

المبحث الأول: الإستقالة بين رغبة الموظف وعمومية الإدارة المطلب الأول: للإستقالة حق للموظف 1-تعريف الإستقالة أولاً:
التعريف القانوني للإستقالة. بداية من الأمر 133/06 وصولاً إلى الأمر 03/06. 1- حسب الأمر 133/06 المنتظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نص المشرع الجزائري في المادة 62 من الفقرة الأولى على ما يلي: "إن إنتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن الإستقالة". 2- الأمر 75-31 يتعلق بشروط العمل علاقات العمل في القطاع الخاص لم ينص على أن الإستقالة حق من حقوق العامل وإنما اعتبرها حالة من حالات إنتهاء علاقة العمل وذلك في المادة 31 منه². 3- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل لقد تطرقت المادة 93 من هذا القانون إلى حق العمل في الإستقالة على أن الإستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب³. 4- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أشار إلى ذلك في المادة 216 ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى إنهاء صفة الموظف عن الإستقالة المقبولة بصفة قانونية. وتم إعطاء حق الإستقالة للموظف في المادة 217 الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن شروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي وإيضاً كيفية طلب الإستقالة في المادة 218 لا يمكن أن تتم الإستقالة إلى بطلب كتابة من الموظف يعلننا فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁴. ثانياً: التعريف الفقهي للإستقالة. يعتبر الأستاذ هادي بشير أن الإستقالة حق معترف به للعامل انطلاقاً من المبدأ العام الذي يركز حرية العمل في مجال العلاقات العمل والتي تقرر حق العامل إنهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة الطبيعية القائمة بين العامل وصاحب العمل أما هاشمي خرفي تعريفه للإستقالة هو يعتبر مستقيلاً الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة فيقطع علاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية¹. كما عرفها كذلك محمد أحمد عبد إله محمد "الإستقالة هي إنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لإتخاذه موقف معيناً يعتبر القانون بمثابة طلب الإستقالة، والإستقالة حق للموظف يقابل حقه في العمل إذا ليس من العدل أو يجبر الموظف رغم عنه الاستمرار في عمل يرغب عنه. كيفية ممارستها: لقبول طلب الإستقالة على الموظف المعني والسلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 التي تكون كالتالي: ب- على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة لها قانوناً عن طريق سلم الإداري أي السلطى التي لها صلاحية حق التعيين، حيث نصت المادة 220 في فقرتها 02 من الأمر 06-03² يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية بمعناه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانية السلطة وذلك بقوة القانون. أنواع الإستقالة: نميز نوعين من الإستقالة: أ- الإستقالة الصريحة: ب- الإستقالة الضمنية (الحكمية): وهي إعتبار الموظف مستقيلاً وإن لم يقدم طلباً صريحاً بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قريناً في رغبة الموظف ترك العمل غير أن هذا النوع من الإستقالة غير معترف به قانوناً وذلك نظراً أن المشرع الجزائري لم يضع له نص قانونياً يحكمها على عكس النوع الأول من الإستقالة الصريحة.
المطلب الثاني: شروط الإستقالة والآثار المترتبة عنها. 1- شروط الإستقالة: فحسب نصوص المواد 218 219 220 من الأمر 06 03 المتعلق بالوظيفة العمومية هناك شرطين نتوقف عليهما تحقيق الإستقالة وهي طلب الإستقالة وقبول هذا الطلب¹. أ- طلب الإستقالة: أن تتم بموجب طلب كتابي من الموظف بإرادته الصريحة في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية إذ يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين من طريق السلم الإداري مع إستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة المختصة في أجل أقصى شهرين في التاريخ إيداع طلب². ب- قبول الإستقالة: لا يترتب أي أثر على طلب الإستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة وهذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبط بصفة مباشرة بمبدأ إستمرارية المرفق العام ومفادها أنا الموظف العام الذي ينقطع عن العمل قبل تاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في حاله ترك المنصب. أ- آثار الإستقالة على العلاقة الوظيفية: إنطلاقاً من تاريخ سريان قرار الإستقالة الصريح أو الضمني فإن الموظف المستقل يعتبر خارجاً عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل حقوق المترتبة بهذه الصفة لا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد إكتسبها قبل إستقالته وفي إطار شروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد وكذا لا يحق للموظف المستقل أن يعين خلاف خلافاً له. وكذلك بإمكان الموظف المستقل الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة وذلك عن طريق مشاركته في مسابقة التوظيف أما بخصوص الإدارة فيتمثل أثر الإستقالة خصوصاً في تحرير المنصب المالي الذي كان يشغله هذا الموظف من أجل فتح توظيف جديد. ب-

آثار الاستقالة على المسؤولية التأديبية: لا يمكنني الادارة أن تعاقب الموظف المستقل بسبب اعمال لاحقه لتاريخ استقالته إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الاعمال المرتكبة من خلال قبول الاستقالته ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قبول الاستقالة¹. المطلب الأول: الانتداب والاستداع. أولاً: الانتداب: التعريف التشريعي للانتداب: ب- تعريف الانتداب في ظل المرسوم رقم 59-85 والامر 06-1 03-1 تعريف الانتداب في المرسوم 85-59¹ والمتضمن قانون اساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية لم يتضمن تعريف الانتداب حيث نجد نص على ان الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك او مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية وفقاً لأحكام المادة 95 وكذلك اشار الى تقاضيه لمرتبته على اساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد وفقاً لأحكام المادة 97 منه. 2- تعريف الإنتداب في الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام. التعريف الفقهي للانتداب: لقد عرفه محمد سليمان الطماوي بأنه الندب العام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته او تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى اذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك². تعريف الاجتهاد القضائي للانتداب الانتداب هو تكليف الموظف العام لمدته مؤقتة بمهامي وظيفته اخرى غير وظيفته التي يباشر مهامه مسواء كان ذلك بالاضافة الى وظيفته ام التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدبها للقيام باعبائها¹. اذا انت دابا الموظف لاداء العمل الوظيفة المنتدب اليها لا يعتبر تعيينا فيها وانما هو اجراء مؤقت بطبيعته تفرضه ظروف العمل ولا يترتب عليه أن ينتظم الموظف المنتدب في سلك وظائف الجهة المنتدبة إليها بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة يعتبر من عداد الجهة التي يتبعها³. ان التعاريف السابقة على اختلافها بين التشريعية والفقهيية أشارت الى بعض النقاط يمكن إجمالها فيما يلي: كما قد يكون الانتداب الى مؤسسة من نفس القطاع، 2-انواع الانتداب: 1 بقوة القانون: ونص عليه المادة 134 إذ يتم إنتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة الوظائف التالية: - وظيفة عضو الحكومة. ان نص المادة 135 على انه يمكن انتداب الموظف بطلب من هو لتمكينه من ممارسة الوظائف والنشاطات التالية: