

جامعة مولود معمري- تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق نظام ل.م.د.

## حقوق وإلتزامات العامل خلال فترة التجربة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي

إشراف الأستاذ:

- أ/ زايدي حميد

إعداد الطالبة

- عثمانى ليدية

### لجنة المناقشة:

- محالبي مراد ، استاذ مساعد " أ" . جامعة مولود معمري.....رئيسا
- زايدي حميد ، استاذ محاضر "ب" جامعة مولود معمري.....مشرفا و مقررا
- موزاوي علي ، استاذ مساعد " أ" . جامعة مولود معمري .....ممتحنا

تاريخ المناقشة : 2017/09/25

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

«و ما أوتیتم من العلم إلا قليلا»

(الإسراء: 85)

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى الوالدين الكريمين و إخوتي،

إلى زوجي العزيز و ابني رمضان

إلى كل العائلة، و كل الأصدقاء،

إلى كل من كانوا سببا في نجاحي،

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

## كلمة شكر

نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا الفاضل الأستاذ

"زايد حميد" على مساعدته لي فرغم انشغالاته

والتزاماته الكثيرة فقد قبل الإشراف على هذا العمل

و مراجعته من جديد، مع تقديمه لملاحظات قيمة أنارت

لي طريق البحث، فله كل عبارات الشكر والتقدير،

عرفانا مني بالجميل. فجزاه الله كل الخير و أن يوفقه في

أداء مهامه و أن يسد خطاه في خدمة العلم و المعرفة.

## قائمة المختصرات

### أولاً: باللغة العربية:

ج ر: جريدة رسمية.

د /: الدكتور.

د ب ن : دون بلد النشر.

د ت ن : دون تاريخ النشر.

ص ص : من صفحة ... إلى الصفحة ...

ان قانون العمل هو قانون حديث في المجتمع الإنساني ، اذا نجد أن ظهوره مرتبط بالثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا ، رغم التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي أدت الى الحاق الظلم بالطبقة العاملة التي كانت مجبرة بالعمل لدى اصحاب رؤوس الاموال بظروف غير قانونية و لا انسانية ، ولهذا السبب كانت العلاقة القانونية التي تربط هذه الطبقة العمالية بطبقة اصحاب رؤوس الاموال علاقة غير متوازنة كونها كانت لصالح رب العمل على حساب الفئة العمالية ، ولهذا جاء قانون العمل لينظم هذه العلاقة ، و يتحقق التوازن بين مصالح الطرفين و يتضمن الحد الادنى لحقوق الطبقة العاملة الذي لا يجوز التنازل عنه (1) ، اذا تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة بمجرد استكمال اجراءات ابرامها وهذا طبقا للشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين و النظم المعمول بها بحكم طبيعتها و ما يترتب من حقوق و التزامات على كلا الطرفين أي العامل وصاحب العمل بحيث تكون التزامات الطرف الاول حقوق للطرف الثاني اي كان مصدر الالتزام سواء كان قانونا أو عقد. (2)

و في غلب الاحيان نجد أن الفقه والتشريع لا يتعارضان في الغالب إلا الى الالتزامات الاساسية للطرفين ، فإن التشريع الجزائري فلقد أسرَّ على تحديد كل الحقوق و الالتزامات الاساسية لكل من العمال و أصحاب العمل على السواء الامر الذي لا يترك اي مجال

1- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، جامعة الاسراء- عمان ، الطبعة الاولى 203.

2- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة ، سنة 2004، ص 141.

للاجتهاد أو التأويل ، إلا فيما يمكن من اضافة حقوق اكثر فائدة للعمال عن تلك المقررة في النصوص القانونية و التنظيمية خاصة فيما يتعلق بتلك التي تضعها الاتفاقيات الجماعية للعمل و التي تعتبر من أهم مصادر عقود العمل الفردية التي لا يمكن تجاوزها أو من مخالفتها. (1)

ولهذا فعلاقة العمل تمر بعد انشائها اي بعد ابرام عقد العمل بين كل من العامل وصاحب العمل بمراحل مختلفة من بينها مرحلة فترة التجربة بحيث منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي الحق في تحديد فترة التجربة و التي هي نفسها فترة الاشعار المسبق في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل. (2)

إذا تعد هذه المرحلة اي المرحلة التجريبية أحد المراحل التمهيدي به التي سبق ابرام عقد العمل اذا كل حرفة تحتاج الى مدة لمعرفة العامل بأسرار تلك المهنة و الوقوف على مشكلاتها وخاصة في وقتنا الحاضر مع تصوير وسائل الاعلام و التكنولوجيا و التقدم العلمي الصناعي الذي شهدته الصناعات المختلفة. (3)

وعقد العمل تحت الاختبار له شروط يجب أن تتوفر فيها و هي :

- أن تكون مدة التجربة محدد

- ان لا يقل أجر العامل خلال منه التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

<sup>1</sup> - احمية سليمان ، نفس المرجع ، ص 141 .  
- بن عزوز بن ناصر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، الطبعة الاولى 2011 ، دار النشر و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع ، مستغانم.  
- كاسيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي ، رقم 19 ، الطبعة الاولى سنة 2001 ، ص-ص 196-197.

كما نجد انه يجوز لكلا طرفي عقد العمل تحت الاختبار الاتفاق على مدة الاختبار أقل من المدة التي حددها المشرع و لا يعد ذلك الاتفاق متعارضا مع احكام القانون و على هذا الاساس نلاحظ أن تحديد المشرع لمدة الاختبار يعدّ بمثابة قيد على ادار المتعاقدين ، و ذلك لان الاصل يجب ان يكون الادارة حرة طليقة. (1)

و الغرض من هذه المرحلة هي غاية مزدوجة احدهما تحقق لصاحب العمل و الاخرى تحققها للعامل ، فالغاية الاولى التي تحققها مرحلة التجربة لصاحب العمل فتتطّل الى غاية مباشرة وأخرى غير مباشرة ، فالغاية المباشرة هي التأكد من مدى كفاية العامل المهنية و صلاحيته للعمل و نحية الاخرى تحقق لصاحب العمل غاية غير مباشرة هي أن تكون له رخصة انهاء العقد ، دون أية مسؤولية وهذه الرخصة هي جوهر العمل تحت التجربة. (2)

و على كل هذا الاساس فالعامل له حقوق يتمتع بها كما نجد ان له التزامات يجب أن يلتزم بها خلال هذه الفترة التجريبية .

ولهذا سأنتظر في مذكرتي هذه الى حقوق و التزامات العامل خلال فترة التجربة اذ اتناول في (الفصل الاول) النظام القانوني للعامل خلال فترة التجربة ، و في (الفصل الثاني) أهم حقوق و التزامات العامل خلال هذه الفترة.

- طرح الاشكالية : المركز القانوني للعامل خلال فترة التجربة ؟ .

1- محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، ص 198.

2- جلال على العدوي ، قانون العمل ، منشأة المعارف بالإسكندرية 1995 ، ص 210.

## الفصل الأول

### النظام القانوني للعامل خلال فترة التجربة

يعتبر عقد العمل الوسيلة الوحيدة التي بواسطتها تنشأ علاقة العمل الفردية، يمكن أن تمر هذه العلاقة بعد إنشائها أي بعد إبرام العقد بين كل من العامل و صاحب العمل بفترة التجربة و التي هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت المراقبة و ذلك في فترة تدريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و قدراته الاستعدادية للقيام بالعمل الموكل إليه، وكذلك تعتبر فترة التجربة كفرصة تمنح للعامل قصد إثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل.

لذا لا بد من التطرق إلى مفهوم فترة التجربة (المبحث الأول) والمركز القانوني الذي يتمتع به العامل خلال فترة التجربة في التشريع الجزائري (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### مفهوم فترة التجربة

تمر علاقة العمل بمرحلة أساسية تتمثل في مرحلة التجربة أي المرحلة السابقة على التعاقد النهائي، إذ يعتبر العقد في هذه المرحلة التجريبية ابتدائياً أو تمهيدياً، لأنه عقد مرتبط بشرط فاسخ، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائياً، أما إذ لم يتمكن العامل بانجاز عمله كما هو مطلوب منه فهذا يحق لصاحب العمل فسخ ذلك العقد دون إخطار مسبق و دون تعويض<sup>(1)</sup>، ولهذا الأخير أي صاحب العمل سلطات في عقد العمل لاتخاذ قرارات ولهذا سنتطرق إلى تعريف العامل خلال فترة التجربة (المطلب الأول) وسلطات المستخدم في تكييف فترة التجربة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### تعريف العامل خلال فترة التجربة

قد عرف قانون العمل الجزائري ، العامل على أنه كل شخص طبيعي أو معنوي يعمل تحت إشراف و إدارة صاحب العمل ويكون هذا العمل فكري أو عضلي يتقاضى أجرا مقابل الجهد الذي يبذله، فبالتالي إن العامل تربطه علاقة تعاقدية مع صاحب العمل ذلك نظرا لتمتعه بسلطة الإدارة والمراقبة فيخضع هذا الأخير (العامل) أثناء هذه العلاقة إلى فترة التجربة

<sup>1</sup> - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الجزائر 2001 ، ص 70.

