

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري-تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون -نظام ل.م.د

فترة التجربة في قانون العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف:

د. واضح رشيد

إعداد الطالبتين:

بلواد نعيمة

ميسوم نسرين

لجنة المناقشة:

د./ تيزا حسين نواره، جامعة مولود معمري، تيزي وزو رئيسا

د / واضح رشيد، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو مشرفا ومقررا

أ/ .موزاوي علي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2016/2017

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

باسم الله الرحمن الرحيم

﴿اقرأ باسم ربك الذي خلق﴾ خلق الإنسان من علق ﴿اقرأ﴾

وربك الأكرم ﴿الذي علم بالقلم﴾ علم الإنسان ما لم يعلم ﴿

صدق الله العظيم

شكر وتقدير

الحمد لله ونشكر الله الذي ساعدنا على إنجاز هذه المذكرة
نتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذ المشرف "رشيد واضح" لقبوله الإشراف

على هذه المذكرة

وعلى كل التوجيهات والإرشادات والنصائح التي قدمها لنا

فله منا كل التقدير والامتنان

كما نوجه كامل التقدير لأعضاء لجنة المناقشة

شكرا.

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين
نهدي هذا العمل إلى الأولياء الكرام حفظهم الله
إلى الإخوة والأخوات وكل أفراد عائلتنا.
إلى كل الأصدقاء والزلاء
نرجو من الله تعالى أن يجعل هذا العمل ذات نفع سيتفيد منه جميع الطلبة

بذريعة ونسرين

مقدمة

إن الأهمية التي يكسبها قانون العمل مردها إلى تطور قواعده بسرعة والمكانة التي يحتلها بين الفروع القانونية الأخرى، فقانون العمل بمفهومه المعاصر هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية للعمل وبين العمال المستخدمين وليس فقط من عقد العمل بل كذلك من القانون والتنظيم والاتفاقيات الجماعية، ولقد شهد قانون العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرطا ملازما لبقاء وتطور الأفراد والمجتمعات حيث كان في بادئ الأمر يتخذ صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية ثم تطور ليصبح نشاطا يلبي حاجات الغير. وتتميز مجال العمل في بدايته بحدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل وأصبح ذلك يهدد السلم والأمن الاجتماعي لذلك كان لزاما علي الدولة التدخل تدريجيا بوضع الأحكام والقواعد التي تحقق التوازن والاستقرار في مجال العمل¹.

نجد الجزائر من بين الدول الذي عرف مجال العمل تطورا ملحوظا فلقد إهتم المشرع الجزائري بمجال العمل وذلك بسن التشريعات والتنظيمات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل وقد اختلفت وتباينت هذه التنظيمات حسب اختلاف مراحل التطور فبعد حصول الجزائر علي الاستقلال كان لا بد أن تعمل السلطات آنذاك علي بسط السيادة الوطنية وإعادة بناء الاقتصاد الوطني فعموما فان مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية الحاصلة في الجزائر جعلت من تشريع العمل يمر بمراحل تميزت في بادئ الأمر بتدخل السلطة العامة في كل مظاهر العلاقة المهنية أما بعد 1990 وتماشيا مع التوجه السياسي الجديد وكذا التحولات الاقتصادية والاجتماعية بدخول الجزائر في اقتصاد

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، طبعة 2006 جسور للنشر والتوزيع 2006، ص 07.

السوق استوجب علي الدولة تحرير مجال العمل بسن قوانين ونصوص عمالية تكرس التفاوض¹.

إن المشرع الجزائري في مختلف المراحل التي مر بها قانون العمل عمل على وضع مجموعة من الطرق والأساليب التي تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقادها وكيفيات إثباتها والتي تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الأخرى ومن بين هذه المراحل نجد فترة التجربة التي يمر عليها العامل من أجل الوصول إلى اكتساب الصفة الكاملة للعامل، فيشكل عقد العمل تحت التجربة أحد المراحل التمهيدية فتعتبر هذه المرحلة فرصة للعامل من أجل التحقق إذا كان من مصلحته الاستمرار في العمل، وفي المقابل تسمح لصاحب العمل بالتحقق من مؤهلات العامل.

عقد العمل تحت التجربة إن كان يخضع كمبدأ عام للقواعد العامة التي تحكم عقد العمل البات إلا أن طبيعته القانونية الخاصة استلزمت من المشرع وضع أحكام قانونية خاصة من أجل تحديد مختلف الأسس التي يجب على العامل وصاحب العمل التقيد به².

وبناء على ذلك فإن دراسة فترة التجربة في قانون العمل الجزائري وإن كان تختلف النصوص القانونية والتنظيمية لم تخصص لها نصوصا وتنظيما خاصا بها، إلا أن المشرع الجزائري في المقابل ترك أمر تنظيمها للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية لتنظيمها حسب كل قطاع أو حسب طبيعة النشاط، أو ترك هذه المهمة إلى الأطراف المتعاقدة مباشرة.

ومن أجل الإحاطة بكل الجوانب المتعلقة بدراسة فترة التجربة في قانون العمل الجزائري، يتعين علينا الاطلاع على القانون لمعرفة كيف نظم هذه الفترة وكذلك يجب

¹ - أرزبل الكاهنة، ملاحظات حول عقود العمل في القانون الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول، الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها علي علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و11 مارس 2010 بالقطب الجامعي تاسوست جامعة جيجل ص66.

