

حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الاكراه  
والتعسف - دراسة مقارنة -

*The right of the worker to resign in the Algerian labor law  
between non- coercion and arbitrariness*

*Comparitive Study*



د / عزالدين زوبة<sup>1</sup>

كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة الجزائر 1 ، [azzeddine.zouba@live.fr](mailto:azzeddine.zouba@live.fr)



تاريخ الإرسال: 2019/ 11/ 30 تاريخ القبول: 2020/ 04 / 03 تاريخ النشر: 2020/ 05 / 30

**ملخص:**

أدرج المشرع الجزائري الاستقالة كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل بموجب المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ثم نص على أحكامها في المادة 68 دون أن يعطي تعريفا لها تاركا هذه المهمة للفقهاء والقضاء أو حتى للاتفاقيات الجماعية التي تكفلت البعض منها بتحديد مفهومها، فحق العامل في التعبير عن رغبته فيها يعتبر من النظام العام الاجتماعي. حاول المشرع من خلال نص المادة 68 التوفيق بين مصلحتين متعارضتين لطرفي علاقة العمل، حماية مصلحة العامل من خلال حفظ حقه في الاستقالة دون أن يكون مكرها على تقديمها من جهة، دون اغفال مصلحة المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى من خلال تقييد ممارسة هذا الحق تقاديا لأي تعسف محتمل في هذا الإطار قد يترتب عنه الاضرار بمصالحها، اذ لا يعتبر حق العامل في الاستقالة حقا مطلقا، بل أن هناك ضوابط قانونية تحد منه، حيث اشترط المشرع الجزائري في المادة 68 من قانون 90-11 لصحة الاستقالة وجوب تقديم العامل لاستقالته كتابة مع اتجاه نيته أو ارادته الصريحة الخالية من أي عيب الى القيام بهذا التصرف أو الاجراء القانوني، كما قيد المشرع حق العامل في الاستقالة بعدم التعسف، فاذا كان هذا الأخير غير ملزم قانونا بتبرير أو تسبب طلبه في الاستقالة، الا

أنه مجبر على احترام مهلة الاخطار المسبق قبل مغادرته الهيئة المستخدمة تفاديا لأي انهاء فجائي لعلاقة العمل.

**كلمات مفتاحية:** الاستقالة، العامل، المؤسسة المستخدمة، اكراه، كتابة، تعسف.

### **Abstract:**

*The Algerian legislator cited the resignation as a case of breach of the employment contract in Article 66 of the Labor Relations Act n°90-11, then clarified its provisions in Article 68 without giving its definition, leaving this task to doctrine and jurisprudence or even collective agreements, some of which guaranteed its definition, the worker's right to express his wish to resign is part of the social public order. Through Article 68, the legislator has attempted to reconcile the conflicting interests of the two parties in the employment relationship, protecting the employee's interest by preserving his right to resign without being obliged to submit it on the one hand, without neglecting the interest of the employer on the other hand, by restricting the exercise of this right to avoid any arbitrariness which harms its interests. The right of the worker to resign is not an absolute right, there are legal restrictions that limit it. The Algerian legislator has conditioned in article 68 of the law 90-11 for the validity of the resignation that the employee resigns in writing with an explicit will without any defect to make this act, and must not abuse, if this one is not legally obliged to justify his request for resignation, however he is obliged to respect the notice before leaving the company to avoid sudden and abrupt termination of the employment relationship.*

**Keywords:** Resignation; worker; employer; coercion; arbitrariness.

## مقدمة :

تعتبر الاستقالة حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري<sup>1</sup> ، وهو ما يتماشى مع قواعد المرونة وفكرة عدم تأييد العقود، فإذا توفر للعامل منصب عمل آخر أفضل من المنصب الذي يشغله سواء من حيث ظروف العمل أو الأجر، أو حتى لمجرد أنه أصبح غير مرتاح معنويا في ظل علاقة متوترة تربطه بصاحب العمل خاصة في حالة تعرضه لضغوط أو تحرشات معنوية مستمرة من هذا الأخير، فيمكنه اللجوء الى هذا الإجراء منهيًا التبعية التي تربطه به<sup>2</sup> . فالاستقالة هي حالة من حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل، وهي الوجه المقابل للتسريح الملتبس بالاستقالة، والمعاكس للتسريح التأديبي المبرر أو المشروع<sup>3</sup> .

لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة<sup>4</sup> ، وفي غياب التعريف القانوني عرفت من قبل الفقه بأنها: "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>5</sup> ، أما في الفقه المقارن فقد عرفت بأنها: "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"<sup>6</sup> ، كما عرفت بأنها: "رغبة العامل في انهاء علاقته بالجهة التي يتبعها بإرادته قبل بلوغه سن الاحالة على المعاش"<sup>7</sup> ، و من خلال استقراؤنا لقرارات المحكمة العليا نجد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 07 جانفي 2010 الذي عرف الاستقالة بأنها: "تعبير كتابي يبدي فيه العامل رغبته في انهاء العلاقة مع المستخدم و يمكنه في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الاشعار المسبق"<sup>8</sup> . وبالرجوع الى القضاء المقارن نجد أن محكمة النقض الفرنسية قد عرفت بأنها: "تصرف بإرادة منفردة يعبر بموجبه العامل بطريقة واضحة لا لبس فيها عن ارادته في انهاء عقد العمل"<sup>9</sup> ، فهي حق معترف به

للعامل شريطة أن يعبر هذا الأخير عن ارادته الحرة والحقيقية في القيام بها كتابة مع احترامه مهلة الأشهر المسبق وهذا ما أكدته المادة 68 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>10</sup> ، ولا يمكن المساس بهذا الحق سواء في الاتفاقيات الجماعية أو في النظام الداخلي للمؤسسة، كما لا يجوز للعامل التنازل عن هذا الحق، بحيث يعتبر كل تنازل منه باطلا بطلانا مطلقا أي بدون أي أثر<sup>11</sup>.

يطرح موضوع الاستقالة العديد من الإشكالات القانونية المتعلقة بظروف أو أسباب تقديمها والآثار المترتبة عنها، خصوصا فيما إذا شابها إكراه من قبل صاحب العمل، أو فيما يتعلق بسلطة هذا الأخير في رفض هذه الاستقالة أي اعتراض رغبة أو ارادة العامل في مغادرة الهيئة المستخدمة، على أن يأتي الحديث بعد ذلك عن عبء إثباتها أي حول إمكانية القبول بما يعرف بالاستقالة الضمنية في حالة تخلي العامل عن منصب عمله عن طريق الغياب غير المبرر لمدة زمنية طويلة، وأيضا مدى إمكانية هذا الأخير في التراجع أو العدول عن طلبه سواء قبل أو بعد انتهاء أجل الاخطار المسبق.

كما قد يثور التساؤل في حالة تعسف العامل في استعمال أو ممارسة حق الاستقالة من خلال عدم احترامه لشروط هذه الأخيرة كمغادرته الفورية والفجائية لمنصب العمل بمجرد تقديم هذا الطلب، أي دون احترام مهلة الاخطار المسبق أو قبل انقضاء هذه المهلة. وعليه يمكن القول أن المشرع الجزائري قد حاول من خلال نص المادة 68 من قانون 90-11 التوفيق بين مصلحتين متناقضتين لطرفي علاقة العمل، حماية مصلحة العامل من خلال حفظ حقه في الاستقالة دون أن يكون مكرها على تقديمها من جهة، دون اغفال مصلحة المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى من خلال تقييد ممارسة هذا الحق بهذه الشروط تفاديا لأي تعسف محتمل في هذا الإطار قد يترتب عنه الأضرار بها، لذلك فإن التساؤل يطرح حول مدى توفيق المشرع الجزائري في تنظيمه

للاستقالة في قانون العمل، وما موقف القضاء الاجتماعي من الاشكالات التي تثيرها هذه الأخيرة؟، حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في تقديم أو استعراض موقف التشريع والقضاء الجزائري حول مسألة الاستقالة، اضافة الى المنهج التحليلي من خلال مناقشة مختلف الاشكالات التي تثيرها دون أن نغفل أيضا المنهج المقارن من خلال محاولة التعرف على موقف بعض التشريعات من تنظيمها وهنا نذكر على وجه الخصوص مدونة الشغل المغربية وتقنين العمل الفرنسي.

لا يعتبر حق العامل في الاستقالة حقا مطلقا، بل أن هناك قيود أو ضوابط قانونية تحد منه، إذ اشترط المشرع الجزائري في المادة 68 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لصحة الاستقالة وجوب تقديم العامل لاستقالته كتابة مع اتجاه نيته أو ارادته الصريحة الخالية من أي عيب الى القيام بهذا التصرف أو الاجراء القانوني (المبحث الأول)، كما قيد المشرع حق العامل في الاستقالة بعدم التعسف، فاذا كان هذا الأخير غير ملزم قانونا بتبرير أو تسبب طلبه في الاستقالة، الا أنه مجبر على احترام مهلة الاخطار المسبق (المبحث الثاني).

### 1. ثبوت ارادة العامل في الاستقالة

تعتبر الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل، فهي حق مكفول قانونا للعامل، إذ يعتبر حق هذا الأخير في التعبير عن رغبته فيها من النظام العام الاجتماعي، فلا يمكن لصاحب العمل منع العامل من استعمال هذا الحق أو الاتفاق على الغاءه سواء في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية، كما أن أي تنازل من العامل عن هذا الحق يقع باطلا وفقا ما سبق ذكره، لكن استعمال العامل لهذا الحق لا يعد مطلقا بل نسبيا، باعتبار أن حرية العامل في الاستقالة مضبوطة قانونا بمجموعة من القيود، إذ اشترط عليه المشرع احترام مجموعة من الشروط لصحة هذا التصرف القانوني، إذ تتعلق هذه الأخيرة بوجوب اتجاه

ارادة أو نية العامل الواضحة والخالية من أي عيب أو اكراه الى تقديمها من جهة (المطلب الأول)، كما يشترط من جهة أخرى أن يتم التعبير عن هذه الارادة كتابة، اذ يجوز للعامل تغيير ارادته أي العدول أو التراجع عن الاستقالة، شريطة أن يتم هذا الأخير أيضا كتابة (المطلب الثاني).