التي تعد فترة تمهيدية أي أولية للعقد بحيث يتوقف إثبات هذه الفترة على نتائجها ، لذا لا بد من التعرف على العامل (الفرع الأول) و على فترة التجربة (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### تعريف العامل

عرّفت المادة الأولى من قانون العمل المصري بأنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل و تحت إدارته و إشرافه".

من خلال هذا التعريف يتضح أن العامل لا بد أن يكون شخصا طبيعيا، أي لا يمكن أن يكون شخصا معنويا، و يرجع ذلك إلى أن موضوع قانون العمل هو العمل الإنساني، ولهذا فان هدف قانون العمل الإنساني والاجتماعي للعمل، ومن ثم لا يعقل سريانه إلا على الإنسان. وليس صحيحا القول باستبعاد الشخص المعنوي على أساس أن علاقات العمل تفترض قيام العامل ببذل جهد معيّن و أن الشخص الاعتباري هو مجرد من الوجود المادي، لا يتصور فيه القيام بذلك، فالشخص المعنوي يكمن أن يتعاقد للقيام بمقاولة لحساب ربّ العمل وعقد المقاولة يرد على العمل، فأساس الاستبعاد يمكن في الطابع الإنساني لقانون العمل ومن ثم لا يخضع له العامل من غير الإنسان (1).

<sup>1</sup> - إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة ، 1961 ، صفحة 16.

أما في قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل نجد أن المادة 02 منه عزّفته على أنه "يعتبر عمّالاً أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عمل بدوي أو فكري قابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي، أو خاص يدعى المستخدم".  
وعليه فان نطاق تطبيق هذا القانون حدد على أساس أنه يشمل كل العمال معتمدا على معيار التبعية القانونية والاقتصادية باستثناء الفئات التي شملتها المادة 03 من قانون 90 - 11 وهم:

- المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدّفاع الوطني.
- القضاة.
- الموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة، الولايات والبلديات.
- مستخدمو أو موظفو المؤسسات العمومية ذات طابع إداري كموظفي الجامعات، المدارس و المستشفيات<sup>(1)</sup>.

والعامل لا يقيد بأي وصف، بمعنى أنه قد يقوم بعمل مادي أو عمل ذهني، فالعبرة بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وبصرف النظر عن نوع العمل، أي أيا كان هذا العمل سواء من حيث نوعه أو درجته أو مدى ارتقائه في السلم الوظيفي ولا يؤثر في صفة العامل ارتباطه بأكثر من عقد عمل أو قيامه بعمل مستقل إلى جانب ارتباطه بعقد العمل.

<sup>1</sup>- قانون 90 - 11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، العدد 17، المادة 02 و المادة 03.

وبناء عليه فكل من يعمل تحت إشراف الغير يعتبر عاملاً بصرف النظر عن مركزه الاجتماعي أو ظروفه الاقتصادية ومدى ثقافته<sup>(1)</sup>، بينما عرّفت بعض التشريعات العامل كالقانون العراقي مثلاً أن العامل هو كل شخص يؤدي عملاً مقابل أجر و يكون تابعاً في عمله لإدارة و توجيه صاحب العمل و بهذا المفهوم لا يمكن أن يكون العامل إلا شخصاً طبيعياً.

ويتضح من ذلك في ملاحظة أن علاقة العمل كما نظمها المشرع لا يمكن تصوّرها إلا إذا كان العامل كطرف فيها شخص آدمياً<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني

### تعريف فترة التجربة

تعتبر هذه الفترة مرحلة تمهيدية للعقد يتوقف تثبيته على نتائجها فان كانت ايجابية تم العقد النهائي، أما إذا كانت سلبية فانه قد يتم تمديدھا لمدة أقل أو يساوي الأولى، كما يمكن له أن يلتزم إلى غاية انتهاء هذه المدة، إذا تبين عدم كفاءته منذ البداية، و القانون منح للعامل الحق في فسخ عقد العمل قبل انتهاء مدة التجربة، لأنها تعد فرصة للعامل للتكيف في ذلك العمل وهذا حسب قدراته المهنية من خلال شروط العمل المتفق عليه<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، عين الشمس، 1990، ص 118.

<sup>2</sup> - يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، هيئة - المعاهدة الفنية، 1988 - 1989، ص 33

<sup>3</sup> - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، 2007 - 2008، ص 156.

كما تعتبر هذه الفترة التجريبية أنها الفترة التي تسبق الاستخدام النهائي للعامل أي أظهر جميع قدراته المهنية على العمل الموصى به و من خلالها يمكن لكل من العامل والمستخدم أن ينهيا عقد العمل دون إشعار مسبق و بدون التصريح عن السبب، وعلى صاحب العمل أن يعلم ذلك العامل على أنه موضوع تحت التجربة ذلك العقد نهائيا منذ لحظة إبرامه.(1)

وخلال فترة التجربة يحدّد من مقتضاه تثبيت العامل في منصبه أو تمديدّها إلى مدّة أقل أو مساوية للفترة الأولى، فإن لم يثبت العامل في منصبه أو أقل صلاحية و قدرته على أداء العمل المكلف به، وعلى هذا الأساس فكل عامل يتم توظيفه يجب إخضاعه إلى مرحلة تجريبية مهما كانت طبيعة العمل وتكون هذه الفترة قابلة للتجديد إذ يتمتع فيها العامل المجرب بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها غيره من العمال الآخرين .(2)

## المطلب الثاني

### سلطات المستخدم في تكييف فترة التجربة

يتمتع المستخدم بسلطات واسعة في عقد العمل، بحيث له نطاق أوسع في اتخاذ القرارات و إبرام العقود.

<sup>1</sup> - الخليفة عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - دار العلوم للنشر و التوزيع، بلد الجزائر، 2008 ص 29.

<sup>2</sup> - واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل، في إطار إصلاحات اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، 2000 - 2001، ص 153

ونتناول في هذا المطلب سلطة الإدارة التي تتجسد كمدير للمؤسسة (الفرع الأول) وسلطة التنظيم الذي يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة (الفرع الثاني) وسلطة التأديب (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### سلطة الإدارة

تتجسد سلطة كمدير الإدارة للمؤسسة بحيث منح المشرع للمستخدم سلطة تقديرية لممارسة سلطة الإدارة قصد تحقيق مصلحة الهيئة المستخدمة وضمان حسن سيرها للحصول على مردودية عالية وكما نجد أيضا أن لكل عامل ومستخدم له الحق في حرية العمل، بحيث العامل له الحق في أن يختار العمل الذي يريده والمستخدم كذلك الحق في اختيار العامل الذي يريد استخدامه، باعتبار أن المبادئ الأساسية التي تحكم علاقة العمل تخدم أكثر مصلحة المستخدم.<sup>(1)</sup>

ولصاحب العمل باعتباره مديرا لمؤسسته حق تتسبب العمال للأعمال وترقية، من يعتقد أنهم جديرون بذلك، كما له أن يستغني عن خدمات بعض العمال وفقا لمتطلبات حسن إدارة العمل، لأن حرية صاحب العمل في تحديد أهداف المشروع واختياره الوسائل التي يعتقدونها لازمة لتحقيق هذه الأهداف تمنحه هذا الحق، إلا أنه نظرا لأهمية هذه السلطة فقد بات من الضروري أن تقيد بقيود تضمن المصلحة العامة و مصلحة العمال وأهم هذه القيود هي:

<sup>1</sup> - سليمان حميدة، تعسف المستخدم في اطار ممارسة سلطته ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، لطور الثالث، تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة مولود معمري -تيزي وزو، سنة 2016 ، ص 16

1- لا يجوز لصاحب العمل أن يصدر أوامر إلى العامل تخالف القوانين و الأنظمة وإلا فان هذه الأوامر لا تلتزم من وجهة إليه، لأن قواعد العمل القانونية تعد قيودا على حرية صاحب العمل في ممارسته لهذه السلطة.

2- إن سلطة صاحب العمل الإدارية لا تمتد إلى حياة العامل الخاصة، فالعامل حر في حياته الخاصة خارج العمل ولا أثر لنشاطه الخاص كقاعدة عامة في علاقته بالعمل، ولكن متطلبات العمل قد تفرض بعض القيود على حرية العامل خارج العمل شأنه في ذلك شأن موظفي و مستخدمي دوائر الدولة إذ قد يؤدي السلوك السيئ للعامل إلى الإضرار بسمعة المؤسسة و في هذه الحالة من الممكن اللجوء إلى القانون الإداري المتعلق بحياة الموظف الخاصة للاسترشاد بها.<sup>(1)</sup>

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى سلطات صاحب العمل تجد أساسها في عقد العمل، فريضاء العامل هو أساس سلطة صاحب العمل تجاهه، و بمقتضى العقد فإنه قد قبل الخضوع للسلطة الأمرة لصاحب العمل واللائحة الداخلية وإلى الجزاءات التأديبية فاللائحة ليست إلا ملحقا للعقد و حازت على قبوله الضمني.

وهذه الفكرة توصف بالفترة الفردية، ففي ظل النظام الرأسمالي الحر فان السلطة الأمرة ترجع إلى الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل بوصفه مالكا للمشروع وإلى العقد الذي أبرمه مع أعماله، وهؤلاء العمال طبقا للعقد يلتزمون بتبعية و التبعية هي: معيار عقد عمل، فحقوق

<sup>1</sup> - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع الطبعة الثانية، 1436هـ - 2015 م، ص 134.