² - انظر المواد من 18 إلى 20 من قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم.

معرفة مدى سلطة الأطراف في تنظيم فترة التجربة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، أي سلطتهم في تنظيم علاقة العمل في هذه الفترة.

وعليه تستلزم الإجابة على هذه الإشكالية دراسة موضوع فترة التجربة في قانون العمل الجزائري بتقسيم البحث إلى فصلين رئيسيين:

نتطرق في الفصل الأول إلى دراسة الإطار التنظيمي لفترة التجربة في قانون العمل الجزائري، بينما نتعرض في الفصل الثاني إلى دراسة المركز القانوني للعامل تحت التجربة.

الفصل الأول

الإطار التنظيمي لفترة التجربة في قانون العمل الجزائري.

يحتل قانون العمل الجزائري مكانة هامة بين الفروع القانونية الأخرى وذلك بسبب التطور الذي عرفه، عبر مختلف المراحل خاصة بعد الاستقلال بحيث حاولت الدولة تنظيم مجال العمل بسن مجموعة من القوانين التي تنظم علاقة العمل من أجل حماية وصيانة حقوق العمال التي سلبها الاستعمار. لقد حددت هذه القوانين مختلف المبادئ والأسس التي تسيّر وفقها علاقات العمل، وكذلك وضعت مجموعة من الإجراءات القانونية التي تنظم المسار المهني للعامل وحددت كذلك مختلف المراحل التي يجب أن يمر عليها العامل من أجل اكتساب الصفة الكاملة للعامل¹.

نجد أن علاقة العمل تمر بفترة أولية، وهي المرحلة التجريبية وتعتبر هذه المرحلة الأساسية في حياة العامل لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة عامة حول فترة التجربة بحيث في المبحث الأول سنتناول فترة التجربة عبر تطور قانون العمل الجزائري قبل مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وبعد الإصلاحات أما في المبحث الثاني سنحاول بيان مفهوم فترة التجربة وتحديد ما من خلال عقد العمل غير محدد المدة وعقد العمل محدد المدة.

¹-أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص82.

المبحث الأول

فترة التجربة قبل وبعد مرحلة الإصلاحات الاقتصادية

إن مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي مست الجزائر جعلت قانون العمل يمر بعدة مراحل تبعا لتلك التحولات ووفقا لما يتماشى معها حيث تميزت المرحلة الأولى بتدخل السلطة العامة في كل مظاهر العلاقة المهنية¹(المطلب الأول). أما بعد 1990 وتماشيا مع اقتصاد السوق وجدت الجزائر نفسها مجبرة على اتخاذ مجموعة من التدابير الإصلاحية من أجل تنظيم مجال العمل وفقا مع ما يلائم اقتصاد السوق في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية(المطلب الثاني).

المطلب الأول

فترة التجربة قبل مرحلة الإصلاحات الاقتصادية

تعتبر مرحلة قبل الإصلاحات الاقتصادية من بين المراحل التي مرت بها فترة التجربة حيث عرفت الجزائر في بداية هذه المرحلة فراغا قانونيا مما جعلها تعتمد على القوانين الفرنسية في بداية الأمر (الفرع الأول) وبعد ذلك أخذت تدريجيا بسن قوانين خاصة بها (الفرع الثاني).²

الفرع الأول

مرحلة ما بين 1962-1978.

لقد عرفت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات خاصة فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل لذلك اعتمدت الجزائر علي القوانين الفرنسية إلا ما

¹ - خليف عبد الرحمان، محاضرات قانون العمل، المركز الجامعي سوق أهراس، 2009.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص46.

يتعارض منها مع السيادة الوطنية، ففي هذه المرحلة لم يظهر في الجزائر أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل، وبقي الأمر إلى غاية صدور الأمر رقم 33-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن هذا القانون حصر مجال تطبيقه على قطاع الوظيفة العمومية، ولم يشمل عمال المؤسسات الاقتصادية¹.

وبصدور هذا القانون (66-133) كان إصلاح الوظيفة العمومية يشكل عنصرا أساسيا للنمو الاقتصادي لبلد فتي، فان هذا النمو لا يمكن تحصيله إلا بجهاز إداري حديث تقنيا ومستقر، وقليل التكاليف على الخصوص، بسبب وضع البلاد آنذاك، ولم يتطرق إلى معالجة الجوانب الخاصة لعلاقات العمل، لذلك لم يتطرق إلى دراسة فترة التجربة بل تناول فقط المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية².

تعتبر سنة 1975 سنة لانطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم، بحيث صدر في هذه السنة القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، بالإضافة إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل الأمر رقم 32-75 مؤرخ في 29-04-1975³، غير أن ما اتسمت به هذه المرحلة لاسيما في قطاع العمل، هو عدم الانسجام والتجانس نتيجة العامل التالي:

إن المؤسسات العمومية لم تعتمد طريقة موحدة في تطبيق القوانين المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل مما ينتج عنه تعرض حقوق العمال للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة في غياب الهيكلية التنظيمية للأجهزة النقابية⁴.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 20.

² - الأمر رقم 66-133، مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 2 جوان 1966، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادر في 08 جوان 1966.

³ - أمر رقم 32-75، مؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مبادئ قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 47-48.

إن غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام أجبر هذه الأخيرة على اللجوء إلى الاستعانة والاعتماد على القوانين الفرنسية في المرحلة الأولى (قبل صدور الأمر رقم 75-31) أما المرحلة الثانية فلقد اعتمدت على ما جاء به هذا الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

لقد تطرق هذا الأمر إلى دراسة فترة التجربة في المادة 10 منه حيث نصت على ما يلي "يجوز لأي من الطرفين، خلال فترة التجربة، فسخ علاقة العمل بكل حرية سواء كانت لمدة محدودة أو غير محدودة، دون بيان السبب ودون إخطار سابق أو تعويض.

ويمكن أن تحدد فترة التجربة بموجب الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل أو في حالة عدم وجود ذلك، بموجب الأعراف المألوفة في المهنة أو في فرع نشاط معين. ولا يمكن في أي حال، أن تتجاوز فترة التجربة:

- ثمانية أيام بالنسبة للعمال،

- شهرا واحد بالنسبة للمستخدمين الماهرين ،

- ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات.

وتحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عند اللزوم، بموجب نص لاحق.¹

من خلال تفحصنا لهذه المادة نجد إن المشرع الجزائري أجاز إنهاء عقد العمل محدد المدة وغير المحدد المدة خلال فترة التجربة متى أراد الطرفان ذلك كما ترك المجال للاتفاقيات الجماعية، والأعراف في تحديد المدة لكن قيدت الحد الأقصى لكل فئة.

لقد تميزت هذه الفترة باختلافات وتفاوت في الامتيازات في مختلف القطاعات ومختلف المؤسسات مما نجم عن ذلك، عدم الاستقرار والفوضى في مجال علاقات العمل، مما أدى بالدولة إلى العمل على القضاء على هذه الوضعية خاصة ابتداء من إصدار القانون الأساسي العام للعامل¹.

¹ - الأمر رقم 75-31، مؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39، الصادر في 16 مايو 1975.

الفرع الثاني

مرحلة بين 1978-1989.

تعتبر الفترة الممتدة بين 1978 و1989 فترة انتقالية، عرفت من خلالها الجزائر صدور مجموعة من القوانين، ومن أهمها القانون الأساسي العام للعامل 78-12 سنة 1978 وجاء هذا القانون انطلاقاً من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني والدستور الصادر سنة 1976 وهي تحمل في طياتها، مبادئ وأحكام ذات طابع سياسي واجتماعي، خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات، كما جاء هذا القانون بمبدأين أساسيين وهما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد التي شملت أحكامه كافة العمال، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وفي المؤسسات الاقتصادية أو في المؤسسات العمومية¹.

تطرق هذا القانون إلى مختلف الجوانب التي تمس علاقات العمل فيما يخص شروط التوظيف وكيفية ته حيث درس فترة التجربة في المادة 57و التي تنص على ما يلي: "يخضع المترشح المعين حديثاً للملاحظة مدة تجريبية لا تتجاوز 6 أشهر تجمع المؤسسة المستخدمة خلالها وقبل تثبيته في عمله جميع البيانات عن مؤهلاته وإمكاناته المهنية. ولا تتجاوز مدة التجربة بالنسبة لمناصب المسؤولية 09 أشهر".

في هذه المادة نجد أن المشرع ركز اهتمامه على مدة فترة التجربة لاعتبارها العنصر الأساسي لهذه الفترة حيث لا يجب أن تتجاوز 06 أشهر في مناصب العمل العادية أما في المناصب ذات المسؤولية فتكون 09 أشهر².

وتطبيقاً للأحكام الواردة في القانون رقم 78-12 صدرت مجموعة القوانين والمراسيم التي نذكر منها القانون رقم 82_05 حيث ضم هذا القانون، مجموعة من الإجراءات المتمثلة في إجراءات خاصة بتسوية النزاع الجماعي المطبق في المؤسسات الاشتراكية،

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، مرجع سابق، ص49.

² - القانون رقم 78-12، مؤرخ في 01 رمضان 1398 الموافق ل 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32، الصادر في 08 أوت 1978.

وإجراءات أخرى مطبقة في القطاع الخاص، وأيضا إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل، وإجراءات المصالحة والتحكيم على المستوي الوطني¹.

وفي نفس السنة صدر القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وأهم ما يميز هذا القانون، أنه تم تطبيق أحكامه على جميع القطاعات مهما كانت طبيعتها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية².

وعرفت كذلك هذه المرحلة صدور المرسوم رقم 82-802 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية، الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي شمل مجال تطبيقه جميع القطاعات مهما كان نوعها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، تضمن هذا المرسوم بعض الأحكام الواردة في القانون رقم 82-06 منها مثلا تحديد محتوى وثيقة الالتزام التي تعدها الهيئة المستخدمة عند تشغيل العامل وأيضا بيان مدة فترة التجربة لمختلف الأصناف المهنية، وكيفية تثبيت العامل بعد اجتياز هذه الفترة بجدارة³. وذلك من خلال المادة 05 من هذا المرسوم والتي تنص على ما يلي: "تضع الهيئة المستخدمة المترشح الذي وظفته في فترة تجريب يحدد مدتها القانون الأساسي النموذجي الخاص، بقطاع النشاط الذي تنتمي إليه الهيئة نفسها .

- لا يمكن أن تتجاوز فترة التجريب الآجال التالية :

- شهر بالنسبة لمستخدمي التنفيذ ،

- شهرين بالنسبة للمستخدمين الماهرين،

- 06 أشهر بالنسبة لمستخدمي التأطير،

- 09 أشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا ."

¹ - قانون رقم 82-05، مؤرخ في 19 ربيع الثاني 1402 الموافق ل 13 فيفري 1982، متعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية عدد 07، صادر في 16 فيفري 1982.

² - قانون رقم 82-06، مؤرخ في 03 جمادي الأول 1402 الموافق ل 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 09 ، الصادر في 02 مارس 1982.

³ - بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 24.

كما تنص المادة 06 منه: " يمكن لكلا الطرفين طوال فترة التجريب، أن ينهي، علاقة العمل بدون إشعار مسبق ولا تعويضات. غير أنه يمكن اشتراط إشعار مسبق، لا يتجاوز مدته 15 يوم حسب كفاءات يحددها القانون الأساسي النموذجي، على المستخدمين المعيّنين في مناصب ذات مسؤوليات." إن المادتين 5 و 6 من هذا المرسوم بينتا مدة فترة التجريب وكذلك تركتا الحرية لكلا الطرفين لإنهاء فترة التجربة دون إشعار ولا تعويض إلا أنها حددت مدة الإشعار في بعض الأحيان ب 15 يوما. أما المادتين 7 و 8 فلقد عالجت فترة التجربة المرضية حيث إذا كانت النتائج خلال هذه الفترة مرضية يثبت العامل في منصبه¹.

كما صدر في هذه الفترة المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث ذكر فترة التجربة في المادة 40 منه ونصت على ما يلي: "يقضي المتمرنون فترة تجريبية تحدد، مدتها في القوانين الأساسية الخاصة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

أما المتمرنون الذين لهم صفة الموظفين، فينتدبون قانونا من سلوكهم ورتبهم الأصليين لقضاء المدة التجريبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة"².

رغم أن الدولة الجزائرية عرفت في هذه الحقبة تطورا ملحوظا، في سن القوانين فيما يخص مجال العمل، إلا أن مختلف التطورات التي حصلت خارج نطاقها الدولي أجبرها على إعادة النظر في تلك القوانين تماشيا مع متطلبات السوق وكذلك تماشيا مع التطور الحاصل في العالم لذلك أخذت تضع برنامجا قانونيا، يكون وفق أسس مبنية على تحرير مجال العمل من بعض القيود.

¹ - المرسوم رقم 82-302، مؤرخ في 23 ذي القعدة 1402 الموافق ل 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 37 ، الصادر في 14 سبتمبر 1982.

² - المرسوم رقم 85-59، مؤرخ في أول رجب 1405 الموافق ل 03 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 ، الصادر في 24 مارس 1985.

المطلب الثاني

فترة التجربة بعد مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

لقد كرس المشرع الجزائري منذ 1990 تكييف النصوص القانونية المتعلقة بتشريعات العمل مع السياسة الاقتصادية التي انتهجتها البلاد، بحيث اعتمدت على فكرة الفصل بين المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى، (الفرع الأول) كما جعل علاقة العمل علاقة تعاقدية، مجسدة في عقد العمل حيث تم تعويض القوانين الأساسية الصادرة بموجب نصوص تنظيمية مركزية، باتفاقيات جماعية يعدها كل قطاع (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول

فترة التجربة في قانون العمل 90-11

حاول المشرع منذ سنة 1990 تكييف النصوص، المتعلقة بتشريعات العمل مع السياسة الاقتصادية التي انتهجتها البلاد، ولقد راعى في ذلك الظروف الاجتماعية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد، من جهة والأحوال المادية للمستخدم وسعيه إلى دعم وجود المؤسسة وازدهارها، من جهة أخرى.

لقد جاء القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل لتجسيد التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة أو ما يعرف باقتصاد السوق، والذي انتهجته الجزائر في المجال الاقتصادي بموجب دستور 1989² ولقد اعترف للمواطن بالحق في العمل، كما ضمن له الحق في الراحة ونص كذلك على ضرورة ضمان

¹ - حمزة فارس، بوشليط عفاف، زويوش ريم، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل كفاءة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، الدفعة 15، 2004-2007، ص 02.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 26.

القانون للعامل الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل ويعتبر هذا الحق هدف ينبغي على الدولة السعي لتحقيقه¹.

إن هذه المرحلة بدا التحضير لها منذ نهاية 1986، مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية والصناعية والتجارية والتي تقرررت بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية وهي الندوة المنعقدة في قصر الأمم يومي 21 و22 ديسمبر 1986، التي أقيمت فيها أكثر من 26 تقرير حول مختلف جوانب التنمية الوطنية، وما جاء في لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة عن هذه الندوة، والذي ضمنها ضرورة إثراء وتحسين فحوى القانون الأساسي العام للعامل، والمراسيم التطبيقية له، قصد الوصول من خلال تأطير مخطط لتطوير الأجور لتنظم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والاختراع .

إن القانون 90-11 أتي بأحكام كان هدفها التوفيق بين المصلحتين المتعارضتين: المصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة، والمصلحة الاجتماعية للطبقة الشغيلة، ويظهر هذا التعارض جليا عندما يتعلق الأمر بانتهاء علاقة العمل لذلك وضع مجموعة من القيود التي تقيد سلطة المستخدم لحماية العامل².

بما أن هذا القانون 90-11 لم يعرف الثبات والاستقرار لكون أحكامه وردت عامة تحتاج إلي نصوص تنظيمية جديدة حتى تتكيف مع التطورات، الاقتصادية والاجتماعية التي ستشهدتها البلاد، ومن أمثلة النصوص التنظيمية المفصلة لأحكام القانون 90-11 المتضمن لعلاقات العمل الفردية نجد:

¹ - نبالي فطه، دور المجلس الدستوري حماية الحقوق والحريات العامة مجال ممدود وحول محدود، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص77.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص51.

-المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ولقد اخضع مسيري المؤسسات في علاقة عملهم، إلي ازدواجية تشريعية، بحيث يلتزمون بالواجبات، ويتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها كافة العمال المكرسة في القانون 90-11. بينما ينفرد عقد عملهم ببعض الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه. ما تجدر الإشارة إليه انه قبل صدور النص التنظيمي الخاص بمسيري المؤسسات، كان هؤلاء يعينون من قبل الوصاية الإدارية عن طريق المراسيم الرئاسية والقرارات الوزارية ومن ثم كانوا خارجين عن نطاق قانون العمل، بل خاضعين لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا ما جعل المحكمة العليا في كثير من القضايا تقرر عدم اختصاص القضاء العادي، عملا بالمعيار العضوي المكرس بموجب المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية القديم . وظهر هذا المرسوم من اجل إعطاء استقلالية اكبر لتسيير المؤسسات ولتنظيم المركز القانوني للإطارات المسيرة وهذا ما سمح بظهور نوع خاص من الإطارات المسيرة داخل المؤسسة العمومية¹.

إن قانون رقم 90-11 أتى من أجل سد مختلف الثغرات التي كانت منذ الاستقلال إلي غاية صدوره وقد احتوى أيضا في فحواه، فترة التجربة والتي هي موضوع دراستنا حيث نجد أنه تناولها أولا في المادة 18 التي تنص على " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 12 شهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع من العمال عن طريق التفاوض الجماعي". في هذه المادة نجد أن المشرع سمح للمستخدم بوضع العامل الجديد في فترة تجريبية دون أن تتعدى 12 شهرا في المناصب المهمة.

وتنص كذلك المادة 19: "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال، الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار

¹ - مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي 90-290، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، الدفعة السابعة عشر، الجزائر 2006-2009، ص3.

في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية. " ونجد أيضا المادة 20 : "يجوز لأحد الطرفين إن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض وغير إشعار مسبق."

إن المادتين 19 و20 سعى من خلالهما المشرع الجزائري إلي التوفيق بين العامل والمستخدم في هذه الفترة ففي المادة 19 بين إن العامل في هذه الفترة يعتبر كغيره من العمال لذلك لديه نفس الحقوق وعليه مجموعة من الواجبات، أما المادة 20 أعطى فيها الحرية للطرفين لفسخ العقد متى أراد ذلك¹.

الفرع الثاني

فترة التجربة في الاتفاقيات الجماعية

تنشأ اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال، من أجل تحسين شروط العمل وظروفه وتحقيق منافع أكثر للعمال. تعتبر الاتفاقيات الجماعية اتفاقيات تتعلق بشروط العمل بين نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائري وبين صاحب عمل واحد أو أكثر. كما أنها تحدد ميادين تطبيقها سواء كانت وطنية أو جهوية أو محلية أو خاصة بمؤسسة أو وحدة معينة، في حين تقتصر أحكامها على بيان الشروط الواجبة الاحترام عند إبرام العقود الفردية².

أولاً- تعريف الاتفاقيات الجماعية.

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية حسب المادة 114 من قانون علاقات العمل على: "الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

¹ - قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم.

² - حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص71.

كما تبرم بين مجموعة من مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال ، من ناحية أخرى.

تحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي".¹

ثانيا - شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية

يشترط لإبرام اتفاقية جماعية شروط موضوعية، وأخرى شكلية على غرار الشروط الواجبة توافرها في العقود المدنية الأخرى.

1-الشروط الموضوعية: يشترط في الاتفاقية الجماعية نفس الشروط المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين، بالنسبة لممثلي العمال، كما يجب إن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية ولا يمس بحقوق العمال وبمكتسباتهم ويكون هدفها تحسين شروط العمل وتنظيمها.²

2-الشروط الشكلية: يشترط في الاتفاقية الجماعية شكلية الكتابة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا تشترط فيه هذه الشكلية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل، ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنيين لأنها تتضمن عدداً من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط جماعات العمال، ووضع نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل، وكتابة ضبط المحكمة الموجودة في مكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية، إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالاً في الاتفاقية.³

¹ - قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 196.

³ - بشير هدي، المرجع نفسه، ص 197.

ثالثا - حدود سيران الاتفاقية الجماعية

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم، كما تلزم تطبيق أحكامها كل من يوقع عليها. وتصبح الاتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ، ويمتنع عليهم الإخلال بعدم تنفيذها¹.

رابعا - مضمون الاتفاقيات الجماعية

الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون، يتضمن مجموع شروط التشغيل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، فمضمون الاتفاقية الجماعية للعمل معالجة شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة مهنية إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة، أو عدة فئات مهنية إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للقطاع. ولم يكتف المشرع الجزائري بالإشارة إلي المضمون العام للاتفاقية الجماعية للعمل، بل ذهب إلي تحديد جملة من العناصر المدرجة ضمن شروط العمل في أحكام القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل². إن مضمون الاتفاقية يتمحور فيما يلي :

-التصنيف المهني وما يرتبط به من أجور أساسية والتعويضات التكميلية وكذلك تحديد مقاييس العمل، بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعي وتحديد مدة العمل بالنسبة للمناصب التي تتضمن جانبا من الخطورة وتحديد فترات التغيبات ضف إلي ذلك تعيين بعض الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، وأيضا نجد أنها تحدد فترة التجربة ومدة الإخطارالخ³. ولهذا أصبحت الاتفاقيات الجماعية تلعب دورا كبيرا في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، ومن خلال هذا يتبين لنا أنها تنحصر مضمونها حول الشروط العامة للعمل والمراحل التي يمر عليها العامل، كمرحلة التجريب. وما تجدر الإشارة إليه إن في ظل قانون

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 199.

² - عقوبي مدل تفضيل، الاتفاقيات الجماعية كمصدر من مصادر قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل

شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الثامنة عشر، 2007-2008، ص34.

³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 198.

العمل الساري المفعول تركت المجال للاتفاقيات الجماعية في تحديد فترة التجربة بحيث حددت هذه الأخيرة لمختلف الهيئات المستخدمة مدة التجربة، وهي باختلاف الفئات المهنية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، كما أنها تختلف من مؤسسة لأخرى¹.

وبرجعنا إلى الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياحة وأسفار الجزائر نجد أنه يخضع كل عامل حديث التوظيف إلى فترة تجريبية وهذا ما أكدته المادة 14 منه وتحدد مدتها كما يلي: شهران لأعوان التنفيذ، 04 أشهر لأعوان التحكم أو الفئات المماثلة، 06 أشهر لإطارات التطبيق والتصوير، 06 أشهر لمساعد المديرة 06 أشهر لمناصب التأهيل². وعند اطلعنا على اتفاقية اتصالات الجزائر فإنه يخضع كل أجير إلى فترة تجريبية وتكون كالتالي: شهران بالنسبة لأعوان التنفيذ، 03 أشهر لأعوان التحكم، 06 أشهر للموظفين السامين. ولا يجب أن تمتد هذه الفترة إلا مرة واحدة³.

في حين حددت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ترقية السكن العائلي EPLF تيزي وزو، فقد فترة التجربة في المادة 37 منها على النحو التالي:

- الموظفين المكلفين بالتنفيذ فئة من (1-9) شهرين.
- موظفي الإشراف فئة من (10-13) أربعة أشهر مع فترة متجددة متساوية المدة.
- موظفي الدعم (الإطارات) فئة من (14-20) 06 أشهر مع فترة متجددة⁴.

¹- بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011 ص227.

²- الاتفاقية الجماعية للسياحة وأسفار الجزائر المقر الاجتماعي، المركز التجاري الحمادية، بوزريعة الجزائر تسري ابتداء من 09/07/2004، ص09.

³- الاتفاقية الجماعية للاتصال، جريدة اتصالات الجزائر، جريدة إعلامية، العدد 0، المحمدية سبتمبر 2003، ص21.

⁴- CONVENTION COLLECTIVE, EPLF Tizi-Ouzou, rue MEGHENEM Mohand Akli et fils Lounis, Bâtiment A cage n3 Projet 104 logements EPLF. Quartier A nouvelle ville, Tizi-Ouzou, septembre 2003 p13.

ونتيجة لذلك يمكن القول أن الاتفاقيات الجماعية هي التي تتكفل بمهمة تحديد فترة التجربة كونها تشكل جزءا هاما في علاقات العمل وهي وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة اعتمادا على ما يتفق عليه الأطراف من خلال المفاوضات والمشاورات¹.

¹ - واضح رشيد، " دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات في التشريع الجزائري، 10-11 مارس 2010، ص01.

المبحث الثاني

ماهية فترة التجربة في القانون الجزائري

قد لا يقصد المتعاقدان الارتباط مباشرة بالعقد، والالتزام بأحكامه إلا بعد تجربة كل منهما وبذلك يكون صاحب العمل عن بيعة من قدرات العامل، وهذا الأخير علي علم بظروف العمل، ويطلق حينئذ علي هذه الفترة بفترة التجربة¹.

ولهذا سنحاول في هذا المبحث بيان مفهوم فترة التجربة (المطلب الأول) وتحديد لها في عقد العمل غير المحدد المدة وعقد العمل محدد المدة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم فترة التجربة

إن القانون أجاز لصاحب العمل إخضاع العامل لفترة تجريبية وذلك من أجل اعتبارات معينة²، لذلك سنحاول تقديم تعريف لفترة التجربة في الفرع الأول، وأهدافها في الفرع الثاني.

الفرع الأول

تعريف فترة التجربة

هناك عدة تعريفات قدمت لفترة التجربة فالبعض يعرفها علي أنها: "الفترة التي يتم فيها تهيئة العامل، الجديد عمليا لممارسة مهام الوظيفة المعين عليها تدريجيا، للتحقق من مدى صلاحيته لممارسة مهامه قبل تثبيته عليها، أو هي التعرف عن كذب علي كفاية العامل ولياقته وسلوكه ومدى توافقه مع نظام المنشأة"³.

¹- عبد الحليم أكمون، مزاري، محمد قادة، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007، ص 27.

²- سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2010 دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، الطبعة الأولى، كلية الحقوق، جامعة الزيتونة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، تونس، 2006، ص 20.

³- علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001، ص 126.

أما البعض الآخر فيعرفها: "بأنه عقد عمل يكون باتفاق بين العامل، وصاحب العمل يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى رب العمل تحت الاختبار لمدة معينة للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب".¹

والدكتور أحمية سليمان يعرفها "على أنها المرحلة التي يوضع فيها العمل، الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية أي تجريبية للقيام بالعمل الموكل إليه".²

نجد أن رغم الاختلافات المقدمة لتعريف فترة التجربة، إلا أننا نستنتج أنها تحمل معنى واحد ألا وهي فرصة لكل من العامل وصاحب العمل فالأول للتعرف علي طبيعة العمل أما الثاني، ليتأكد من كفاءة العامل.

الفرع الثاني

أهداف فترة التجربة.

تعتبر فترة التجربة من أهم المراحل في حياة العامل باعتبارها فترة تهيئة واختبار تستهدف الجوانب التالية:

- تهيئة العامل عمليا لممارسة مهام الوظيفة المرشح لها.
- ترسيخ المفاهيم الأساسية للخدمة الفعلية.
- الكشف عن قدراته وميوله العلمية والعملية.
- التحقق من مدى صلاحيته لشغل الوظيفة، المعين عليها تمهيدا لتثبيته فيها.³
- اطلاع العامل علي ظروف العمل، ومدى استجاباتها لرغبته وطموحاته وميوله.
- تحقق صاحب العمل من المؤهلات والوثائق التي قدمها المترشح.⁴

¹ - أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص153

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص82.

³ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2001، ص ص 169 291.

⁴ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص ص 298 299.

من هنا نستنتج أن أهداف، فترة التجربة تتمحور كليا في نقطتين أساسيتين، أولها حيث في هذه الفترة يستطيع صاحب العمل أن يقف بصورة عملية على مدى مهارة العامل وخبرته وصلاحيته في إنجاز العمل المطلوب منه، أما النقطة الثانية فهي إلی جانب العامل بحيث سيتمكن من التأكد من ملائمة ظروف العمل وأيضا التحقق من تناسب الأجر مع المجهود المبذول¹.

يجب أن نشير إن بعض القوانين الأخرى وضعت تمييزا بين فترة التجربة وعقد التدريب فيختلف عقد العمل التجربة عن عقد العمل للتدريب الذي يهدف إلی تعليم العامل أصول المهنة وتدريبه عليها، بينما يفرض في عقد العمل تحت التجربة أن يكون العامل ملما بأصول المهنة ولا تنقصه الخبرة، وإنما يريد صاحب العمل التأكد من مدى إلمامه وكفاءته للقيام بالعمل المطلوب منه، كما أن أجر العامل في فترة التجربة يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور، بينما المتدرب لا ينال أي أجر أو ينال أجرا أقل من الحد الأدنى المقرر للأجور. وعقد العمل للتجربة يبرمه العامل بنفسه لأنه كامل الأهلية، بينما عقد العمل للتدريب قد يبرمه المتدرب بنفسه إذا كان كامل الأهلية وقد يبرمه وليه أو وصيه إذا كان ناقص الأهلية².

وكذلك إن الغرض من فترة التجربة هي إعطاء الفرصة لرب العمل من التأكد من صلاحية العامل للعمل المطلوب وكذا تأكد العامل من ظروف العمل ومدى تناسب الأجر مع الجهد الذي يبذله وهذه الغاية لا تتحقق إلا إذا كان ذا ميزة أو خبرة معينة، أما الغاية من عقد التدريب هي تعليم العمل لأصول مهنة أو حرفة معينة وتدريبه عليها، وهذا يفترض أن العامل تنقصه الخبرة والتدريب³.

¹- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق النصوص وآخر التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 86.

²- غالب علي الداودي، نفس المرجع، ص 87.

³- سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 سنة 2001 دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، مرجع سابق، ص 207.