### 1.1. ارادة العامل الحرة والحقيقية في الاستقالة

نصت الفقرة الثانية من المادة 68 من قانون 90-11 على ما يلي: "... على العامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقة العمل...".

يتبين من خلال نص هذه المادة أن الحق في الاستقالة هو عمل انفرادي من العامل، يعلن من خلاله صراحة عن نيته أو ارادته في انتهاء علاقة العمل أو في وضع حد للتعاون مع صاحب العمل لأسباب شخصية، وهنا يتم بسهولة تمييز الاستقالة التي ترجع لإرادة العامل ورغبته الشخصية عن غيرها من طرق انتهاء علاقة العمل كالتسريح التأديبي الذي يكون بإرادة صاحب العمل المنفردة<sup>12</sup>.

ان هذا الحق مضمون سواء إذا كانت علاقة عمل العامل محددة أو غير محددة، باعتبار أن نص المادة 68 من قانون 90-11 جاء في صيغة عامة دون التمييز بين العقدين<sup>13</sup>.

أما بالرجوع الى مدونة الشغل المغربية، فيلاحظ من خلال الفقرة الثانية من المادة 34 أن المشرع المغربي قد قصر حق الاستقالة على العامل الذي يربطه بصاحب العمل عقد عمل غير محدد المدة، ومن ثمة فإنه أقصى العامل بموجب عقد عمل محدد المدة من الاستفادة من حق الاستقالة<sup>14</sup>.

تشير مسألة الاستقالة العديد من الاشكالات القانونية والعملية خاصة فيما يتعلق بتكليفها، الأمر الذي جعل القضاء الفرنسي يتعامل مع فكرة وضوح ارادة العامل في الاستقالة (La volonté de salarié non equivoque)

بنوع من الجدية والتشدد، من خلال اشتراط توفر ارادة حرة خالية من عيوب الرضا وحقيقية في الاستقالة<sup>15</sup>.

حيث كثيرا ما تفسر بعض التصرفات التي يقوم بها العمال على أنها استقالة ضمنية، في حالة التخلي عن المنصب بسبب الغياب لمدة طويلة بدون اذن أو مبرر قانوني أو عدم الالتحاق بمنصب العمل بعد العطلة السنوية المدفوعة الأجر أو بعد انقضاء مدة العطلة المرضية، وفي هذا الإطار اعتبرت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا أنه لا تعتبر حالة ترك العامل لمنصب عمله أي غيابه استقالة، باعتبار أن الاستقالة يجب أن تكون بإرادة العامل الصريحة<sup>16</sup>، فلا يمكن اثباتها وفقا لما سبق ذكره بالقرائن أو ضمنا من أي موقف للعامل<sup>17</sup>. كما أنه في حالة طلب العامل لوصل تصفية الحساب النهائي وحصوله عليه دون تحفظ منه، ثم استلامه لشهادة العمل لا يكفي لإثبات استقالته ولا لإثبات التفاوض والتراضي حول فك الرابطة التعاقدية، فعلاقة العمل تنتهي بتقديم استقالة تعبر صراحة عن ارادته في انهائها<sup>18</sup>.

كما أنه كثيرا ما تفسر بعض حالات الاستقالة الصريحة بكونها لا تنتج أثارا قانونية لكونها تمت تحت الضغط أو الاكراه أو الاستفزاز من طرف المؤسسة المستخدمة<sup>19</sup>، حيث يشترط لصحة الاستقالة وترتيبها لكافة أثارها القانونية أن تتم بإرادة حرة وبعيدة عن أي ضغط أو اكراه من صاحب العمل<sup>20</sup> والا اعتبرت باطلة وتحولت الى حالات تسريح لأسباب أخرى<sup>21</sup>، إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يستفز العامل ليقدم استقالته حتى يتهرب من اجراءات التسريح ولا يدفع الحقوق والتعويضات المقررة للعامل سواء في قانون العمل أو في عقد العمل أو حتى تلك الواردة في الاتفاقيات الجماعية، والا اعتبرت استقالة تخفي من وراءها سببا من أسباب انهاء علاقة العمل وكيفت بأنها تسريح تعسفي من قبل القضاء الاجتماعي<sup>22</sup>، إذ يقع على العامل في هذه الحالة اثبات الظروف التي أجبرته على تقديم الاستقالة طبقا للقواعد العامة، كما يتعين عليه اثبات

العلاقة السببية بينهما، كتقديم قرائن تفيد مثلاً أنه لولا الظروف المتمثلة في التهديد بالطرد لما أقدم على هذه الاستقالة<sup>23</sup>.

فإذا أخل صاحب العمل بتنفيذ التزاماته التعاقدية خاصة ما تعلق منها بامتناع عن تسديد الأجور ومختلف العلاوات والتعويضات المستحقة للعامل سواء بموجب قانون العمل أو عقد العمل أو حتى الاتفاقيات الجماعية، مما دفعة لتقديم الاستقالة للبحث عن منصب عمل جديد فهنا الانهاء يكون بسبب صاحب العمل، رغم أن العامل من قدم استقالته<sup>24</sup>.

فمسألة الاستقالة تثير العديد من الإشكالات في التشريع الجزائري بخلاف موقف مدونة الشغل المغربية التي جاءت أكثر وضوحاً من خلال تمييزها بين مفهوم كل من الغياب غير المبرر والتخلي عن المنصب أو كما سمته بالمغادرة التلقائية، فالغياب يعتبر غير مبرر إذا تجاوز مدة أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الاثني عشر شهراً، إذ يكفي طبقاً للمادة 39 منها بأنه خطأ جسيماً يوجب على صاحب العمل احترام مسطرة التسريح التأديبي قبل فصل العامل، أما في حالة تكييف صاحب العمل للتغيب غير المبرر من العامل بأنه مغادرة تلقائية وعدم اتخاذه لقرار الفصل يجعله معفى من احترام هذه المسطرة، وفي هذا الشأن ألزمت المادة 63 منها صاحب العمل بإثبات وجود مبرر مقبول للفصل تحت طائلة اعتبار الفصل تعسفياً، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة العامل لمنصب عمله، ويحق للقاضي الأمر بإجراء تحقيق من تلقاء نفسه أو بطلب من أحد أطراف النزاع للتثبت من تكييف صاحب العمل لفعل العامل هل هو مغادرة تلقائية أم طرد للغياب غير المبرر<sup>25</sup>.

## 2.1. التعبير عن ارادة العامل في الاستقالة أو في التراجع عنها كتابة

نصت الفقرة الثانية من المادة 68 من قانون 90-11 على ما يلي: "... أن يقدم استقالته كتابة..."



يستنتج من خلال نص المادة 68 من القانون رقم 90-11 وجوب تقديم طلب الاستقالة كتابة لا شفاهة، هذا بخلاف القانون الفرنسي الذي لم يشترط تقديمها كتابة أو أن يتم التعبير عن الإرادة وفق شكلية معينة<sup>26</sup>، مما يطرح مشكل عبء اثباتها<sup>27</sup>، ففي حالة وجود نزاع عند انهاء علاقة العمل، فإن الطرفين يقران بأن علاقة العمل قد انتهت إلا أن العامل قد يدعي أن المستخدم قد قام بتسريحه وفي نفس الوقت يدعي هذا الأخير بأن العامل هو الذي قدم استقالته مما يشكل عبء على القاضي لتحديد بدقة الطرف الذي بادر بإنهاء علاقة العمل ومن ثم تحديد المسؤولية والتعويضات.

اذ اشترط المشرع لإثبات هذا التصرف القانوني "الاستقالة" وتفاديا لأي تصرفات أخرى قد يقوم بها صاحب العمل من شأنها أن تؤدي الى انهاء علاقة العمل تحت غطاء الاستقالة، وتهربا من التعويضات التي يطالب بها في حالة غياب سبب جدي وقانوني لإنهاء هذه العلاقة أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب صريح لا يشوبه أي غموض من العامل لسهولة اثباتها وحتى لا يقوم صاحب العمل بتفسير أي تصرف من العامل على أنه رغبة في انهاء عقد العمل، وألا يترك منصب عمله الا بعد انقضاء فترة الإشعار المسبق<sup>28</sup>.

وعليه فإذا رغب العامل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، فعليه أن يوجه رسالة مكتوبة مضمونة مع الإشعار بالاستلام إلى المستخدم كتوقيعه على وصل استلام بريدي أو أن يطلب التأشير على رسالة الاستقالة في مكتب رئيسه أو مسؤوله المباشر<sup>29</sup>، فالكتابة تبين مدى جدية وحقيقة إرادة العامل في اتخاذ هذا القرار، الذي صدر منه بعد رؤية وتبصر وتفكير وليس بمجرد تعبير عن انفعال نفسي عابر قد يندم عليه العامل بعد هدوئه<sup>30</sup>.

وهو نفس ما أكدته مدونة الشغل المغربية من خلال الفقرة الثانية من المادة 34 المذكورة سابقا، حيث اشترطت هذه الأخيرة أن تكون الاستقالة

مكتوبة وموقعة، مصادق على صحة توقيعها من قبل صاحب العمل<sup>31</sup>، مع توجيه نسخة من رسالة الاستقالة الى مفتش العمل<sup>32</sup>.

لكن قد يعدل العامل عن استقالته ويتراجع عنها أي يقوم بتغيير ارادته أو رغبته) بسبب سوء تقديره لمسألة مغادرته للمؤسسة المستخدمة، أو تسرعه في ذلك، أو لعدم جدية عروض العمل البديلة التي كانت تغريه لوقف تبعيته لصاحب العمل وغيرها من الأسباب الأخرى، لذلك يطرح التساؤل حول القيمة القانونية أو مدى حجية هذا العدول أو التراجع عن الاستقالة وبالخصوص فيما إذا كان ملزم في مواجهة صاحب العمل بعد توجيهه للطلب المتعلق بذلك اليه؟.

أغفل المشرع الجزائري تنظيم مسألة إمكانية عدول أو تراجع العامل عن الاستقالة بعد تقديمها<sup>33</sup>، كما لم تولي الاتفاقيات الجماعية بدورها اهتماما بسد هذا الفراغ، لذلك تدخلت المحكمة العليا بموجب نفس القرار المؤرخ في 29 مارس 2002 السابق ذكره مؤكدة حق العامل في العدول أو التراجع عن الاستقالة، لكنها اشترطت أن يتم التراجع عن الاستقالة بنفس طريقة تقديمها أي كتابة والذي يفيد التعبير عن الإرادة الصريح في التراجع، وبالتالي فلا يعتد بالتراجع الضمني عن الاستقالة في حالة بقاء العامل بمنصب عمله بعد انتهاء مهلة الإخطار حتى وان سكت صاحب العمل عن ذلك مادام أن هذا الأخير لم يبدي موافقته الصريحة على ذلك والتي تكون عادة في شكل مكتوب، وسواء طالت المدة الزمنية الفاصلة بين تقديم الاستقالة و بين التراجع عنها أو قصرت هذه المدة<sup>34</sup>، أما في الحالة المعاكسة أي رضی صاحب العمل هنا تتجدد علاقة العمل بين الطرفين<sup>35</sup>.

وهو ما أكدته في قرار حديث لها مؤرخ في 07 جانفي 2010، حيث مما جاء في حيثياته ما يلي: "... حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الاولى أسس حكمه على أن بقاء العامل في منصب عمله من

تاريخ تقديم الاستقالة في 28-10-2005 الى 27-02-2006 يفسر على أن المستخدم لم يوافق على الاستقالة ومن ثم كان التسريح تعسفيا و مخالفا للمادة 73-4 من القانون 90-11، ان ما أسس عليه القاضي حكمه بتفسير سكوت الطاعنة عن عدم الرد على الاستقالة في وقتها يكون بمثابة عدم قبولها هو استنتاج ذاتي توصل اليه القاضي دون سند قانوني تنظيمي، يبرر قضائه هذا فضلا عن أنه لا يوجد بالملف ما يفيد أن المطعون ضدها ملزمة بالرد في وقت محدد هذا من جهة. ومن جهة فالاستقالة تعبير كتابي بيدي فيه العامل رغبته في انهاء علاقة العمل مع المستخدم، ويمكنه في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الأشعار المسبق كما تحددها الاتفاقات أو الاتفاقية الجماعية عملا بالمادة 68 من القانون 90-11 وطالما أن المطعون ضده لم يتراجع عن هذه الاستقالة فانه لا يجوز للقاضي أن يحل محل الأطراف ويحدد فترة معينة للمستخدم لقبول الاستقالة من عدمها أو يفسر السكوت على أنه قبول لها، ولما قضى الحكم المطعون فيه بهذه الكيفية يكون أخطأ في تطبيق القانون وعرض حكمه للنقض...<sup>36</sup>.

كما جاء في حيثيات قرار آخر ما يلي: "...في حين أنه من الثابت قانونا أن الاستقالة هي حالة من حالات انهاء علاقة العمل وتعبير ناتج عن إرادة واضحة لا لبس فيها من طرف العامل وأن التراجع عنها لا يعتد به ويبقى دون أثر، ولا يلزم المستخدم الا إذا وافق عليه. ومادام أن المطعون ضده في دعوى الحال قد طلب الاستقالة، دون أي لبس، عن طوعية ودراية وحدد تاريخ انهاء العلاقة الذي وافقت عليه الهيئة المستخدمة، فلا يمكن تكييفها بأي حال من الأحوال كتسريح تعسفي..."<sup>37</sup>.

أما الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية فقد اعتبرت في هذا الصدد أن العدول عن الاستقالة ليس له في الأصل أي أثر، لكن رغم ذلك فان

العامل الذي تراجع عن قراره في نفس اليوم الذي قدم فيه استقالته أو في ميعاد جد قصير لا يمكن اعتباره مستقبلاً<sup>38</sup>.

وعليه يمكننا القول من خلال استقراء قرارات القضاء في هذا الشأن أنه وإن كان العدول حق للعامل فإنه لا بد من التمييز بين حالتين، تتمثل الحالة الأولى في تقديم العامل لاستقالته ودخوله في فترة الأشعار المسبق، ففي هذه الحالة يجوز لهذا الأخير العدول عن الاستقالة كتابة قبل صدور موافقة صاحب العمل عليها، أما الحالة الثانية فتتعلق بصدور موقف ايجابي من صاحب العامل على الاستقالة أي بالموافقة عليها، ففي هذه الحالة لا يعتد بتراجع العامل عنها إلا إذا تم هذا العدول كتابة كما سبق ذكره من جهة، وإذا وافق صاحب العمل على طلب العدول من جهة أخرى.

## 2. عدم تعسف العامل في استعمال حق الاستقالة

سعى المشرع الجزائري من خلال نص المادة 68 من قانون 90-11 الى التوفيق بين مصلحتين متعارضتين لطرفي علاقة العمل، مصلحة العامل من خلال حفظ حقه في الاستقالة دون أن يكون مرغماً على تقديمها من جهة، لكن دون اغفال أيضاً مصلحة المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى من خلال تقييد حرية ممارسة العامل لهذا الحق بعدم التعسف في استعماله، على اعتبار أنه كما سبق ذكره فإن استعماله لهذا الحق لا يعد مطلقاً بل نسبياً. فإذا كان هذا الأخير غير ملزم قانوناً بتبرير أو تسبب طلبه في الاستقالة (المطلب الاول)، إلا أنه مجبر على احترام مهلة الاخطار المسبق (المطلب الثاني).

### 2.1. عدم إلزام العامل بتسبب الاستقالة

ثار اشكال في هذا الصدد حول تسبب الاستقالة، بمعنى إذا كان العامل ملزماً بتبرير قراره أو طلبه للاستقالة في الرسالة التي يودعها لدى الهيئة المستخدمة، وفي حالة القول بالإيجاب حول سلطة صاحب العمل في تقدير أو تقييم أسباب ودوافع الاستقالة، بمعنى مدى نفاذ الاستقالة إذا جاء رد صاحب

العمل العمل بالرفض مثلا، هل يمكن في هذه الحالة للعامل مغادرة مكان العمل بعد انتهاء مهلة الإخطار رغم رفض صاحب العمل للاستقالة؟، وهل في حالة مغادرته في هذه الحالة يعتبر انهاءه لعلاقة العمل تعسفي أم لا؟.

لم تتناول أي مادة في قانون العمل الحالي، ولا حتى بنود الاتفاقيات الجماعية المعهود اليها تنظيم هذا الإجراء القانوني بموجب الفقرة الثالثة من المادة 68 من قانون العمل تحديد سلطة صاحب العمل في تقييم دوافع العامل في تقديم استقالته، وهل هو ملزم أصلا بتبرير أو تسبب قراره المتعلق بها، إلا أنه يمكن القول أن الاستقالة تسري بعد انتهاء مهلة الإخطار ولا تتوقف على قبول صاحب العمل عكس استقالة الموظف التي تتوقف على قبول جهة الإدارة لها<sup>39</sup>.

فتبعاً لما تم ذكره سابقا واستنادا لبعض الآراء الفقهية فإن الأسباب التي يبني عليها العامل استقالته غير قابلة للتقييم أو الفحص أو المراقبة لا من صاحب العمل ولا من قبل قاضي الموضوع، ذلك أن القانون لا يخضع هذا الحق لا لتقدير العامل وحده الذي ليس مجبرا على تقديم أي مبرر أو تسبب لهذه المبادرة<sup>40</sup>، وبالتالي فإن صاحب العمل ليس له سلطة تقييم المبررات التي أسس عليها العامل قراره لقبول أو رفض هذه الاستقالة، بل حتى مهلة الإخطار ليس الهدف منها تقدير دوافع الاستقالة وموازنة أسبابها، فالعبرة هنا بالإجراءات لا بالأسباب.

وعليه فإن صاحب العمل والقاضي ليس لهما سوى مراقبة الإجراءات التي تمت بمقتضاها ومدى مطابقتها للإجراءات المنصوص عليها في هذا الشأن، وأهمها مدى احترام مهلة الإخطار من عدمه<sup>41</sup>، كما لا يعتبر سكوت العامل عن ذكر الأسباب قرينة على تعسفه في استقالته<sup>42</sup>، أما إذا غادر العامل منصب عمله دون احترام هذا الإجراء، كمغادرته قبل انتهاء مهلة الإخطار، فإنه يكون تعسف في ممارسة حقه، ويعتبر بالتالي فسخ تعسفي للعقد وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها التي ذكرناه سابقا<sup>43</sup>.

فنظرا لإغفال المشرع تنظيم هذه التفاصيل وفقا لما سبق ذكره<sup>44</sup>، مع عدم ايلاء الاتفاقيات الجماعية اهتماما بسد هذا الفراغ، تدخلت المحكمة العليا مؤكدة حق العامل في مغادرة منصب عمله بعد فترة الاشعار المسبق دون أن يطالب بأي تعويض، ومنعت تدخل القاضي وطلوله محل طرفي علاقة العمل عن طريق تحديده فترة الرد عن الاستقالة وتفسير سكوت المستخدم باعتبار أن القانون أصلا لا يحدد فترة زمنية معينة لرد هذا الأخير على الطلب المتعلق بها<sup>45</sup>.

الا أن موقف المحكمة العليا ظل متذبذبا حول هذه المسألة من خلال التأثر بنصوص قانون الوظيفة العمومية التي تشترط قبول الادارة المستخدمة للاستقالة وهنا يظهر الخط الذي وقعت فيه دون إدراك خصوصيتها في قانون العمل، وهو ما يظهر في حيثيات قرارها المؤرخ في 29 مارس 2002 السابق الذكر<sup>46</sup>.

لذلك من الأحسن تدخل المشرع لتفصيل هذه المسألة لتجنب أي لبس من شأنه المساس بهذا الحق ويضعف الحماية المقررة للعامل المستقيل من خلال النص صراحة على عدم إلزام العامل بتسبب قرار الاستقالة، وبالنتيجة فان انعدام التسبب لا يمكن وصفه أو تكييفه بأنه تعسف في استعمال حق الاستقالة. أما بالرجوع الى التشريع المغربي، فيلاحظ أن المادة 34 من مدونة الشغل المغربية قد أجازت الاستقالة بإرادة العامل، ولم تلزمه الا باحترام أجل الاخطار المسبق، اذ يفهم من هذه العبارة الأخيرة أنه لا يشترط لنفاذ هذا التصرف القانوني قبول أو موافقة صاحب العمل<sup>47</sup>.

لكن اذا تابعنا تسلسل النصوص القانونية، فانه يلاحظ أن المادة 41 من نفس المدونة قد اشترطت على طرفي العلاقة مع عدم التعسف في انهاء عقد العمل، سواء كان الانهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ويكون ذلك عادة في حالة التسريح التأديبي، أو حتى الانهاء بالإرادة المنفردة للعامل والذي يكون عن

طريق الاستقالة، حيث أجازت للطرف المتضرر في حالة انتهاء الطرف الآخر للعقد تعسفا مطالبته بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من ذلك، كما أنها منعت الطرفين من التنازل مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن انتهاء العقد سواء كان الانهاء تعسفا أم لا<sup>48</sup>.

أما المادة 42 من هذه المدونة فقد اعتبرت أنه إذا أنهى العامل عقد العمل بصفة تعسفية، ثم تعاقد مع صاحب عمل جديد، أصبح هذا الأخير متضامنا معه في تحمل المسؤولية عن الضرر اللاحق بالمشغل السابق وذلك في الأحوال التالية:- إذا ثبت أنه تدخل من أجل اخراج العامل من شغله;- إذا شغل عامل مع علمه أنه مرتبط بعقد عمل;- إذا استمر في تشغيل عامل بعد أن علم أنه مازال مرتبطا بمشغل آخر بموجب عقد عمل، إذ تنتفي مسؤولية هذا المشغل الجديد في الحالة الأخيرة، إذا علم بالأمر بعد انتهاء عقد العمل بصفة تعسفية من طرف العامل وذلك بعد انقضاء أجل الاخطار<sup>49</sup>.

وعليه فإنه يمكن القول أن استقالة العامل في مدونة الشغل المغربية تعتبر كأصل عام حقا من حقوقه الأساسية، إذ لا يخضع تقديره الى موافقة صاحب العمل مادام أنها تمت بارادة العامل الحرة والمعبر عنها كتابة، وطالما أن هذا الأخير قد احترم أجل الاخطار، لكن يمكن القول أيضا أن المشرع المغربي قد قيد في نفس الوقت ممارسة هذا الحق بعدم التعسف، باعتبار أن التعسف في استعمال الحق يترتب المسؤولية التقصيرية على عاتق الطرف المسؤول، إذ يلتزم هذا الأخير بجبر الضرر اللاحق للطرف الآخر عن طريق التعويض، وهو الموقف الذي نثمنه باعتباره محاولة من المدونة لتحقيق التوفيق أو التوازن بين مصلحتي طرفي علاقة العمل.

## 2.2. وجوب احترام العامل لمهلة الاخطار المسبق

نصت الفقرة الأخيرة من المادة 68 من قانون 90-11 على ما يلي: "... ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

يشترط توجيه طلب الاستقالة سواء لصاحب العمل أو ممثله المؤهل قانونا لاستقبال هذا الطلب لترتيب أثارها القانونية أي لبداية حساب أو سريان أجل الاخطار المسبق<sup>50</sup>.

اذ لا تأخذ الاستقالة مفعولها فورا بعد تقديم العامل لطلبه بل بعد انتهاء مهلة الاخطار التي يجب على هذا الاخير احترامها، أي المهلة الفاصلة بين تاريخ اعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، فهي المهلة التي تربط ما بين وقت تبليغ الاستقالة الى صاحب العمل وما بين الأجل الذي ينتهي بموجبه عقد العمل فعلا.

ان الحكمة من مهلة الإخطار هي اعطاء العامل وقتا مناسباً للبحث عن عمل جديد، واعطاء صاحب العمل الوقت الكافي للبحث عن عامل آخر، أي من أجل تمكين هذا الأخير من اتخاذ التدابير اللازمة التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للخطر أو الضياع نتيجة مغادرة العامل منصب عمله<sup>51</sup>، وعليه يجب أن تكون هذه المهلة كاملة حتى تؤدي الهدف منها<sup>52</sup>.

يتضح من نص المادة 68 السابقة الذكر أن المشرع الجزائري ترك حرية تقدير وتحديد مدة الإشعار المسبق لأطراف علاقة العمل عن طريق التفاوض الجماعي<sup>53</sup>.

بالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، نجد أن هذه المهلة تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وعلى العموم تكون طويلة نسبيا كلما كان مستوى تأهيل العامل ومنصب عمله مرتفعا ضمن السلم المهني، وتكون هذه المهلة أقصر كلما كان المنصب أو مستوى العامل منخفضا<sup>54</sup>.



غير أن الإشكال يطرح من الناحية العملية في حالة غياب أو اغفال تحديد الاتفاقيات الجماعية للعمل لمهلة الإشعار المسبق، وهذا ما تم معابنته من خلال الإطلاع على بعض الاتفاقيات الجماعية، فهل يستطيع صاحب العمل تحديد هذه المهلة بإرادته المنفردة في عقد العمل أو بموجب النظام الداخلي للمؤسسة؟، وبالنتيجة هل يمكن للعامل مغادرة منصب عمله مباشرة أو بمجرد تقديم استقالته بحجة أن المدة غير محددة في الاتفاقية الجماعية للعمل؟<sup>55</sup>.

لم يتناول المشرع الجزائري الاجابة عن هذه التساؤلات، بينما يرى جانبا من الفقه أنه يمكن للعامل المستقيل مغادرة منصب عمله مباشرة أو فوراً بعد تقديم الاستقالة مادام أن مهلة الإشعار المسبق غير محددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل ولا في عقد العمل، كما أنه لا يجوز للقاضي الحل محل طرفي علاقة العمل وذلك بتحديد مهلة الإشعار المسبق عند سكوت المستخدم<sup>56</sup>، وهو ما أقرته الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا<sup>57</sup>.

يجب على العامل أن يحترم هذه المهلة الا في حالة اعفائه من هذا الالتزام من قبل صاحب العمل، الذي يجوز له التنازل عن كل مهلة الاخطار أو جزء منها<sup>58</sup>، باعتبار أن هذه المهلة ليست من النظام العام<sup>59</sup>، فبالرغم من أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على التزامات طرفي العلاقة خلالها، فإنه يتعين على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء هذه الفترة، في المقابل فإن صاحب العامل ملزم هو الآخر بدفع الأجر المستحق عن العمل المؤدى الى غاية انتهاء هذا الأجل<sup>60</sup>، فإذا غادر العامل منصب عمله دون احترام هذا الإجراء، كمغادرته قبل انتهاء مهلة الإخطار، فإنه يكون تعسف في ممارسة حقه، ويعتبر بالتالي فسخ تعسفي للعقد، يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة مطالبته بالتعويض عما لحقه من الأضرار المادية والمعنوية وهو ما أكدته المحكمة العليا في احدي قراراتها<sup>61</sup>.

حاول المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد لسنة 2014 تدارك هذه الثغرات من خلال تخصيص أربعة مواد قانونية لتفصيل الاستقالة، حيث أكدت المادة 107 من القسم السابع المعنون بمهلة الاشعار المسبق ما نصت عليه سابقا المادة 95 من القسم الثالث المعنون بانتهاء علاقة العمل، من خلال اعتبار أن كل إنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة يخضع لاحترام أجل الاخطار المسبق الذي تحدد مدته كأصل عام وفقا للأحكام القانونية، للاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية أو في عقد العمل، لكن في كل الحالات لا يمكن أن تحدد مدته الدنيا بأقل من:- شهر بالنسبة لعمال التنفيذ،-شهرين بالنسبة لعمال التحكم، التقنيين و ما يشابههم، -ثلاثة أشهر للإطارات. في حين نصت المادة 108 منه على وجوب احترام طرفي علاقة العمل لالتزاماتها المتبادلة الناجمة عن عقد العمل خلال سريان مهلة الاشعار المسبق، هذه الأخيرة يمكن طبقا للمادة 109 منه أن يتوقف سريانها أو حسابها في احدى الحالات التالية: - عطلة مرضية من العامل، -تعرض العمال لحادث عمل أو مرض مهني مسببا له عجز مؤقتا عن العمل الا في حالة ما إذا كان العقد ينتهي خلال فترة العجز، في فترة ما قبل أو بعد ولادة المرأة العاملة وفقا للشروط المحددة في قوانين التأمينات الاجتماعية.

اشتراط المشرع المغربي بدوره على العامل لصحة رسالة استقالته احترام أجل الاخطار المسبق وفقا لما تم تحديده بموجب النصوص التشريعية أو التنظيمية، أو بمقتضى عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعية أو النظام الداخلي أو العرف، حيث لا تقل مدة هذا الاخطار في كل الحالات عن ثمانية أيام<sup>62</sup>. ادراكا لأهمية أجل الاخطار، فقد حرص المشرع المغربي على الالمام بالتفاصيل المتعلقة به، حيث اعتبر أن حساب أو سريان هذا الأجل يبدأ من اليوم الموالي لتبليغ العامل قراره بالاستقالة الى صاحب العمل<sup>63</sup>، ويجب على طرفي العلاقة احترام جميع التزاماتها المتبادلة خلال هذه الفترة<sup>64</sup>، كما يستفيد العامل

أثناء أجل الاخطار من رخص الغياب قصد البحث عن عمل آخر على أن تؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات عمله الفعلي أيا كانت طريقة أدائه<sup>65</sup>.  
اذ أكد المشرع المغربي على وجوب احترام العامل هذه المهلة مقرا في المقابل بمسؤولية هذا الأخير عن انتهاء عقد العمل غير محدد المدة دون اعطاء أجل الاخطار أو قبل انقضاء مدته، حيث يلتزم العامل في هذه الحالة باعتباره الطرف المسؤول عن هذا الانهاء بدفع تعويض عن الاخطار لصاحب العمل يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه لو استمر في أداء عمله، ما لم يتعلق الأمر باستقالة ناجمة عن خطأ جسيم مرتكب من صاحب العمل والذي دفعه الى تقديم هذه الاستقالة<sup>66</sup>، دون اغفال المسؤولية الجزائية التي قد تقوم في حقه نتيجة عدم احترام هذه المهلة<sup>67</sup>.

أما بالرجوع الى قانون العمل الفرنسي، فيلاحظ أن المشرع يشترط أو يوجب هو الآخر الاخطار المسبق في حالة الاستقالة، لكنه لم يحدد أي قيود فيما يتعلق بوجود ومدة هذا الاخطار، اذ ترك حرية تقدير وتحديد هذا الأخير لأطراف علاقة العمل عن طريق التفاوض الجماعي بموجب الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي حالة غياب مثل هذه الاتفاقيات فان أعراف المهنة أي ما هو جاري العمل به فيما يخص النشاط أو القطاع المعني هي التي تطبق أو تكون سارية المفعول<sup>68</sup>.

لكن بموجب التحول الذي شهده الاجتهاد القضائي الفرنسي في المادة الاجتماعية سنة 2008، فانه تم تقييد نوعا ما القواعد المنظمة لمهلة الاخطار، اذ لا يمكن للعامل إعطاء أجل أطول للإخطار المسبق مقارنة بما هو ملزم باحترامه بموجب الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للمؤسسة، أو بموجب ممارسات المهنة<sup>69</sup>.

يجب أن يكون كل فسخ لعلاقة العمل بالإرادة المنفردة خاليا من أي تعسف، فالمادة L1237-2 من قانون العمل الفرنسي نصت على أن كل تعسف

في استعمال حق الاستقالة يلزم العامل بتعويض صاحب العمل عن الضرر اللاحق به، اذ يشمل هذا الأخير ما لاحقه من خسارة و ما فاته من كسب<sup>70</sup>، ويتحمل مسؤولية دفع التعويض للمستخدم السابق كل من العامل وصاحب العمل الجديد بالتضامن، وهذا في حالة قيام العامل بفسخ عقد العمل تعسفيا لالتحاقه بمنصبه مع المستخدم الجديد مع ثبوت علم هذا الأخير أو تدخله في انهاء هذه العلاقة أو في حالة توفر احدى الحالات الأخرى المنصوص عليها في المادة L.1237-3 من قانون العمل<sup>71</sup>.

لكن يلاحظ أنه من الناحية العملية، فان هذه الحالة تبقى استثنائية، اذ نادرا ما يقوم نزاع في هذا الشأن (نزاع متعلق بالاعتراف بالطابع التعسفي لفسخ علاقة عمل العامل بإرادته المنفردة)، لكن في حالة وقوع مثل هذا النزاع ورفع للقضاء فانه يمكن تكييف الاستقالة بأنها تعسفية بالنظر الى طابعها المفاجئ والعنيف في حالة عدم احترام العامل لأجل الاخطار المسبق لما يلحقه من أضرار بالمؤسسة المستخدمة.

اذ تشدد القضاء الفرنسي في التأكيد على الزامية احترام العامل لهذا الأجل، باعتباره يمثل حق أيضا لصاحب العمل، فالعامل الذي لا يحترم هذا الأجل ملزم بتعويض هذا الأخير (مشغله السابق)، عن قيمة أو مبلغ الأجر الذي كان سيتقاضاه في حالة ما إذا واصل العمل أو احترم هذا الاجل، رغم أن التعويض المحكوم به قضائيا في هذه الحالة هو تعويض جزافي<sup>72</sup>.

حرص المشرع الفرنسي على تعزيز التدابير الحمائية للمرأة العاملة سواء في فترة الحمل أو الولادة، حيث أعفى هذه الأخيرة من احترام أجل الاخطار المسبق أو التعويض في حالة انهاءها لعقد العمل بإرادتها المنفردة خلال فترة الحمل<sup>73</sup>، كما أقر حق هذه الأخيرة في حالة رغبتها في التفرغ لتربية مولودها في انهاء عقد العمل بإرادتها المنفردة بعد انتهاء عطلة الامومة أو التبني، شريطة اعلام صاحب العمل مسبقا خلال فترة 15 يوم على الأقل، أو

بعد انقضاء مدة شهرين على ولادة الطفل دون أن تكون ملزمة باحترام أجل الاخطار المسبق أو دفع تعويض الانهاء<sup>74</sup>، كما قد وسع المشرع من حالات اعفاء العامل المستقيل من تنفيذ التزامه المتعلق باحترام الاخطار المسبق لتشمل أيضا حالة العامل الذي يقرر تأسيس مؤسسة بعد انتهاء عطلته<sup>75</sup>، وحالة العمال الصحفيين في حالة تغيير جذري أو مهم في تصور أو توجه الجريدة التي يعملون فيها<sup>76</sup>، والذي من شأنه المساس بمصالحه ومعتقداته<sup>77</sup>.

### الخاتمة:

أدرج المشرع الجزائري الاستقالة كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل بموجب المادة 66 من قانون 90-11، ثم نص على أحكامها في المادة 68 دون أن يعطي تعريفا لها تاركا هذه المهمة للفقه والقضاء أو حتى للاتفاقيات الجماعية التي تكفلت البعض منها بتحديد مفهومها، فحق العامل في التعبير عن رغبته فيها يعتبر من النظام العام.

كرس المشرع حق العامل في الاستقالة حماية له من تأييد علاقة العمل، وما يشكل ذلك مان اضرار بمصلحته خاصة إذا أصبح الاستمرار في هذه الأخيرة مستحيلا بالنظر الى فقدان رغبته في الاستمرار في نفس المؤسسة المستخدمة وتفضيله التغيير أو ايجاد فرصة عمل جديدة أكثر ملاءمة له.

لم يقيد أو يقصر المشرع الجزائري استعمال هذا الحق على العامل بموجب عقد غير المحددة المدة، ومن ثمة ليس هناك ما يمنع من ممارسة هذا الحق في العقود المحددة المدة.

لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا بل هو حق نسبي، فاذا كان هذا الأخير غير ملزم بتبرير أو تسبب طلبه المتعلق بالاستقالة، فان المشرع قيد استعماله بوجوب احترام شرطين شكليين هما شرط الكتابة وشرط الإشعار المسبق.

ان اقرار المشرع الجزائري لهذين الشرطين هدفه محاولة التوفيق بين مصلحة العامل من جهة من خلال حفظ حقه في الاستقالة، دون اغفال مصلحة المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى من خلال تقييد ممارسة هذا الحق بهذه الشروط تفاديا لأي تعسف محتمل في هذا الإطار قد يترتب عنه الاضرار بها.

اشترط المشرع لسهولة إثبات هذا التصرف القانوني " الاستقالة" أن تتم هذه الأخيرة بطلب مكتوب صريح لا يشوبه أي غموض من العامل، اذ يشترط وضوح ارادة العامل الحرة والحقيقية أي الخالية من أي عيب من عيوب الارادة في الاستقالة، وألا يترك منصب عمله الا بعد انقضاء فترة الإشعار المسبق.

تسري الاستقالة بعد انتهاء مهلة الإخطار ولا تتوقف على قبول صاحب العمل، فالأسباب التي يبني عليها العامل استقالته غير قابلة للتقييم لا من صاحب العمل ولا من قبل قاضي الموضوع، ذلك أن القانون لا يخضع هذا الحق الا لتقدير العامل وحده الذي ليس مجبرا على تقديم أي مبرر أو تسبب لهذا الطلب.