و ديون المشرع تدخل في الذمة المالية لصاحب المنشأة وحده فلا يظهر على المسرح القانوني غيره حيث تختلط المنشأة بشخصية. فصاحب العمل لا يستمد امتيازاته إلا من نفسه شخصياً.<sup>(1)</sup>

## الفرع الثاني

### سلطة التنظيم

سلطة التنظيم تعتبر النظام الداخلي للمؤسسة بحيث يوضع بصفة منفردة من قبل المستخدم، وهو التعبير عن صاحب العمل، وهي عبارة عن وثيقة مكتوبة تحدد الصلاحيات العادية للمستخدم.

وعلى هذا فإن قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، لقد عرف النظام الداخلي للمؤسسة في المادة 77 منه التي تنص على أن : " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن و الانضباط ، يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المعنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ. "

فالنظام الداخلي هو تعبير عن سلطة المستخدم وله طبيعة لائحة داخلية يفرض على العمال دون حاجة لقبولهم أو رفضهم.

<sup>1</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، سنة 1991، ص 385-386.

إن النظام الداخلي في الوقت الراهن أصبح ضروري للسير العادي للمؤسسة والكتابة

شرط من شروط صحته و هي وسيلة إثباته.(1)

ولهذا فالنظام الداخلي في حالنا هذا عنصر أساسي و ضروري لنجاح تلك المؤسسة

وشرط الكتابة شرط ضروري لصحته.

كما نجد أيضا أن المادة 75 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على

ما يلي: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن يعد

نظاما داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه

الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه".

فهنا يتضح لنا أنه يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل عمالا خارج قطاعات

الدولة و الإدارة و الجيش والمجموعات المحلية أي سواء كان نشاطا مهني أو صناعي أو

تجاري أو فلاح، و توفرت فيه كل شروط القيام بالعمل و عدد العمال عشرين عامل أو أكثر

يجب على صاحب العمل إعداد نظام داخلي و إذا قل عدد العمال عن عشرين على صاحب

العمل إعداد نظام داخلي يتلائم مع خصوصيات نشاطه.(2)

ويجدر الإشارة إلى أن أنصار نظرية المشروع يرون أن صاحب العمل هو المشرع

الطبيعي أي المجتمع المهني المنظم لأن من مهامه القيام بالتنسيق بين كافة عناصر المشروع

للوصول إلى الهدف المنشود (27)، أما أنصار نظرية العقد كأساس لسلطات صاحب العمل

<sup>1</sup> - مومني سعاد، النظام القانوني للنظام الداخلي، سنة 2006-2007، ص 4

<sup>2</sup> - مومني سعاد ، المرجع السابق ، ص 05

فيرون أن تلك السلطة تستمد من العقد فاللائحة من ملحقات العقد التي اقترحها صاحب العمل على العامل و التي قبلها الأخير ضمنا على الأقل عن التعاقد.(1)

### الفرع الثالث

#### سلطة التأديب

يسعى تقرير السلطة التأديبية للمستخدم تحقيق غايتين بالغتين الأهمية إذ نجد الغاية الأولى تتمثل في المحافظة على النظام داخل الهيئة المستخدمة و كذا فرض الاحترام والتقدير لتجنب حدوث بعض التجاوزات هذا من جهة ومن جهة أخرى تضمن الحريات والحقوق الأساسية للعمال، وذلك بالحفاظ على سلامتهم الجسدية و حمايتهم من أي عنف داخل الهيئة المستخدمة بين العمال.

ولتحقيق هذه الغايات المشرع الجزائري على تنظيمها بمجموعة من القيود الموضوعية تحمي حق العامل.(2)

ومن حق ربّ العمل أن يؤدب العمال الذين ارتكبوا أخطاء في العمل الذي يؤديه و من العقوبات التأديبية ما يقتضي تغيير طبيعة العمل المتفق عليه كنقل العامل من مهنة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر....ولا شك أن مثل هذه الجزاءات تضمن تعديلا جوهريا وهو جائز قانونا لأن ربّ العمل يملك السلطة التأديبية ويمارسها على من ارتكب خطأ جسيما، وهو سبب

<sup>1</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 397

<sup>2</sup> - سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 74

مشروع للفصل من جميع الحقوق المترتبة على الفصل بشرط أن تناسب العقوبة درجة الخطأ مع إبقاء المسؤولية العقدية.<sup>(1)</sup>

إن قيام ربّ العمل بتعديل بعض العناصر في العقد بما فيها تغيير طبيعة العمل المتفق عليه عند وجود ضرورة أو قيام قوة قاهرة أو عند تأديب عامل جزاء خطأه لا يختلف عن تعديله العناصر غير الجوهرية.<sup>(2)</sup>

سلطة التأديب هي سلطة اتخاذ عقوبات تأديبية تتفاوت خطورتها بالنظر إلى خطورة الخطأ المنسوب للعامل وكثيرا ما تكون هذه العقوبات مدرجة في سلم تصاعدي يصنفها ويحدد أثارها، وذلك في إطار قانوني واتفاقي، أما الواجب إتباعها من قبل صاحب العمل لتسليط هذه العقوبة و تكون محددة بدقة يطغى عليها الطابع العام لاتصالها الوثيق بحقوق الإنسان هذا ما تشره تلك السلطة المطلقة لصاحب العمل.<sup>(3)</sup>

المراد من هذه السلطة منع و قمع المخالفات الصادرة من العامل من أجل تحقيق ضمان حسن سير واستقرار الهيئة المستخدمة و بالتالي تحقيق الفعالية الاقتصادية ومن خلال ما يعرف بالسلطة التأديبية للمستخدم، فهي سلطة مهمة تمنح لهذا الاخير إمكانية اتخاذ

<sup>1</sup> - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، أستاذ محاضر - غليزان - سنة 2013 ، ص 74

<sup>2</sup> - مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 74 - 75

<sup>3</sup> - عبد الحليم أكمون، بالاشتراك مع الباحثين: أستاذ حبيب موزاوي و أستاذ محمد قاده، تحرير العقود المهنية و الإدارية،

البليلة 2007، ص 48 - 49

التدابير اللازمة و توقيع جزاءات وعقوبات على العامل المرتكب لخطأ مهني أثناء أداءه لعمله أو بمناسبةه أو لسببه.<sup>(1)</sup>

## المبحث الثاني

### المركز القانوني لعقد العمل تحت التجربة في التشريع الجزائري

العامل كما سبق لنا أن ذكرنا هو الشخص الطبيعي الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر خلال فترة معينة تسمى فترة التجربة لذا يتميز العامل في هذه الفترة بوضعية قانونية خاصة به تختلف مع العامل الدائم في بعض الجوانب القانونية لذا يجب تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل خلال فترة التجربة (المطلب الأول) و ينتج عن ذلك أحكام خاصة بعقد العمل خلال فترة التجربة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

##### الطبيعة القانونية لعقد العمل خلال فترة التجربة

تعددت آراء الفقهاء حول الطبيعة القانونية لعقد العمل خلال فترة التجربة موقفين، موقف تبين نظرية الفقه لعقد العمل (الفرع الأول) و موقف يبين موقف التشريع الجزائري لعقد العمل (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - سليمان حميدة، نفس المرجع السالف الذكر، ص 73.

## الفرع الأول

## موقف الفقه لعقد العمل خلال فترة التجربة

جرى أغلب الفقه والقضاء على إطلاق اسم "عقد العمل تحت الاختبار" أو "التعهد تحت الاختبار" على عقد العمل الذي يضمنه المتعاقدان نبداً أو شرطاً للاختبار بمعنى آخر على العقد الذي يشمل على فترة الاختبار.

ولا شك أن هذا المصطلح على الرغم من شيوعه فقهاً و قضاءً إلا أنه في رأينا مصطلح يؤدي إلى النسب إذ قد يوحي أن هناك عقد تحت الاختبار يتميز يختلف عن العقد النهائي في حين أنه لا يوجد في الحقيقة إلا عقد العمل العادي من البداية غاية ما هنالك أنه يشتمل بين بنوده على بند أو شرط ينص على فترة الاختبار ولعل هذه التسمية لاقت تأييد لدى بعض الفقه و الفقه الفرنسي، كما أن هذه التسمية هي الشائعة عموماً في اتفاقيات العمل الجماعية ففي فرنسا هذه الاتفاقيات لا تتكلم عن عقد عمل تحت الاختبار ولكن عن فترة التجربة في عقد عمل عادي بعيداً أو صاف الالتزام.<sup>(1)</sup>

ذهب اتجاه قديم في الفقه الفرنسي، إلى أن عقد العمل بشرط الاختبار يعتبر عقداً تمهيدياً لعقد العمل. فهو عقد مستقل عن عقد العمل نفسه، شأنه شأن الوعد بالتعاقد، فلا يبرم العقد إلا إذا اجتاز العامل التجربة، فهو بمثابة عقد تمهيدي أو مؤقت يسبق إبرام العقد النهائي....

