلا في إطار تنظيم ممارسة هذا الحق قصد ضمان مبدأ الاستمرارية .

(6) : المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 31 مارس 1985 ، الصفحة 333 .



- (7) : يلاحظ استعمال المشرع لعبارة " الاستقالة المقبولة بصفة قانونية " في الأمر رقم 03/06 على خلاف المرسوم رقم 59/85 والأمر رقم 133/66 اللذين اکتفيا باستخدام مصطلح " الاستقالة " وهو التعبير الصحيح ، لأنه لا يوجد أي ضرورة لإضافة عبارة " المقبولة بصفة قانونية " نظرا لأن الاستقالة تستدعي توافر عنصرية أساسيين هما : تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني وقبولها من طرف الإدارة وفقا للقانون .
- (8) : لقد كانت تنص على شرط تقديم طلب الاستقالة أيضا القوانين السابقة في المادتين 63 و 133 من الأمر رقم 133/66 والرسوم رقم 59/85 على التوالي .
- (9) : محمد عبد العال السناري ، مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دون سنة النشر ، دون مكان النشر ، ص. 97 .
- (10) : محمد عبد العال السناري ، نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية ، دراسة مقارنة ، دون سنة النشر ، دون مكان النشر ، ص. 101 .
- (11) : للمزيد من التفصيل أنظر : أنور أحمد رسلان ، الوظيفة العامة ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، مصر ، 2000 ، ص. 443 و 444 . / شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، 2008-2009 ، ص. من 292 إلى 294 .
- (12) : لم يحدد المشرع الجزائري شكلا معينا لطلب الاستقالة ، وبالتالي يكون الطلب صحيحا بمجرد تضييمه لألفاظ وعبارات واضحة ودالة على انصراف إرادة الموظف الصريحة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية .
- (13) : هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2012 ، ص. 216 .
- (14) : عبد العزيز سعد مانع العززي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي " ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص. 101 .
- (15) : رشيد حبابي ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص. 78 .
- يستعمل أيضا الطلب المكتوب كوسيلة لإثبات تقديم الاستقالة من طرف الموظف المعني في حالة إنكاره قيامه بذلك . انظر : شريف يوسف خاطر ، المرجع السابق ، ص. 290 .
- (16) : عبد العزيز سعد مانع العززي ، المرجع السابق ، ص. 95 .
- (17) : أنور أحمد رسلان ، المرجع السابق ، ص. 442 .
- (18) : العتيبي صالح ناصر ، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، جامعة الكويت ، العدد الأول ، السنة 29 ، 2005 ، ص. 146. مقتبس عن ، عبد العزيز سعد مانع العززي ، المرجع السابق ، ص. 96 .
- (19) : سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2013 ، ص. 334 .

- (20) : عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2004 ، ص. 442 .
- (21) : محمد عبد العال السناري ، مبادئ القانون الإداري ، المرجع السابق ، ص. 99 .
- (22) : لقد فرض المشرع الجزائري على السلطة الإدارية المختصة معاقبة الموظف الذي ارتكب مخالفة تأديبية ، وهذا ما يستفاد من نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر .
- (23) : أنظر المادة 64 من الأمر رقم 133/66 والمادة 134 من المرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر .
- (24) : أنظر المادة 135 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر .
- (25) : وهذا ما يستفاد من الفقرة الثالثة من المادة 220 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر: "وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".
- (26) : هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص. 217 و 218 .
- بالرجوع إلى المادتين 66 من الأمر رقم 133/66 والمادة 135 من المرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر ، نجد أن المشرع الجزائري كان يميز للموظف المعني - في حالة سكوت السلطة الإدارية المختصة بعد انقضاء الأجل القانوني - أن يرفع أمره إلى لجنة الموظفين (اللجنة المتساوية الأعضاء) لتصدر رأيها وترسله إلى السلطة المختصة بالتعيين ، ولكن ما الجدوى من هذا الإجراء مادام القانون لم يؤكد على إلزامية تقييد الإدارة بهذا الرأي ؟ .
- (27) : أنور أحمد رسلان ، المرجع السابق ، ص. 441 و 442 . / شريف يوسف خاطر ، المرجع السابق ، ص. 291 .
- (28) : شريف يوسف خاطر ، المرجع السابق ، ص. 292 .
- (29) : محمد عبد العال السناري، نظم وأحكام الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص. 99 و 100 .
- (30) : محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري " دراسة مقارنة " ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2007/2006 ، ص. 432 .
- (31) : عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، المرجع السابق ، ص. 81 .
- (32) : يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة ( المادة 163 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر ) يتعرض لها الموظف الذي ارتكب خطأ من نفس الدرجة تطبيقاً لمبدأ التناسب ( المادة 183 من نفس الأمر ) ، في حين يتعرض الموظف لإجراء العزل بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب ( المادة 184 من نفس الأمر ) .
- (33) : أنظر المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- (34) : أنظر البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- (35) : عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، المرجع السابق ، ص. 103 .