أغفل المشرع الجزائري تنظيم مسألة إمكانية تراجع العامل عن الاستقالة بعد تقديمها، لذلك تدخلت المحكمة العليا مؤكدة حق العامل في العدول عن الاستقالة، لكنها اشترطت أن يتم التراجع عن الاستقالة بنفس طريقة تقديمها أي كتابة والذي يفيد التعبير عن الارادة الصريح في التراجع، اضافة الى الموافقة الصريحة لصاحب العمل عن هذا العدول حتى ينتج أثره.

وفي ظل هذه المعطيات، تبقى ضمانات الحماية القانونية للعامل المستقيل يشوبها النقص، فالأحكام القانونية المنظمة للاستقالة سواء في قانون العمل لسنة 1990 أو حتى في المشروع التمهيدي لقانون العمل لسنة 2014 جاءت غير كافية، اذ لم يوفق المشرع في الامام بالتفاصيل المتعلقة بالاستقالة، ولعل مختلف الاشكالات التي تثيرها هذه الأخيرة مردها سبب واضح هو اكتفاء المشرع الجزائري بمادة قانونية واحدة لتنظيمها مع ترك أو اسناد مهمة تفصيلها

للتفاوض عن طريق الاتفاقيات الجماعية، التي يلاحظ من الناحية العملية اغفالها هي الأخرى عن تغطية هذه الفراغات.

هذا النقص من شأنه أن يلقي بالعبء على عاتق القضاء للاجتهاد سدا لهذه النقائص بمناسبة الفصل في النزاعات المتعلقة بها، وعلى وجه الخصوص في تكييف تصرف العامل فيما إذا كان استقالة أو لا، خاصة أن مفهوم هذا الأخيرة يمكن الخلط بينه وبين ما يشابهه، وهذا في حالة المغادرة التلقائية للعامل أو تخليه عن منصب عمله عن طريق الغياب الغير مبرر لمدة طويلة، وأيضا في حالة اجبار العامل أو اكراهه على تقديمها، فيما إذا كانت هذه الحالة تمثل تسريحا تعسفيا أو غير مشروع من قبل صاحب العمل.

وبالنتيجة فإن القواعد المنظمة للاستقالة لا تعتبر كفيلة بتحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في الحفاظ وعدم الاضرار بمصلحة مؤسسته المستخدمة من جهة، وحق العامل في ممارسة حق الاستقالة طالما أنه لم يتعسف في ذلك من خلال احترامه للشروط القانونية الازمة لصحة هذه الأخيرة من جهة أخرى، ما يستدعي تدخل المشرع من جديد من أجل تدعيم وتوضيح هذه الأحكام سدا للثغرات، لهذا الغرض تقدم الاقتراحات التالية:

1- ضرورة التمييز بين الاستقالة والغياب وعدم الخلط بينهما من خلال تقنين الاجتهادات القضائية الواردة في هذا الشأن، باعتبار أنه لا يوجد ما يسمى بالاستقالة الضمنية، فغياب العامل إذا طالت مدته وكان بدون اذن من صاحب العمل أو مبرر قانوني، خصوصا في حالة اعداره بالالتحاق بمنصب العمل، يعتبر تخليا عن هذا المنصب، والذي قد يكيف ضمن حالات الخطأ المهني الجسيم المرتكب من قبل العامل بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، بعد مراعاة الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في هذا الشأن، مما يبرر قرار التسريح التأديبي في حق هذا الأخير.

2- ضرورة التمييز بين الاستقالة والتسريح من خلال معيار الارادة، و ذلك من خلال تكييف استقالة العامل تحت الضغط أو الاكراه أي اذا كانت ارادته معيبة بعيوب الرضا على أنها تسريح تعسفي من قبل صاحب العمل، ومن ثمة افادة العامل بتطبيق مقتضيات المادة 73-4 من قانون 90-11، وهذا من أجل التصدي للتصرفات التي قد يقوم بها صاحب العمل والتي من شأنها أن تؤدي الى انهاء علاقة العمل تحت غطاء الاستقالة، من خلال دفع العامل الى تقديم الاستقالة بمختلف الطرق كالإخلال بتنفيذ التزاماته القانونية أو التعاقدية، و ذلك بغرض التهرب من التعويضات التي قد يطالب بها العامل في حالة غياب سبب جدي وقانوني لإنهاء هذه العلاقة.

3- ضرورة النص صراحة على عدم إلزام العامل بتسبب قرار الاستقالة، وبالنتيجة فان انعدام التسبب لا يمكن وصفه أو تكييفه بأنه تعسف في استعمال حق الاستقالة.

4- ضرورة تدخل المشرع لحماية مصلحة صاحب العمل في حالة تعسف العامل في استعمال حق الاستقالة، من خلال التكييف القانوني لعدم احترام العامل لمهلة الاخطار المسبق أو مغادرته لمنصب العمل قبل انتهاء هذه المدة كفسخ تعسفي للعقد، يترتب عليه حق صاحب العامل في التعويض طبقا للقواعد العامة.

5- ضرورة تدخل المشرع لتنظيم مسألة عدول العامل عن الاستقالة، كما هو عليه الحال في قانون الوظيفة العمومية، من خلال تقيين موقف الاجتهادات القضائية التي جاءت لسد هذا الفراغ، والتي تعتبر أن العدول لا ينتج أي أثر في مواجهة المستخدم الا إذا تم كتابة مع الموافقة الصريحة من قبل هذا الأخير عليه.

**التهميش والإحالات :**



1- نص المشرع الجزائري في المادة 66 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 بتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل ومتمم على أنه: " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: -البطلان أو الإلغاء القانوني، -انقضاء أجل عقد العمل ذو المدة المحددة، -الاستقالة، -العزل، -العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع، -التسريح للتقليص من عدد العمال، -إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، -التقاعد، -الوفاة".

2- بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل الصادرة عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد الرابع، الجزائر، جوان 2017، ص: 02.

3 - المهدي المرابط، استقالة الأجير بين الاكراه على تقديمها وعدم التعسف في استعمالها، [www.mohamah.net](http://www.mohamah.net)، اطلع عليه بتاريخ 10-10-2019.

4- في غياب تعريف من قبل المشرع الجزائري للاستقالة، قامت بعض الاتفاقيات الجماعية بتقديم تعريف لها ضمن بنودها نذكر من بينها الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الصناعية صوميز (SOMIZ)، حيث عرفت هذه الأخيرة الاستقالة في المادة 172 منها كما يلي: " الاستقالة هي القطع الارادي لعلاقة العمل عن طرق العامل"، بينما اكتفت أغلب الاتفاقيات الجماعية على التأكيد على حق العامل في الاستقالة مع التذكير بالشروط القانونية لممارسة هذا الحق. أنظر: الاتفاقية الجماعية لشركة الصيانة الجماعية المبرمة بتاريخ 30-11-2008 المسجلة بمحكمة أرزيو تحت رقم 2009/01 بتاريخ 10-1-2009 والمحكرة باللغة الفرنسية.

5- BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Berti éditions, Alger, 2014, p:157.

6 - مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقيات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة، مطبعة حمادة الحديثة، كلية الحقوق جامعة المنوفية، 1990، ص: 19 وما بعدها.

7- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2004، ص: 42 و 43.

8- ملف رقم 544780 قرار مؤرخ في 07 جانفي 2010 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، قرار غير منشور.

<sup>9</sup>- PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine et AUZERO Gilles, Droit du travail, Dalloz, Paris, 2008, p :489.

10- تنص المادة 68 من قانون 90-11 السابق الذكر: " الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

11- ذيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص: 409.

12- أنظر المادة 73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

13- خلافا لذلك نلاحظ أن المشرع الفرنسي من خلال المادة 4-122.L من قانون العمل الملغى قد قصر هذا الحق على العامل بموجب عقد غير محدد المدة أما إذا كان عقد عمل محدد المدة فليس من حقه تقديم استقالته، لكن سرعان ما تغير موقف المشرع الفرنسي، حيث اعتبر أنه يجوز استثناء انهاء عقد العمل المحدد المدة قبل حلول أجله في ثلاثة حالات مذكورة على سبيل الحصر في المادتين 1-1243.L و 2-1243.L و هي:- حصول العامل بموجب العقد المحدد على عقد عمل جديد لدى مؤسسة مستخدمة أخرى لمدة غير محددة، حيث يجوز لهذا الأخير تقديم استقالته أو انهاء العقد بإرادته المنفردة شريطة احترام أجل الاخطار المسبق وفقا لما حددته هذه المادة، -ارتكاب صاحب العمل لخطأ جسيم في حق العامل، -حالة القوة القاهرة أو العجز عن العمل المعايين من قبل طبيب العمل، كما اعتبر بموجب المادة 3-1243.L ان الانهاء المسبق للعقد المحدد قبل حلول أجله أو استقالة العامل بموجب هذا العقد خارج هذه الحالات المنصوص عليها قانونا يفتح الحق أو يجيز لصاحب العمل المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به من جراء ذلك.

14- تنص الفقرة الثانية من المادة 34 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003 يتعلق بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 الصادرة في 8 ديسمبر 2003 على ما يلي: " ... يمكن انهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة امضائها من الجهة المختصة...».

<sup>15</sup>-« Les tribunaux admettent ainsi plus facilement le vice du consentement dans la démission lorsqu'il s'agit des salariés jeunes, peu qualifiés ou en situation précaire ou fragile. De même, le fait de manifester sa volonté de cesser le travail sous l'empire d'un état dépressif ou dans un instant de colère ne permet pas d'établir une volonté sérieuse de démissionner ». Cass. soc, 1<sup>er</sup>

février 2000, n°98-4024, Paris, 2000. Cass. soc, 26 septembre 2002, Revue de jurisprudence sociale, n°1369, Paris, 2002.