<sup>1</sup> - الدكتور محمد إبراهيم بنداري، حماية العامل في فترة الاختبار - دراسة مقارنة في القانون المصري و الفرنسي و الإماراتي، مجلة الشريعة و القانون ، العدد 14 سنة 2002، ص 54 - 55

فعقد العمل بشرط الاختبار عقد واحد فقط، و لكن هذا العقد يقترن بوصف اختلف

الفقه حول تحديده.

فذهب اتجاه من الفقه الى اعتبار عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط

واقف، فعقد العمل لا يبرم إلا إذا اجتاز العامل فترة الاختبار بنجاح، وذلك أسوه بما قرره

المشرع المصري في المادة 2/421 مدني من اعتبار عقد البيع بشرط التجربة معلقا على

شرط واقف وهو قبول المبيع، وبناء عليه فان عقد العمل لا يبرم إلا في حالة الرضاء عن

التجربة<sup>(1)</sup>

كما نجد أيضا أن بعض الفقه يرون أن توقف علاقة العمل خلال فترة التجربة بسبب

العطلة المرضية، و امتدادها بعد ذلك بمدة ذلك المرض أو مدة وقف علاقة العمل، وهذا ما

كرسه الاجتهاد القضائي الفرنسي في بعض قراراته والملاحظ أن الاجتهاد القضائي الجزائري

لم يتناول مثل هذه المسائل ولقد كرست بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، و هذا ما ذهب

إليه الفقه والقضاء الفرنسي، بحيث تعتبر العطلة المرضية حالة من حالات وقف علاقة

العمل. ومن حق العامل إذا توقف عن العمل خلال فترة التجربة بسبب المرض أو يمدد له

فترة التجربة.<sup>(2)</sup>

كما نجد أيضا اتجاه ذهب أنصاره إلى القول بأنه عقد غير لازم يجوز العدول عنه

فشرط الاختبار هو شرط عدول وخيار بحيث إذا انتهت مدة التجربة دون أن يستعمل ربّ

<sup>1</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 353.

<sup>2</sup> - ابن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الطبعة الأولى،

2010، ص 120، 121.

العمل حقه في الفسخ اعتبر العقد باثا ومن ثم ملزما له، ولكن هذا الاتجاه تعرض للنقد بأن العقود غير اللازمة مثل: الوكالة و الوديعة بغير أجر والعارية لا تقبل بطبيعتها خيار الشرط لأنها قابلة للفسخ دون حاجة إلى شرط بذلك. (1)

و على هذا الاساس نجيد أغلبية الشراخ والقضاء اعتبروا عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم صلاحية العامل للعمل المطلوب، فان تحقق الشرط خلال فترة التجربة جاز لصاحب العمل فسخ العقد بغير أثر رجعي أي ليس للفسخ أثر على الالتزامات التي نفذت وهذا لأن عقد العمل من عقود المدة التي يعتبر الزمن فيها عنصرا جوهريا و استثناء من مبدأ الأثر الرجعي (2).

### الفرع الثاني

#### موقف المشرع الجزائري من عقد العمل خلال فترة التجربة

إن إبرام عقد عمل بين العامل و صاحب العمل يمكن أن يمر بفترة التجربة، و لقد منح المشرّع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي، الحق في تحديد فترة التجربة، وذلك ضمن الاتفاقيات الجماعية. (3)

كما نجد أن المشرّع الجزائري تدخل بتحديد المدة التجريبية ذلك في النظام اللاتحي إذ يختلف من فئة إلى أخرى، أما قانون 11/90 ألغى كل القوانين السابقة الذكر، و وضع حدّ

<sup>1</sup> - سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19، الطبعة الأولى، 2001، ص 206

<sup>2</sup> - سيد محمد رمضان، مرجع نفسه ، ص 206.

<sup>3</sup> - ، سيد محمد رمضان ، المرجع السابق ، ص 113.

أقصى للإطارات العليا و ذلك بـ 12 شهرا تاركا مسألة تحديد فترة التجربة، لكل فئة من فئات العمال، للاتفاقيات الجماعية.<sup>(1)</sup>

و نشهد بذلك المادة 18 من قانون 11/90 تنص على ما يلي: " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي."<sup>(2)</sup>

فلقد ذهب رأي بالقول أن عقد العمل تحت شرط التجربة هو عقد معلق على شرط واقف قياسا على حالة البيع تحت شرط التجربة فان تحقق الشرط المتمثل بنجاح التجربة صار العقد نهائيا منذ تاريخ إبرامه، لكن ذلك لا يتماشى مع طبيعة عقد العمل تحت التجربة. و لهذا فان لم يتحقق الشرط الواقف انتهى العقد و كأنه لم يكن، في حين أن عقد العمل تحت شرط التجربة يرتب آثاره منذ تاريخ إبرامه و طيلة فترة التجربة، فيلتزم العامل بكل الواجبات التي يفرضها عليه العقد أو قانون العمل، كما يلتزم صاحب العمل هو أيضا بالالتزامات المفروضة عليه في القانون و العقد.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - سيد محمد رمضان ، مرجع نفسه ، ص 117.

<sup>2</sup> - قانون 90-11، السالف الذكر.

<sup>3</sup> - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان، 2003، ص 128.

## المطلب الثاني

## الأحكام الخاصة بعقد العمل خلال فترة التجربة

يعتبر عقد العمل من العقود الخاصة التي تتمتع بطبيعة قانونية وأحكام خاصة بهذا العقد ومن بين حالات عقد العمل نجد عقد العمل خلال فترة التجربة والتي لها أحكام خاصة بها حيث هناك الاتفاق على شرط التجربة (الفرع الأول) ومدة التجربة (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## الاتفاق على شرط التجربة

شرط التجربة في عقد العمل قد يكون لصالح صاحب العمل الذي يسعى التحقق من صلاحية العامل للعمل، كما يكون أيضا لصالح العامل الذي يريد التأكد من مدى مناسبة ذلك العمل له، إما لصالح الطرفين معا أي العامل وصاحب العمل، و تكشف عبارات العقد تحت الاختبار في أغلب الأحيان عن الطرف الذي وضع الشرط لصالحه، أما إذا اتفق الأطراف على أن يكون العقد تحت الاختبار دون ظهور تلك الفترة التجريبية مقررة لمصلحة الطرفين أم احدهما، فإن شرط التجربة يعتبر متفقا عليه لصالح الطرفين معا، ويجوز لأي أحد من الطرفين أن يطلب إنهاء العقد.<sup>(1)</sup>

والأصل أن عقد العمل ينعقد باتا، و من ثم فإن شرط الاختبار لا يفترض وجوده في العقد، وعلى من يدعي أن عقد العمل تحت شرط التجربة إثبات ذلك، وعند الاتفاق على شرط

<sup>1</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، الإسكندرية، 2007، ص 246

التجربة فانه يتم في أغلب الأحيان النص على ذلك صراحة في العقد، وليس معنى ذلك ضرورة أن يكون شرط التجربة مكتوبا بطريقة صريحة، بل يجوز استخلاصه ضمنا من بنود العقد، و لكن يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالا للشك إذ إرادة الطرفين قد اتجهت إلى أن يكون العقد تحت شرط التجربة.<sup>(1)</sup>

وعليه بعد أن كان هذا الشرط بمثابة سلطة لصاحب العمل يستخدمها في مواجهة العامل سواء تضمنها العقد أم لا، في العقود غير محددة المدة، أصبح هذا الشرط في قانون العمل الجديد شرطا اتفاقيا للعامل أن يرفضه.

وعلى ذلك فان قانون العمل الجديد يجعل هذا الشرط شرطا اتفاقيا يكون قد رفع إجحافا عن عائق العامل. وعلى هذا الأساس إن من حق العامل اشتراط فترة التجربة، بحيث إذ لم تناسبه ظروف العمل فمن حقه فسخ العقد خلال فترة التجربة و هذا الحق نستخلصه بالاستناد إلى القاعدة العامة التي تجيز الاتفاق على ما يخالف قانون العمل.<sup>(2)</sup>

## الفرع الثاني

### تحديد مدة التجربة

تحدد مدة الاختبار بحسب المصدر الذي نشأ منه الشرط، اتفاقية لائحة نظام العمل، عقد العمل الجماعي، عقد العمل الفردي، وتحديد مدة التجربة في أغلب الأحيان تكون في

<sup>1</sup> - محمد حسين منصور ، مرجع نفسه ص 247

<sup>2</sup> - أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الإسراء، سنة 2006، ص 153.