- (36) : محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص.425 .
- (37) : وهو نفس مضمون المادتين 64 و 134 من الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر على التوالي .
- (38) : عبد العزيز سعد مانع العززي ، المرجع السابق ، ص.99 .
- يجب أن يكون قرار الاستقالة قائماً على أركان القرار الإداري ، حيث يرتب هذا الأخير آثاره وناتجه القانونية بشرط توافر أركانه أي صدوره عن السلطة الإدارية المختصة وفقاً للأشكال والإجراءات القانونية ويستند إلى سبب يبرر وجوده بهدف تحقيق المصلحة العامة . أنظر ، عمار بوضيف ، القرار الإداري " دراسة تشريعية ، قضائية ، فقهية " ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2007 ، ص.88 .
- (39) : سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص.334 .
- (40) : عمار بوضيف ، المرجع السابق ، ص.231 و 232 .
- (41) : يقصد بعبارة " بانقضاء هذا الأجل " انقضاء الأجلين الواردين في المادة 220 السالفة الذكر أي أربعة (04) أشهر ابتداء من تاريخ إيداع طلب الاستقالة .
- (42) : محمد عبد العال السناري ، مبادئ القانون الإداري ، المرجع السابق ، ص.100 .
- (43) : عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، المرجع السابق ، ص.135 .
- (44) : شريف يوسف خاطر ، المرجع السابق ، ص.290 .
- (45) : أنور أحمد رسلان ، المرجع السابق ، ص.442 .
- (46) : لقد أرم المشروع الجزائري الإدارة بمعاقبة الموظف الذي ارتكب خطأ مهيباً ، وهذا ما يستفاد من عبارة " ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية " الواردة في المادة 160 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر .
- (47) : هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص.218 .
- (48) : محمد عبد العال السناري ، نظم وأحكام الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص.96 .
- (49) : لم ينظم الأمر رقم 03/06 مسألة مخالفة الأحكام المتعلقة بانتهاء الخدمة فيما في ذلك الاستقالة ، ويعد ذلك تراجعاً تشريعياً بالمقارنة مع قوانين الوظيفة العامة السابقة ، حيث كانت تنص المادة 67 من الأمر رقم 133/66 السالف الذكر : " كل انتهاء للمهام مخالف لأحكام هذا الباب ( الباب السابع المتعلق بانتهاء المهام ) يترتب عليه العزل بسبب ترك الوظيفة ... " .
- كما كانت تنص المادة 136 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر : " كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه ( المواد المتعلقة بانتهاء علاقة العمل بما في ذلك الاستقالة ) يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به " .
- (50) : سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص.335 .
- تنص المادة 47 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر : " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه " .

- (51) : أنظر بالتفصيل بخصوص واجبات الموظف : كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، ص. من 68 إلى 80 . / شريف يوسف خاطر ، المرجع السابق ، ص. من 172 إلى 185 .
- أنظر أيضا : المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر .
- (52) : عبد اللطيف بن شديد الحربي ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، مطابع الدار الهندسية ، القاهرة ، 2006 ، ص. 103 .
- (53) : أنظر المادتين 162 و 165 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر .
- (54) : العبارة الأصح هي " الشطب من جدول الترقية "
- (55) : عبد القادر الشخيلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1983 ، ص. 359 .
- (56) : شعبان أحمد رمضان ، دور المحكمة التأديبية ، في توجيه إجراءات الدعوى التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2005 ، ص. 78 .
- (57) : عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1988 ، ص. 165 .
- (58) : علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2004 ، ص. 94 .
- (59) : القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 ، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 57 ، الصادرة في 8 سبتمبر سنة 2004 ، الصفحة 13 .
- (60) : للمزيد من التفصيل ، أنظر : محمد عبد العال السناري ، نظم وأحكام الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص. من 550 إلى 552 .
- (61) : المرجع نفسه ، ص. 556 .
- (62) : رستم محمد خالد جمال ، نظام الموظفين العموميين في لبنان ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص. 140 . مقتبس عن ، عبد العزيز سعد مانع العتري ، المرجع السابق ، ص. 109 .
- (63) : محمد عبد العال السناري ، نظم وأحكام الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص. 553 .
- (64) : عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، المرجع السابق ، ص. 197 و 198 .
- (65) : المرجع نفسه ، ص. 344 .
- (66) : الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08 جوان سنة 1966 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمستتم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 49 ، الصادرة في 11 جوان سنة 1966 ، الصفحة 702 .
- (67) : محمد عبد العال السناري ، مبادئ القانون الإداري ، المرجع السابق ، ص. 96 .