<sup>16</sup>- ملف رقم 153681 قرار مؤرخ في 09 ديسمبر 1997 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، قرار غير منشور، وهو نفس موقف القضاء الفرنسي.

« Si un salarié est absent, l'employeur doit, par lettre recommandée, inviter l'intéressé à se justifier et le mettre en demeure de reprendre son travail. A défaut de réponse, l'employeur peut alors engager une procédure de licenciement pour absence injustifiée ». Cass. soc, 1<sup>er</sup> février 1995, Droit social, Paris, 1995, p: 386.

<sup>17</sup>« La qualification de démission sera écartée lorsque ce dernier déduit du comportement du salarié sa volonté de démissionner : absence à l'issue de congés payés ou d'un arrêt de travail pour maladie, départ en congé sans autorisation ou refus de reprendre le travail après un différend ». HEAS Frank, Droit du travail, 5<sup>e</sup> édition, Éditions Larcier, Bruxelles, 2016, p: 349. Ce principe d'une démission univoque n'exclût pas que les juges du fond disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour se prononcer sur l'existence ou non d'une volonté claire et explicite de démissionner, c'est pourquoi les litiges sont tranchés au cas par cas. —« La non-reprise du travail à l'issue d'un congé parental, en dépit de plusieurs courriers de l'employeur invitant l'intéressé à reprendre son travail, peut caractériser une volonté dépourvue d'équivoque de démissionner ». Cass. soc, 23 mai 1995, n°91-41670.- « la solution est identique à propos d'un salarié ayant entrepris une autre activité concurrente à l'issue un congé maladie ». Cass. soc, 4 janvier 2000, Revue de jurisprudence sociale, n°167, Paris, 2000.

<sup>18</sup>- ملف رقم 153681 قرار مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، المرجع نفسه. وهو تراجع عن قرارات سابقة اعتبرت فيها المحكمة العليا أن طلب العامل لهذا الوصل دون تحفظ واستلامه شهادة العمل يدل على ارادته في قطع علاقة العمل أي في استقالته.

<sup>19</sup>- محمد شرفي، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، منازعات العمل والأمراض المهنية، المجلة القضائية، عدد خاص طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997، ص: 43-96.

<sup>20</sup>- حيث يعتبر من صور هذا الاكراه أو الضغط عدم دفع أجور العامل بانتظام أو التأخر في سدادها، التحرش المعنوي به من خلال مجموعة من الوسائل كتحقيره أو شتمه أمام زملاءه

في المؤسسة أو السعي الى التقليل من قيمة العمل المنجز أو المؤدى منه دون وجود سبب حقيقي وموضوعي أو التهديد المستمر له بطرده، نقل العامل الى مكان عمل آخر كفرع تابع للمؤسسة المستخدمة بعيد عن مقر سكنه ودون مراعاة حالته الاجتماعية خاصة اذا كان متزوج ولديه أطفال، تخفيض ساعات عمله أو تغيير منصب عمله المحدد في عقد العمل دون أي مبرر ودون موافقته خاصة اذا كان هناك فرق كبير في الأجر بين المنصبين أو قيامه بإلغاء بعض الحقوق والمزايا التي كان يتمتع بها، إجباره على العمل في ظروف خطيرة أو تشكل خطرا عليه وغيرها من الطرق الأخرى التي تتعدد صورها وكيفياتها لكن هدفها واحد ألا وهو دفعه أو إجباره على تقديم استقالته واستبداله بعامل آخر.

21- حيث يعتبر الفقه الفرنسي الاستقالة المقدمة تحت الضغط والإكراه بمثابة تسريح بدون سبب حقيقي وجدي تسري عليها الاجراءات والأحكام الخاصة بالتسريح بما يشمل من تعويضات، وهو أخذت به محكمة النقض الفرنسية.

-PANSIER Frédéric Jérôme, Droit du travail, Litec, Paris, 1998, p:188.

22- قررت المحكمة العليا في هذا السياق بأنه لا يسوغ لقاضي الموضوع استبعاد الاستقالة بدعوى تقديمها تحت الضغط، دون التثبت من واقعة الضغط المدعى بها ومدى مسؤولية المستخدم وقد جاء في الحيثية الرئيسية لقرارها: "... حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الاولى اعتبر أن الاستقالة تمت تحت ضغط دون بيان مصدره وما إذا كان صادرا من رب العمل ودون مناقشة محتواها والتأكد من ارادة العامل في استعمال هذا الحق المخول له قانونيا وفقا للمادة 68 من قانون 90-11 التي تستوجب شروط لاستئانها وحيث أن القاضي لم يقف على اثبات هذا الضغط والإكراه الذي يدعي بهما المطعون ضده ومسؤولية الطاعنة في انهاء علاقة العمل... ". ملف رقم 411143 قرار مؤرخ في 15 ديسمبر 2007 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 2008، ص: 273.

23- وهو ما جاء في حيثيات احدى قرارات الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى في المغرب: «... ومن تم، فإنه متى تبث أن تقديم الاستقالة من قبل الأجير جاء نتيجة إكراه وتهديد، فإنها تكون عديمة الأثر وتشكل بذلك طرد تعسفا...». ملف رقم 534 قرار مؤرخ في 18/05/2005 عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى. أوردته بشرى العلوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، مطبعة دار النشر المغربية عين السبع، الدار البيضاء، 2007، ص: 175. وهو ما أخذ به أيضا القضاء الفرنسي:

«- La solution est identique pour un salarié qui signe une lettre de démission de manière précipitée, sous la menace d'un licenciement pour faute lourde, le

juge considérant alors que l'intéressé a été incité à démissionner ». Cass. soc, 8 décembre 1999, n<sup>0</sup>97-44097, Paris, 1999.

<sup>24</sup> - BRUN André, La jurisprudence en droit du travail, Edition Sirey, Paris, 1967, p : 287.

<sup>25</sup> - وهو ما استقر عليه قضاة المجلس الأعلى المغربي الذي قضى في احدى قراراته بما يلي: "... ومع أن المشغلة (طالبة النقض) غير ملزمة بسلوك مسطرة الفصل المنصوص عليها بالفصول المذكورة مادامت قد نفت واقعة الطرد ودفعت أساسا بأن الأجير (المطلوب في النقض) هو الذي غادر تلقائيا. وبعدم استجابة محكمة الاستئناف لطلب اجراء البحث يتم فيه الاستماع لشهود الطالبة، تكون قد خرقت قاعدة مسطرية أضرت بطالبة النقض لمساسه بحق من حقوق الدفاع مما يعرض قرارها المطعون فيه للنقض...". ملف رقم 214 قرار مؤرخ في 05 ديسمبر 2007 عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الاعلى، قرار غير منشور. أنظر أيضا: عبد الحكيم الصباح، رقابة المجلس الاعلى على مسطرة الفصل التأديبي ومدى الزاميتها، الندوة الجهوية التاسعة حول عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الاعلى، مطبعة الأمنية، الرباط، 2007، ص: 412.

<sup>26</sup> - L'article L1237-1 du code de travail. -Cass. soc, 27 février 2001, Travail et protection sociale, Paris, 2001, p:167.

<sup>27</sup> - PUIGELIER Catherine, Le rôle du juge dans l'imputabilité de la rupture du contrat de travail, Dalloz, n<sup>0</sup>12, Paris, 2001, p: 963.

<sup>28</sup> - وهذا ما نص عليه المشرع الفرنسي بموجب المادة L.1237-1 من قانون العمل الفرنسي.

<sup>29</sup> - « La démission produit ainsi ses effets, qu'elle ait été remise au chef d'établissement, au chef de service, au directeur du personnel, ou au salarié habilité à recevoir les arrêts de travail, par exemple ». Cass. soc, 20 juillet 1967, Bulletin de la cour de cassation, chambres civiles, n<sup>0</sup>597, Paris, 1967.

<sup>30</sup> - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص: 04. أنظر أيضا: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص: 336 و 337.

<sup>31</sup> - المادة 34 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق. وهو ما أكدته الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى في احدى قراراتها الذي جاء فيه: «... في حين إن المادة 34 تنص بالحرف (يمكن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضاءها من طرف الجهة المختصة)، ولا شك أن المشرع باستعماله لأداة التعريف في

كلمة المصادق أراد التأكيد على شرط التصديق على التوقيع وأن المادة 64 تنص على توجيه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل) وأنه لا يوجد بملف المحكمة ما يفيد إنجاز هذا الإجراء..". ملف رقم 1869/5/1/2009 قرار عدد 1057 مؤرخ في 15 سبتمبر 2011 عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى، منشور بالموقع الإلكتروني: <http://socialmaroc.net>، اطلع عليه بتاريخ: 2019-05-14.

32 - تنص الفقرة الأولى من المادة 64 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: "توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة الى العون المكلف بتفتيش الشغل...". لمزيد من التفاصيل أنظر: محمد سعيد بناني، قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل، المجلد الثاني، الجزء الثاني، 2007، الرباط، ص: 948.

33- وهذا بخلاف قانون الوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 219 منه صراحة على عدم قابلية رجوع الموظف في الاستقالة التي قبلتها السلطة الإدارية التي أرسل إليها طلب الاستقالة.

34 - ملف رقم 235420 قرار مؤرخ في 29 مارس 2002 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مرجع سابق.

35 - ذيب عبد السلام، علاقة العمل في التشريع الجديد، مرجع سابق، ص: 33.

36 - ملف رقم 544780 قرار مؤرخ في 07 جانفي 2010 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مرجع سابق.

37- ملف رقم 571250 قرار مؤرخ في 08 أبريل 2010 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 2010، ص: 350.

38- Cass. soc, 6 novembre 1996, Revue de jurisprudence sociale, n°1243, Paris, 1996.