عقد العمل الفردي وذلك حسب ظروف المتعاقدين أي العامل وصاحب العمل، إذ يتمتعون الأطراف بحرية تحدد مدة التجربة ولكن هذه الحرية قيدها المشرع بوضع حد أقصى وحد أدنى لهذه المدة، إذ في الحد الأقصى لا تتعدى ثلاثة أشهر، فإذا اتفق الأطراف على مدة أطول للاختبار بطل الاتفاق فيما يتعلق بالزيادة لهذا تنقص مدة التجربة إلى ثلاثة أشهر، أما في الحد الأدنى لا يجوز إنهاء العقد قبل انقضاء تلك المدة.<sup>(1)</sup>

ووضع المشرع الجزائي قيودا آخر على مدة التجربة، ألا وهو عدم تعيين عامل تحت التجربة أكثر من مرة عند صاحب العمل نفسه وهذا يعني عدم تجديد هذه المدة حتى لو كانت المدة المنققة عليها في الأول أقل عن ثلاثة أشهر، كما أنه لا يجوز من جهة أخرى إعادة تعيين العامل لدى صاحب العمل مع اشتراط مدة التجربة، ويقصد المشرع الجزائي من هذا تفادي إنهاء صاحب العمل لذلك العقد خلال فترة التجربة وإبرام عقد جديد بشرط التجربة تهربا من أحكام إنهاء عقد العمل، وإذا حدث ذلك فإن العقد الجديد الذي أبرمه خال من الشرط.<sup>(2)</sup>

بما أن المشرع الجزائي في ظل المعمول به، منح الحرية في تحديد فترة التجربة أو عدم تحديده، فمن الأفضل أن تحدد هذه المدة لأنها تحقق المصلحة لكلا الطرفين و لهذا يرى البعض أنه يجب إجماع الاتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة التجريبية.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - حسين منصور، المرجع السابق، ص 248

<sup>2</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 350

<sup>3</sup> - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 117.

لذا فان المدة التجريبية تحدد لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي، وتطبيقا لهذه الإحالة فقد اعتمدت الاتفاقيات الجماعية الجديدة فترات مختلفة تتناسب مع طبيعة العمل ومستويات التأهيل حيث تتراوح مدتها بصفة عامة ما بين شهر واحد و ثلاثة (03) أشهر بالنسبة لعمال التنفيذ، وما بين ثلاثة (03) أشهر وستة (06) أشهر بالنسبة لعمال التحكم، وما بين ستة (06) أشهر واثنى عشر (12) شهرا بالنسبة للعمال ذوي التأهيل العالي أو الإطارات.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003، ص 299.

## الفصل الثاني

### أهم حقوق و التزامات العامل خلال فترة التجربة

يترتب على خضوع العامل لفترة التجربة حقوق يتمتع بها إذ تضمن له الحماية القانونية كما تترتب عليه التزامات في تلك الفترة أي الفترة التجريبية وهذا ما سنتطرق إليه في (المبحث الأول).

إلا أن الفترة التجريبية هي فترة محدّدة مما يعني أنها تنتج منها نهايتها وهذا ما سنتطرق إليه في (المبحث الثاني).

#### المبحث الأول

##### حقوق و التزامات العامل خلال فترة التجربة

إن عقد العمل الذي يبرم بين صاحب العمل و العامل هو عقد قانوني ملزم للطرفين وعلى اثر هذا فيترتب عليه حقوق وواجبات متبادلة بين الطرفين بحيث نجد أن هناك حقوق يتمتع بها العامل خلال فترة التجربة (المطلب الأول) و بالمقابل عليه التّزامات و واجبات يجب القيام بها لصالح العمل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

## حقوق العامل خلال فترة التجربة

منح المشرع الجزائري للعامل خلال فترة التجربة نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخريين، أي المثبتين تقريبا، إلا أن ليس له فقط الحق في الإضراب، وكما نجد كذلك أن ليس له الحق في ممارسة النشاط النقابي، وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا المطلب إلى المساواة و الحماية المقررة للعامل خلال فترة التجربة (الفرع الأول) وحقه في الأجر والعطل القانونية (الفرع الثاني) و أخيرا أهم الحقوق المكتسبة من طرف الضمان الاجتماعي (الفرع الثالث)

## الفرع الأول

## الحق في المساواة والحماية المقررة للعامل خلال فترة التجربة

تعتبر الحق في المساواة (أولا) الحق في الحماية المقررة للعامل خلال فترة التجربة (ثانيا) من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها.

## أولا- الحق في المساواة:

يتعين على المستخدم في إطار علاقة العمل تطبيق مبدأ المساواة الذي نصت عليه المواثيق الدولية، وكذا القوانين الداخلية من أجل الحفاظ على المراكز القانونية لأطراف عقد العمل، ما أدى بالفقه إلى المبادرة باقتراح استبدال مصطلح عقد العمل بعلاقة العمل بحجة أن

كلمة عقد يفهم منها قيام علاقة بين الطرفين يتمتعان بحرية ومساواة في تحديد معالم علاقتهما.<sup>(1)</sup>

بحيث يكون للعامل خلال مدة العقد حقوق مماثلة لتلك التي يتمتع بها العمال بعقود غير محددة المدة، ويؤكد قانون العمل الفرنسي في المادة 122.3.3 L صراحة مبدأ المساواة في الحقوق سواء تعلق الأمر بالحقوق القانونية أو بالحقوق الاتفاقية أو حتى الناتجة عن الأعراف و التقاليد المهنية، و تضيف المادة 152.1 L من قانون العمل الفرنسي على أنه يعاقب جزائياً مخالفة مبدأ العدالة في تحديد المرتبات بين العمال الدائمين و العمال بعقود محددة المدة، إلا ما هو مرتبط بالأقدمية حيث يتأثر بذلك العمال بالعقود المحددة المدة.<sup>(2)</sup>

### ثانيا - الحق في الحماية:

نقد بسط المشرع حماية خاصة على العامل بهدف رعايته الكافية لأداء مهامه بصفة فعالة، بحيث نجد أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في وقتنا هذا، سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص. و حق العامل بالمؤسسة في الحماية يتمثل فيما يلي:

أ- الحماية المهنية: يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل بالمؤسسة، إذ أن

العامل يتمتع بحقه في الأمن والترقية و التكوين المهني.

<sup>1</sup> - سليمان حميدة، نفس المرجع السابق، 2016، ص 22.

<sup>2</sup> - نقل عن معاشو فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، 2007-2008،

ب- الحماية الصحية: إن المشرع الجزائري عمل على وضع الأمن والترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل و ذلك بالحفاظ على قدراته الذهنية المعنوية، ضمنا لزيادة فعاليته و ذلك شأنه طب العمل، تحديد المدة القانونية للعمل، و حقه في التمتع بالعطل والراحات القانونية.

ج- الحماية الاجتماعية: بسط المشرع حمايته على العامل باعتباره عنصرا في المجتمع من حيث تلبية حاجاته الاجتماعية، هو وأسرته وذلك يتجلى خاصة من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية وتأسيس الضمان الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني

#### الحق في الأجر و الحق في الراحة

إن علاقة العمل من العلاقات الملزمة للجانبين ولهذا فإن حق العامل في الحصول على الأجر (أولا) مرتبط بواجبه في أداء عمله أي تنفيذه لالتزامه القانوني والعقدي تجاه صاحب العمل و إلى جانب الحق في الأجر نجد أن العامل له حقوق أخرى كالحق في الراحة (ثانيا) و على هذا الأساس فإن:

أولاً- الحق في الأجر: اكتفى القانون بوضع القواعد العامة للأجر دون التطرق للمسائل التفصيلية، بحيث نجد المادة 80 من قانون 90 - 11 قد عرّفته على أن: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل".<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - عبد الحليم أكومون، المرجع السابق، تحرير ، ص 46.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ، ص 89.

ولهذا تعتبر الأجور من أهم الحقوق الأساسية للعامل و الأجر كما يعرفه الفقهاء هو ببساطة ذلك المبلغ المالي المحدد و المعين الذي يتفق عليه الطرفين مسبقا، و يدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل حينما يحلّ موعد الدّفع مقابل العمل الذي يؤديه أي جهده المبذول.(1)

ثانيا - الحق في الراحة: إن قوانين العمل الحديثة لم تهتم بما يقدمه العمّال من جهد وعمل والنتائج التي يحققها، بل اهتمت بمختلف الجوانب الاجتماعية و الصحية للعامل، ومنحه قسط من الراحة بعد طول عناءه وجهده سواء كان أسبوعيا أو سنويا، بحيث نجد أنّ كافة القوانين العمالية كرست مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية و الأعياد الدّينية و الوطنية و كذلك حقه في العطلة السنوية و هذا في مختلف النصوص القانونية و التنظيمية و الاتفاقيات الجماعية.(2)

### الفرع الثالث

#### أهم الحقوق المكتسبة من طرف الضمان الاجتماعي

إن التأمينات الاجتماعية هو ذلك النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني، مهما كانت جنسيتهم سواء كانوا مواطنين أو أجانب و مهما كانت طبيعة عملهم سواء كان عمل يدوي أو فكري، و مهما كانت علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة و مهما كان القطاع الذي يعملون به سواء كان قطاع عام أو قطاع خاص و لهذا تشمل تغطية التأمينات

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، ، ص 143.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، نفس المرجع أعلاه، ص 144.

الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل منها التأمين على المرض (أولا) ، والتأمين على الولادة (ثانيا)، و التأمين على العجز (ثالثا).

أولا - التأمين على المرض: يشمل التكفل بالعامل أو بأحد أفراد أسرته في حالة إصابة بمرض و كل ما تقتضيه متطلبات العلاج والتكفل بالمريض إلى غاية شفاؤه النهائي، إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض إلى التوقف على العمل بأمر من الطبيب المعالج على أجره جزئيا أي 50% من الأجر الصافي بالنسبة للأسبوعين الأولين و 100% ابتداء من الأسبوع الثالث أي إلى غاية تاريخ شفاء العامل و لكن هذه المدة لا يجب أن تتجاوز ثلاثة سنوات و هذا وفق ما تحدده الأحكام القانونية و التنظيمية المعمول بها.<sup>(1)</sup>

ثانيا - التأمين على الولادة: يشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على العمل و الوضع، و دفع أجره خلال المدة التي تتوقف عنها المرأة عن العمل بسبب هذا الوضع أي الولادة.

ثالثا - التأمين على العجز: يشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنع على الاستمرار في عمله، ويخصصون له معاشه يمكنه من العيش دون اللجوء إلى العمل و بدون حاجة للغير و يقدر العجز المعاش بالنظر إلى ما بقي من قدرة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العامة و سنه و مدى قوته البدنية و العقلية ومؤهلاته وهذا الحق لا يستفاد منه إلا إذا لم يبلغ سن التقاعد و كذلك العامل الذي عمل مدة تمكنه من الاستفادة من التقاعد.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup>-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، سنة 2012، ص

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص 148.

## المطلب الثاني

## واجبات العامل خلال التجربة

العامل خلال فترة التجربة تترتب عليه التزامات يجب أن يتقيد بها اتجاه المؤسسة أو صاحب العمل لهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى أداءه للعمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله (الفرع الأول) والالتزام بإرشادات صاحب العمل والحفاظ على الأسرار المهنية (الفرع الثاني) وأخيرا التحفظ في أداء العمل.

## الفرع الأول

## أداء العمل المتفق عليه و مدى إمكانية

إن التزم العامل بأداء عمله المتفق عليه بعد الالتزام الرئيسي الذي يربته عقد العمل على العامل و مضمون هذا الالتزام يتمثل في أداء العمل المتفق عليه (أولا)، و مدى امكانيات تعديله (ثانيا).<sup>(1)</sup>

أولا- أداء العمل المتفق عليه: " يلتزم العامل بأداء العمل الذي يتم الاتفاق عليه في العقد وهو لا يلتزم بحسب الأصل إلا بأداء هذا العمل و يرجع في تحديد نوع العمل ومداه إلى المتفق عليه في عقد العمل الفردي، فان لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني، أمكن الرجوع إلى عقد العمل المشترك أو لوائح النظام الداخلي للمؤسسة أي لائحة النظام الأساسي التي تتضمن

<sup>1</sup>- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 274.

توصيف الوظائف و تقييمها، و إلا و جب الرجوع إلى العرف و العادات المتبعة في المهنة أو الصناعة التي يعمل فيها العامل<sup>(1)</sup>.

فالعامل لا يلتزم بحسب الأصل إلا بأداء عمله المتفق عليه في العقد و يجب

فالعامل ملزم بأداء مضمون العمل المتفق عليه<sup>(2)</sup>.

ثانياً - مدى إمكانية تعديله: يعتبر تعديل عقد العمل من أهم عوامل استقرار العمال لأنه يؤدي بالعامل إلى الاحتفاظ بعمله. ولهذا فالتعديل علامة من علامات استمرار الحياة في العقد أكثر من كونه وسيلة انقضاءه<sup>(3)</sup>.

ولهذا يترتب على تحديد العمل في العقد التزام لكل من العامل و صاحب العمل بذلك الاتفاق، فلا يجوز للعامل تغيير العمل دون موافقة رب العمل و لا لرب العمل أن يطلب من العامل أداء عمل آخر غير متفق عليه إلا برضاه<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثاني

### الالتزام بإرشادات صاحب العمل و الحفاظ على السر المهني

من بين التزامات العامل يجب الالتزام بإرشادات صاحب العمل (أولاً) و الحفاظ على

جميع الأسرار المهنية (ثانياً).

<sup>1</sup> - محمد حسين منصور ، مرجع نفسه ، ص 275 .

<sup>2</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 444 .

<sup>3</sup> - حسام الدين كامل الأهواني، مرجع نفسه، ص 444 .

<sup>4</sup> - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 276 .

أولاً- الالتزام بإرشادات صاحب العمل: يجب على العامل الخضوع لأوامر وتوجيهات صاحب العمل في ذلك العمل المتفق عليه، أي كل ما هو مرتبط بالجانب المهني والفني والتنظيمي، ولصاحب العمل كافة السلطات التنظيمية مما يجعل العامل مطالب بالاحترام والالتزام بتنفيذ أعماله و ذلك وفق البرامج الذي يضعها صاحب العمل.(1)

إن عقد العمل يولد رابطة تبعية بين العامل و صاحب العمل، و لهذا فالعامل يخضع في أداءه للعمل المكلف به لإدارة و إشراف صاحب العمل و من ثم يلتزم بإرشادات وتوجيهات صاحب العمل.(2)

و يلتزم العامل بإرشادات صاحب العمل وكذا التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها صاحب العمل كمدير رئيس مصلحة العمال في كل حدود اختصاصه المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد الذي يدخل في وظيفته، وبشترط أن لا تكون هذه الإرشادات مخالفة للقانون أو لأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية أعقد العمل المتفق عليه.(3)

ثانياً- الحفاظ على الأسرار المهنية: يعد هذا الالتزام نتيجة منطقية لمبدأ حسن النية، الذي يجب أن يسود علاقات العمل المتقابلة، و بموجبه يجب على العامل الحفاظ على أسرار المهنة، لاسيما المهن التجارية أو الصناعية، أن لا يفشو المعلومات المهنية و طرق التنظيم التي يسبب إفشاءها ضرراً مادياً أو معنوياً للإدارة أو لصاحب العمل وإفشاء الأسرار المهنية

<sup>1</sup>- أعبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية و الإدارية، بالإشراف مع حبيب موزاوي و محمد قادة، البلدة، 2007، ص 47

<sup>2</sup>- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 128

<sup>3</sup>- بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 130

لا يقتصر التزامه خلال مدة العقد فحسب، بل يبقى ساريا حتى بعد انقضاء العقد و يبقى العامل ملتزم إلى أن تفقد الأسرار أهميتها.<sup>(1)</sup>

وهذا ما اكدت عليها الفقرة 8 من المائدة 7 من قانون 90-11 المتعلق بالوجبات العمل بما فيها الحفاظ الاسرار المهنية التي تنص على أن : " أن لا يفشو المعلومات المهنية و المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيات و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية".<sup>(2)</sup>

اعتبر المشرع الجزائري المحافظة على الأسرار المهنية وعدم إفشاءها من الالتزامات الجوهرية التي تقع على صاحب العمل ، ويعتبر هذا من مستلزمات عقد العمل وهو التزام عام يسري على جميع العقود المختلفة، فالالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية التزام لصيق بعلاقات العمل بغض النظر على نوع العمل و طبيعته.<sup>(3)</sup>

### الفرع الثالث

#### التحفظ في أداء العمل

لا يكفي الالتزام بأداء العمل وفقا لمبدأ السرية وعدم إفشاء أو نشر المعلومات المتعلقة بالعمل للغير، بل يجب الالتزام بسلوك التحفظ سواء داخل نطاق العمل أو خارجه وذلك

<sup>1</sup> - د.بد الحكيم أكومون، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup> - قانون 11/90، نفس المرجع السابق، المادة 07، الفقرة 08.

<sup>3</sup> - أ. بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق، ص 132.

بالامتناع عن أي سلوك يفاجئ اعتبارات الثقة والاحترام المطلوب، والتي تؤثر سلبا على العمل، ويعتبر هذا الالتزام تأثيرا أكثر عمقا في مجال الوصيفة العامة عنه في قطاعات العمل الأخرى، سواء في القطاع الاقتصادي العام أو القطاع الخاص وذلك اعتبارا لمركز الطرف الثاني في هذه العلاقة و مثال على هذا الالتزام الامتناع عن مزاوله القمار في الأماكن العامة و عدم مزاوله عمل تجاري له صلة بالوظيفة أو بأعمال و مصالح صاحب العمل.<sup>(1)</sup>

ولهذا فالالتزام بالتحفظ في أداء العمل والامتناع عن كل سلوك ينعكس أثره على العمل الذي يؤديه العامل، ولا يطبق إلا في حدود ما يتصل بأداء العمل لكي لا يقيد الحرية الشخصية، فالالتزام بالتحفظ في أداء العمل هو التزام مرن يختلف من مكان لآخر ومن عمل إلى آخر.<sup>(2)</sup>

## المبحث الثاني

### المستخدم في إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة

كون الإدارة لها امتيازات منحها لها القانون وهذا نظرا للدور الذي تؤديه والذي يتجلى في المنفعة العامة نجد أن الإدارة لها الحق في إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة و ذلك في حالة وجود إهمال يؤدي إلى عرقلة المهام الذي وجدت من أجله ولهذا سننتقل إلى مراحل

<sup>1</sup> - هدفى بشير، عنصر العمل في العلاقات الفردية رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، عنصر العمل في العلاقات

الفردية، 1993 - 1994، ص 87.

<sup>2</sup> - هدفى بشير، مرجع نفسه، ص 88.

إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة (المطلب الأول) والآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### مراحل إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة

يمر العامل خلال فترة التجربة بمراحل لإنهاء خدماته خلال فترة التجربة (الفرع الأول)، و مرحلة التثبيت بعد إنهاء فترة التجربة (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول

##### إنهاء عقد العمل تحت التجربة

يترتب عن هذه المرحلة منح سلطة إنهاء العقد في أي وقت، إذ عبر صاحب العمل عن ذلك بواسطة رسالة مضمونة قبل إنهاء هذه المدة، كما نجد أن المشرع الجزائري نص عليه في المادة 20 من قانون 11/90 التي تنص على مايلي: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و بدون إشعار مسبق.

ولا يلتزم صاحب العمل بإتباع إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية و عدم احترام مهلة الإخطار، ولا تمسك العامل بعدم وجود سبب جدي و حقيقي لإنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة، ومع ذلك تكون بعض الحقوق مضمونة خلال هذه الفترة ألا وهي عدم إنهاء العقد أو

التجربة بسبب الحمل، وإلا يعد تعسفاً، و لهذا يمكن للعامل الحصول على تعويض إذا ما أثبت سوء نية صاحب العمل تعسفه في الإنهاء".<sup>(1)</sup>

كما يقال أن صاحب العمل وحده له الحق في إنهاء العقد في فترة التجربة وهذا غير صحيح لان هذا الحق جائز للعامل أيضا ولكن شرط التجربة منصوصا عليه لصالح أحد المتعاقدين وحده، فان مكنه الإنهاء تقتصر على هذا المتعاقد وحده.

أما إذا انتهت فترة التجربة دون اللجوء إلى حق الإنهاء، أصبح ذلك العقد عقد عمل بات غير محدد المدة، ما لم يكن الطرفان قد اتفقا على مدة محدّدة له، فيكون إذا العقد الذي انقلب باتا عقد عمل محدّد المدة و ليس هذا كله مخالفة للقواعد العامة.<sup>(2)</sup>

ويستطيع العامل أن يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة دون أية قيود على هذا الحق، كما يجوز لصاحب العمل كذلك إنهاءه خلال هذه الفترة إذا تبين له عدم صلاحية العامل، ولا يلزم للإنهاء إخطار الطرف الآخر مقدما بهذا الإنهاء.

و لكن فكرة الصلاحية لا تقتصر على كفاءة العامل وإنتاجه بل تمتد لتشمل حسن الخلق و التعاون والأمانة التي تكون موزعا لتقدير صاحب العمل ولكن هذا الأخير ينبغي أن لا يتعسف في استعمال حقه في إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل لان هذا الحق يخضع كسائر الحقوق لنظرية التعسف و على العامل أن يثبت هذا التعسف، وإنهاء عقد العمل تحت

<sup>1</sup> - معاشو فطة، نفس المرجع السابق، ، ص 159.

<sup>2</sup> - عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2003، ص 544.

التجربة يكون تعسفيا إذا كان بسبب لا يتعلق بالصلاحية، وهذا مثلا إذا تعلق الإنهاء بسبب عقيدة دينية أو فكر سياسي.<sup>(1)</sup>

كما نجد أن القانون أجاز لصاحب العمل فسخ عقد العمل تحت التجربة دون إنذار أو مكافأة إلا أن هذا الحق ليس مطلقا، بل أنه مقيد بالقواعد العامة للقانون المدني، وهي توجب أن يكون استعمال الحق استعمالا مشروعاً، فلا يكون لصاحب العمل فسخ العقد إلا إذا كان السبب يرجع إلى نتيجة الاختبار أما إذا كان غير متصل بهذه النتيجة وقع الفسخ تعسفيا وعلى صاحب العمل تحمل المسؤولية عن الضرر الذي يصيب العامل نتيجة فسخ العقد.<sup>(2)</sup>

### الفرع الثاني

#### مرحلة التثبيت بعد إنهاء فترة التجربة

مرحلة التثبيت هي المرحلة التي تؤكد مدى مطابقة مؤهلات العامل و مهارته المهنية لشغل منصب عمله، ليتحوّل عقد العمل بذلك من عقد مؤقت إلى عقد نهائي أين يتمتع فيه العامل بكافة الحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال الآخرين، فيصبح العقد محصن من أية سلطة أو أي تعسف بما يحمي حقوق العامل وهذا ما نصت عليه المادة 63 من قانون علاقات العمل التي لا يمكن بموجبها تعديل شروط عقد العمل وطبيعته إذ تنص هذه المادة

<sup>1</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2010، ص 322 - 323.

<sup>2</sup> - عبد الواحد كرم، قانون العمل، الطبعة الأولى، سنة 1991، ص 76.

على مايلي : "يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون".<sup>(1)</sup>

ويعتبر تثبيت العامل بعد التقدير الايجابي لنهاية فترة التجربة من قبل السلطة السلمية المخولة قانونا مهمة التقييم حسب السلم المهني في المؤسسة المستخدمة، وهو إجراء ينقل العامل من الوضعية المؤقتة إلى وضعية التوظيف النهائي وتحول عقد العمل من عقد معلق على شرط النتائج الايجابية إلى عقد عمل نهائي، وهذا ما يمكّن العامل من التمتع بمختلف الحقوق المرتبطة بالوضعية النهائية، كالحق في الترقية، وفي نقاد مناصب المسؤولية و الحق في الاستفادة من مختلف وضعيات توقيف علاقة العمل كالانتداب مثلا.<sup>(2)</sup>

"لكن أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم يتعرض إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح المدة التجريبية، تاركة ذلك لإرادة أطراف التفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية، على خلاف ذلك تضمنت النصوص التشريعية و التنظيمية الملغاة بعض إجراءات التثبيت، فحسب هذه الأحكام يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية، و يتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية، أو عقد عمل يشار فيه

<sup>1</sup> - واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية رسالة لنيل شهادة الماجستير فرع "قانون المؤسسات" 2001/2000، ص 153/154.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، 2013، ص 299.

بوجه خاص إلى المنصب الأصلي، الذي عيّن فيه العامل و رتبته، و عند الاقتضاء إلى أجر المنصب.<sup>(1)</sup>

## المطلب الثاني

### الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة

لإنهاء فترة تجربة آثار قانونية تنجم عن ذلك منها السلبية (الفرع الأول) والايجابية (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول

##### حالة إنهاء فترة التجربة بفشل

إن الأحكام التشريعية السابقة الملغاة بقانون 11/90 منحت للهيئة المستخدمة حق في تجديد فترة التجربة مرّة واحدة، أو تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل في مستوى أقل يعادل مؤهلاته المهنية وكفاءته وقدرته على ذلك العمل الذي سيأديه ، ولقد منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي الحق في تحديدها ومنظمة الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ويكون تحديدها مدة الفترة التجريبية الثانية نصف مدة الفترة التجريبية الاولى اي إذا كانت المدة التجريبية الاولى محددة بـ 06 اشهر فالمدة التجربة الثانية لا تتدعي ثلاثة أشهر ولكن

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، مستغانم، 2011، ص

نجد أن اغلب الاتفاقيات لمختلف الهيئات المستخدمة لقد أجازت تجديد فترة التجربة مرة واحدة إذ لم تكن نتائج الفترة الاولى غير مرضية و غير مقننة.<sup>(1)</sup>

لم تكفي بعض الاتفاقيات الجماعية بجواز تحديد المدة فحسب ، بل تعرضت الى الاسباب التي تؤدي الى تجديدها ، إذ نجد أن كانت بعض الاتفاقيات الجماعية منحت الحق للعمال الذين انتهت فترة تجربتهم الحق في تجديدها بل تضمنت نصا صريحا بإنهاء العلاقة متى كانت نتائج التجربة غير مرضية شريطة أن يبلغ العامل بإنهاء العلاقة خلال مدة محددة في الاتفاقية ، وعلى هذا الاساس إذا انقضت المدة ولم يعلم العامل بإنهاء العلاقة لعدم كفاءته ، تثبت العامل في منصب عمله ، اذا كان عقد العمل مبرما لمدة غير محددة أو تثبت المدة المحددة في العقد إذ كان العقد محدد المدة ، فالمشعر الجزائري منح للطرفين الحق في إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة دون اشعار و لا تعويض ، فإن صاحب العمل لا يكون ملوما بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة وهذا ما ذهب اليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في احدي قراراتها.

ولهذا فإن الاحكام الواردة في بعض الاتفاقيات الجماعية القاضية بإنهاء علاقة العمل بين العامل و الهيئة المستخدمة ، بمجرد أن تنتهي الفترة التجريبية بنتائج غير مرضية تبدوا قاسية ، حيث أن هناك عمال لو تتيح لهم فرصة أخرى للمرة الثانية ،

<sup>1</sup>- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 233.

سيبدون جميع قدراتهم وكفاءتهم العالية ، كما أن التجديد يكون ضروري حالة توقف مدة التجربة لأسباب تعود للظروف الطارئة و القوة القاهرة. (1)

## الفرع الثاني

### الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج ايجابية

إن الفترة التجريبية إذا انتهت بنتائج ايجابية تثبت مدة العقد وهذا إذا كانت علاقة العمل محدّدة المدة و يثبت العامل قانونا في منصبه إذا كان ذلك العقد غير محدّد المدة.