39- تنص المادة 220 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية 46، صادر في 16 جويلية 2006 على ما يلي: "لا ترتب الاستقالة أي أثر الا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ ايداع الطلب. غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية". لمزيد من التفاصيل حول الاستقالة في قانون الوظيفة العمومية أنظر المواد: 216-221. وأنظر كذلك: عطاء الله بوحميده، الفصل

غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، مرجع سابق، ص: 40.

<sup>40</sup> - رغم أنه من الناحية العملية، جرت الإعادة على تبرير العامل لقراره المتعلق بها سواء لأسباب شخصية دون الخوض في تفاصيلها أو لأسباب موضوعية متعلقة بوضعيته لدى الهيئة المستخدمة.

<sup>41</sup> - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص: 194-199.

<sup>42</sup> - محمد أحمد عجيز، الاستقالة، دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص: 85.

<sup>43</sup> - ملف رقم 450460 قرار مؤرخ في 09 جويلية 2008 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مرجع سابق.

<sup>44</sup> - وهذا خلافا لموقف التشريعات العمالية الاشتراكية السابقة الملغاة بموجب أحكام المادة من قانون 90-11، حيث ألزمت كل من المادة 93 من أحكام القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادرة في 08 أوت 1978، والمادة 69 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09، الصادرة في 29 فيفري 1982 العامل الراغب في انهاء علاقة عمله مع الهيئة المستخدمة بتسبب وتبرير استقالته، والا اعتبرت هذه الاستقالة باطلة وديمة الأثر.

<sup>45</sup> - ملف رقم 235420 قرار مؤرخ في 29 مارس 2002 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مرجع سابق.

<sup>46</sup> - حيث مما جاء في حيثيات هذا القرار ما يلي: "... ولكن حيث أن الاستقالة تعتبر رسمية عندما يصدر التصريح بها من قبل العامل ويوجهها الى رب العمل أو الى المؤهل لاستقبالها ولا يسري مفعولها الا بعد قبولها من طرف المستخدم ...". قرار مؤرخ في 29 مارس 2002 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مرجع سابق.

<sup>47</sup> - تنص الفقرة الثانية من المادة 34 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: "... يمكن انهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة امضائها من الجهة المختصة، ولا يلزمه في ذلك الا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الاخطار...".

<sup>48</sup> - أنظر: الفقرتين الأولى والثانية من المادة 41 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق.

<sup>49</sup> - أنظر: الفقرتين الأولى والثانية من المادة 42 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق.

- 50- حيث اعتبرت المحكمة العليا ان الاستقالة تعتبر رسمية بمجرد التصريح بها من قبل العامل وتوجيهها الى رب العمل أو الى المؤهل لاستقبالها وأن تصريح العامل وتوجيهه استقالته أمام هيئة غير مؤهلة وغير مختصة للنظر فيها لا ترتب أي آثار. ملف رقم 235420 قرار مؤرخ في 29 مارس 2002 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الاول، الجزائر، 2003، ص: 238.
- 51- عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012-2013، ص: 177.
- 52- ابراهيم محمد أبو العلاء، مرجع سابق، ص: 46.
- 53- بخلاف التشريعات الاشتراكية السابقة أين كان المشرع يتدخل بنفسه في تنظيم أحكام علاقة العمل، خصص المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة في 13 سبتمبر 1982 (ملغى) ماديتن للاستقالة، إذ زيادة على ما هو مقرر في قانون 90-11 اعتبرت المادة 48 منه أن مدة المهلة المسبقة تسري ابتداء من تلقي الهيئة المستخدمة طلب الاستقالة، في حين اعتبرت المادة 49 أن هذه المهلة تساوي مدة التجريب المنصوص عليها في المادة الخامسة منه.
- 54- حيث حددت في هذا الصدد المادة 83 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، السارية المفعول بأثر رجعي منذ الفاتح من مارس 2012 مهلة الاشعار المسبق كما يلي:- شهر واحد(1) لعمال التنفيذ. - شهران(2) لعمال التحكم. - ثلاثة أشهر(3) للإطارات والاطارات السامية، كما أجازت الفقرة الأخيرة من هذه المادة تمديد أو تقليص مدة الاشعار هذه بطلب من العامل أو من المؤسسة، أو من كلا الطرفين، غير أنها اشترطت أن لا يفوق التمديد المتفق عليه في أي حال ضعف المدة المنصوص عليها في هذه المادة، وهو نفس ما نصت عليه المادة 72 من الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر المؤرخة في 30 جويلية 2003 والسارية المفعول بأثر رجعي منذ الفاتح من جانفي 2003 فيما يتعلق بمدى الاشعار المسبق، و لعل ما يميز هذه الأخيرة أنها أكثر نفعاً للعمال المنتسبين لهذا القطاع باعتبار أنها أجازت تقليص أو الغاء هذه الفترة باتفاق مشترك بين طرفي علاقة العمل دون النص على امكانية تمديد هذه الأخيرة، اضافة الى أنها جاءت أكثر تفصيلاً من خلال النص على أن هذه المهلة تبدأ في السريان ابتداء من اليوم الذي يستلم فيه صاحب العمل رسالة الاستقالة.
- 55- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص: 05.



56- LYON CAEN Gérard, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, Droit du travail, 17<sup>e</sup> édition, Dalloz, Paris, 1994, p:256.

57- ملف رقم 544780 قرار مؤرخ في 07-01-2010 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 2010، ص: 339.

58- محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص: 86.

59- « L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter tout ou partie du préavis. Néanmoins, le préavis étant un droit pour le salarié, l'employeur est alors tenu de lui verser la totalité des rémunérations, accessoires et avantages auxquels le salarié aurait pu prétendre si le délai -congé avait été respecté ». HEAS Frank, Droit du travail, Op. cit, p:350.

60- بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص: 06.

61- حيث جاء في احدي حيثياته: "... ذلك أن العامل لما أنهى علاقة العمل التي تربطه مع المطعون ضدها مباشرة بعد تقديم طلب الاستقالة الى هذه الأخيرة دون احترام فترة الاشعار المسبق المحددة بثلاثة أشهر في العقد فانه يكون بهذا التصرف أخل بالتزامه التعاقدى، وألحق أضراراً بالهيئة المستخدمة يترتب عليه التعويض. وحتى ولئن كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فان هذا الأخير يتعين استخدامه بما يسمح به القانون وألا يلحق أضراراً بالغير عند استعماله وقضاة القرار المنتقد لما أكدوا من تعسف العامل عند تقديم الاستقالة بخلاف ما هو محدد في بنود العقد فانهم طبقوا القانون...". ملف رقم 450460 قرار مؤرخ في 09 جويلية 2008 عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 2008، ص: 439.

-VERKINDT Pierre Yves, Rupture de contrat, Jurisclasseur du droit de travail, n<sup>o</sup>4, fascicule 30-1, Paris, 1992, p: 01.

62- تنص المادة 43 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: "يكون انتهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة منفردة مبنية على احترام أجل الاخطار، ما لم يصدر خطأ جسيما عن الطرف الاخر. ينظم أجل الاخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف. يكون باطلا بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الاخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية. يكون باطلا في كل الأحوال كل شرط يحدد أجل الاخطار في أقل من ثمانية أيام. يعفى المشغل والأجير من وجوب التقيد بأجل الاخطار في حالة القوة القاهرة".

63- أنظر المادة 44 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق.

64- أنظر المادة 47 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق. وهو ما أكدته الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى في المغرب بموجب قرارها المؤرخ في 01 جويلية 1992. ملف رقم 89-9972 قرار مؤرخ في 01 جويلية 1992 عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى، قرار غير منشور.

65- المادة 48 من مدونة الشغل المغربية، حيث حرص المشرع المغربي أيضا على تحديد التفاصيل المتعلقة برخصة التغيب بموجب المادتين 49 و50 من هذه المدونة، كما أقر بالمسؤولية الجزائية لصاحب العمل في حالة امتناعه عن منح رخص التغيب أو السماح بمهل تغيب نقل عن المهل المنصوص عليها قانونا وهذا بموجب المادة 78 من هذه المدونة.

66- أنظر المادة 51 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق.

67- تنص المادة 78 من مدونة الشغل المغربية المذكورة سابقا على ما يلي: «يعاقب بغرامة من 300 الى 500 درهم عما يلي: -عدم احترام مقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليه في المادتين 43 و51...».

68- L'article L.1237-1 du code de travail dispose : « En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession... ».

69- Cass.soc, 1<sup>er</sup> juillet 2008, Bulletin de la cour de cassation, chambres civiles, n<sup>o</sup>143, Paris, 2008. -Cass. soc, 18 Février 2015, n<sup>o</sup>13-27973.

70- L'article L.1237-2 du code de travail dispose : « La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur. En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article ».

71- L'article L.1237-2 du code de travail dispose : « Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

-° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

-° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

-° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat ».

<sup>72</sup>- Cass.soc, 24 mai 2005, Bulletin de la cour de cassation, chambres civiles, n°174, Paris, 2008.

<sup>73</sup>- L'article L.1225-34 du code de travail dispose : « La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture ».

<sup>74</sup>- L'article L.1225-66 du code de travail dispose : « Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture ».

<sup>75</sup>- L'article L.3142-85 du code de travail.

<sup>76</sup>- L'article L.7112-5, 3<sup>o</sup> du code de travail.

<sup>77</sup>- وهو ما أخذ به المشرع المغربي. لمزيد من التفاصيل في هذا الشأن أنظر: محمد سعيد بناني، قانون الشغل في المغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الفردية، الجزء الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2007، ص: 956-955.