والعامل خلال فترة التجربة يتمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتعون بها العمّال الآخريين، كما نجد المادة 19 من قانون 11/90 السالف الذكر على ما أنه : "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمّال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة و يخضعون لنفس الواجبات و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية". (2)

لكن أحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم تتعرض إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح المدة التجريبية تاركة ذلك لأطراف التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية، فحسب هذه الأحكام يثبت العامل في منصب عمله إذا كانت مدة التجربة مرضية، و يتم هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية أو عقد عمل يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي، أين عيّن فيه العامل و رتبته، كما نجد أن أغلب الاتفاقيات الجماعية تعرضت لمختلف الهيئات

<sup>1</sup>- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 123.

<sup>2</sup>- قانون 11/90، السالف الذكر.

المستخدمة إلى إجراءات تثبيت العامل الذي انتهت مدة تجربته بنتائج ايجابية، كما أجمعت على أن يثبت العامل في منصب عمله بعد نجاح مدة التجربة ، وهذا بتبليغه بقرار مكتوب يتضمن رتبة المنصب المشغول وفتة تصنيفه وأجره، ومكان العمل على أن يتم تبليغ المعني بالأمر بقرار التثبيت بعد انتهاء مدة التجربة انقضاءها مباشرة.<sup>(1)</sup>

---

<sup>1</sup>- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 124 - 125 .

خاتمة :

إن قانون العمل فريد من نوعه ، لأنه يعتبر قانون مرن غير مستقر لا كثير التغير والتحول و التطور ، وهذا بسبب التغيرات التي عرفها طبيعة علاقات العمل التي كانت تنشأ بين العامل وصاحب العمل ، بحيث كانت علاقات العمل منذ نشأتها تخضع الى مبدأ سلطات الارادة.

فلقد نظم المشرع الجزائري علاقة العمل من حيث التعديل والتعليق والانهاء بمجموعة من النصوص والاحكام القانونية التي يلجأ اليها صاحب العمل و العامل.

ومن كل ما درسناه نستنتج أن العامل في عقد العمل يمر بمرحلة ألا و هي المرحلة التجريبية من خلالها يثبت العامل في منصبه إذا كانت نتائجه ايجابية أما إذ اكانت سلبية يقوم تمديد المدة و القانون منح للعامل الحق في فسخ ذلك العقد فيل انتهاء المدة التجريبية. و المستخدم خلال هذه الفترة يتمتع سلطات في عقد العمل اذا تتمثل هذه السلطات في سلطة الادارة ، سلطة التنظيم و سلطة التأديب.

كما نجد ان المشرع الجزائري تدخل بتحديد المدة التجريبية أما قانون 90-11 وضع حد أقصى للاطارت العليا وذلك ب 12 شهر تاركا هذه المسألة لكل فئة من فئات العمال للاتفاقيات الجماعية.

كما نجد ان شرط التجربة في عقد العمل قد يكون لصالح صاحب العمل و الاصل في عقد العمل ان شرط التجربة لا يفترض وجوده في العقد والمشرع كذلك وضع عقدا آخر

على مدة التجربة ألا وهو عدم وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة عند نفس صاحب العمل.

و المشرع الجزائري منح للعامل خلال فترة التجربة نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الاخرين أي المثبتين تقريبا و تترتب عليه التزامات يجب أن تنفيذ لها اتجاه المؤسسة وصاحب العمل.

و العامل خلال الفترة التجريبية يمر بمراحل إنهاء خدماته ألا و هي إنهاء عقد العمل تحت التجربة و مرحلة التثبيت بعد انتهاء فترة التجربة ، كما تترتب عليه آثار قانونية على انتهاء فترة التجربة وهذه الآثار تكون نهايتها بنتائج سلبية كما ستستطيع ان تكون نهايتها بنتائج ايجابية.

قائمة المراجع :

أ- الكتب :

1- احمد عبد الكريم ابوشنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاسراء ، 2006.

2- احمد عبد الكريم ابوشنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الاولى ، الدر العلمية الدولية لنشر و التوزيع ودار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003.

3- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة ، 2012.

4- احمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع المقارن ، الطبعة الثانية، 2013.

5- اسماعيل غانم ، قانون العمل ، القاهرة ، 1961-1962 ، مكتبة عبد الله وهبة.

6- بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، الطبعة الاولى ، مستغانم ، 2011 .

7- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها.

8- حسام الدين كامل الاهواني ، شرح قانون العمل ، عين الشمس ، 1990، مطبعة ابناء وهبة حسان ، القاهرة.

- 9- غالب داودي شرح قانون العمل دراسة مقارنة ،دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ، 1436 هـ ، 2015 م ،كلية الحقوق و العلوم السياسية تيزي وزو
- 10- سيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 ، الطبعة الاولى ، 2001.
- 11- عبد الحليم أكمون بالاشتراك مع الباحثين : استاذ حبيب موازوي وأستاذ محمد قادة ، تحرير العقود المهنية و الادارية ، البلدية ، 2007.
- 12- عبد الواحد كرم ، قانون العمل ، الطبعة الاولى ، 1991.
- 13- عصام أنور سليم ، أصول قانون الجديد ، الطبعة الاولى ، اسكندارية 2003.
- 14- محمد ابراهيم نبداري ، حماية العامل في فترة الاختبار، دراسة مقارنة، بن باديس ، مستغانم ، الطبعة الاولى ، 2010.
- 15- محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الاسكندارية ، 2007.
- 16- مهدي بخدة ، المسؤولية العقدية في علاقات العمل ، دراسة مقارنة ، غليزان 2013.
- 17- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسور للنشر و التوزيع الجزائر ، سنة 2011.
- 18- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل ، هيئة المعاهدة الفنية ، 1988-1989 ، النشر و التوزيع ، بلد الجزائر ، سنة 2008.

ب- الرسائل و المذكرات :

1-سليمانى حميدة ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، الطور الثالث ، تخصص قانون اجتماعي 2016 ، جامعة مولود معمري تيزى وزو تعسف المستخدم في اطار قانون ممارسة سلطاته ، كلية الحقوق و العلوم السياسية.

2-الطالبة القاضية مومني سعاد ، النظام القانوني للنظام الداخلي، 2006-2007.

3-معاشو نبالي فطة ، ازالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب

اقتصادية ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه 2007-2008 ،جامعة مولود معمري .

4-هدفي بشير، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، عنصر العمل في العلاقات

الفردية : 1993-1994.

5-واضح رشيد ، الطبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار اصلاحات اقتصادية ،

أطروحة لنيل شهادة الماجستير، 2000-2001. ،جامعة مولود معمري .

القوانين :

1-قانون 90-11 ، المؤرخ في 26 رمضان 1410 ، الموافق لـ 21 أبريل 1990 ،

المتعلق بعلاقات العمل. صادر في الجريدة الرسمية

صفحات	الفهرس
06	مقدمة.....
09	الفصل الأول: النظام القانوني للعامل خلال فترة التجربة.....
10	المبحث الأول: مفهوم فترة التجربة.....
10	المطلب الأول: تعريف العامل خلال فترة التجربة.....
11	الفرع الأول: تعريف العامل.....
13	الفرع الثاني: تعريف فترة التجربة.....
14	المطلب الثاني: سلطات المستخدم في تكييف فترة التجربة.....
15	الفرع الأول: سلطة الإدارة.....
17	الفرع الثاني: سلطة التنظيم.....
19	الفرع الثالث: سلطة التأديب.....
21	المبحث الثاني: المركز القانوني للعامل خلال فترة التجربة في التشريع الجزائري
21	المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل خلال فترة التجربة.....
22	الفرع الأول: نظرية الفقه لعقد العمل خلال فترة التجربة.....
24	الفرع الثاني: نظرية المشرع الجزائري لعقد العمل خلال فترة التجربة.....
25	المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بعقد العمل خلال فترة التجربة.....
26	الفرع الأول: الاتفاق على شرط التجربة.....
27	الفرع الثاني: مدة التجربة.....
30	الفصل الثاني: أهم حقوق و التزامات العامل خلال فترة التجربة.....
30	المبحث الأول: حقوق و التزامات العامل خلال فترة التجربة.....
31	المطلب الأول: حقوق العامل خلال فترة التجربة.....

31	الفرع الاول:المساوة و الحماية المقررة للعامل خلال فترة التجربة.....
33	الفرع الثاني:الحق في الأجر و الحق في الرّاحة.....
34	الفرع الثالث:أهم الحقوق المكتسبة من طرف الضمان الاجتماعي.....
36	المطلب الثاني:واجبات العامل خلال فترة التجربة.....
36	الفرع الأول: أداء العمل المتفق عليه و مدى إمكانية تعديله.....
37	الفرع الثاني:الالتزام بإرشادات صاحب العمل و الحفاظ على السرّ المهني.....
39	الفرع الثالث:التحفظ في أداء العمل.....
40	المبحث الثاني:سلطة الإدارة في إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة.....
41	المطلب الاول : مراحل إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة .....
41	الفرع الاول : انتهاء عقد العمل تحت التجربة .....
43	الفرع الثاني : مرحلة التثبيت بعد إنهاء فترة التجربة .....
45	المطلب الثاني : الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة .....
45	الفرع الاول : الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج سلبية .....
47	الفرع الثاني : الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج ايجابية .....
49	خاتمة :.....
51	قائمة المراجع : .....
54	الفهرس:.....