المطلب الثاني

فترة التجربة في عقد العمل غير محدد المدة وعقد العمل المحدد المدة

بما أن عقد العمل، هو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه المتمثل في العامل، الذي يقوم بعمل تحت مراقبة وإشراف شخص يسمى المستخدم أو صاحب العمل، وذلك لمدة غير محددة أو محددة متفق عليها سلفاً.

ولهذا سنتطرق إلى دراسة هذين العقدين بصفة عامة للوقوف على مختلف البنود التي يجب أن يحتويها كل عقد، ثم دراسة خاصة تخص فترة التجربة في عقد العمل غير محدد المدة في الفرع الأول، أما في الفرع الثاني فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة.

الفرع الأول

فترة التجربة في عقد العمل غير محدد المدة

إن عقد العمل غير محدد المدة، من أهم الوسائل التي قد تتكيف مع الإطار والتنظيم الخاص بعلاقات العمل في التشريع الجزائري، باعتبارها من العقود المرنة كونها سريعة التأقلم مع متطلبات المؤسسات، وذلك تماشياً مع مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر، بانتقال السياسة الاقتصادية من نمط التسيير الإداري الممركز والموجه للمؤسسات، إلى نمط جديد أصبحت تتمتع فيه المؤسسات المستخدمة باستقلالية تامة في ظل اقتصاد السوق¹.

نجد أن عقود العمل غير محددة المدة تكون هي الأصل وفي غالب الأحيان يلجأ إليها المتعاقدان.

وبالرجوع إلى قانون العمل الجزائري يمكن وضع تعريف لعقود العمل غير المحددة المدة أنها تلك العقود المتعلقة بالعمل ولا تكون مرتبطة بأجل معين لانتهائها، ولم يتفق فيها

¹ - واضح رشيد، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين المشروعية والتعسف، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية العدد 02، 2011، ص 169.

الطرفان علي تاريخ معين لانتهائها، ولكن هذا لا يعني أنها غير قابلة للإنهاء وفق الشروط والإجراءات المحددة قانونا. فعقد العمل غير محدد المدة هو اتفاق يلتزم بموجبه شخص بالعمل لحساب شخص آخر تحت إشرافه وإدارته، وتوجيهه لمدة غير محددة مقابل اجر محدد سلفا¹.

فهي الأكثر شيوعا وانتشارا واستعمالا باعتبارها الأصل في عقد العمل، بحيث تنص المادة 11 من قانون رقم 90-11 المتضمن لعلاقات العمل انه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص علي خلاف ذلك كتابة، في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض إن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة".

بينما نص قانون العمل الفرنسي أنه "عقد العمل يبرم لمدة غير محددة، غير أنه وفي الشروط المحددة أدناه يمكن إن يتضمن أجلا معيناً، مع تحديده عند إبرامه، أو عند تحقيق الهدف الذي أبرم من أجله". فكل عقد عمل لا يتضمن نصا ولا اتفاقا صريحا يحدد مدته، يعتبر عقدا غير محدد المدة مالم يتضمن في شروطه ما يسمح بتحديد وتعيين تاريخ انتهائه. أما فيما يخص القانون المصري، فعقد العمل غير محدد المدة هو ذلك العقد الذي لم يتفق طرفاه علي تحديد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع أي لم يتم تحديد تاريخ انتهائه في فترة معينة².

يمكن أن يبرم عقد العمل غير محدد المدة، إذا لم يتفق العامل مع صاحب العمل صراحة أو ضمنا على أن يكون العقد محدد المدة³.

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

يمكن إنهاء عقد العمل محدد لمدة في أية لحظة وذلك بمبادرة من أحد الطرفين

¹ - واضح رشيد، عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص172.

² - ايت إفتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل : وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 183.

³ - عبد الواحد كرم، قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص77.

المتعاقدين وحتى السنوات الأخيرة، احتل الفسخ الانفرادي مكانا هاما في النظام القانوني لعقد العمل وهذا النوع من العقود يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لإنهاءه وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاؤه دون مبرر مشروع، كما إن حق صاحب العمل في إنهاءه مقيد وفقا لأحكام القانون، ولهذه الأسباب فإن أصحاب العمل عادة يتجنبون إبرام مثل هذه العقود، فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل طرفيه إنهاؤه بشرط إن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء، ولا يجوز لصاحب العمل إن ينهي العقد إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيما أو ثبوت عدم كفاءته.

ومن أسباب انتهاء عقد العمل غير محدد المدة نجد الإنهاء الاتفاقي

أولا- الإنهاء لاتفاقي.

إن هذا النوع من الإنهاء يتفق فيه صاحب العمل مع العامل، بحيث ينتهي فيها العامل بتقديم استقالته أو طلبه لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة الذي يربطه بالمؤسسة المستخدمة في شكل ما يعرف بالإنهاء الإرادي أو الإقلاع الإرادي. فيكون الإنهاء الاتفاقي لعقد العمل غير محدد المدة لأسباب شخصية أو أسباب اقتصادية وذلك كما يلي:

1- الإنهاء لأسباب شخصية.

يكون الإنهاء لأسباب نتيجة تفاوض بين الطرفين فمن خلاله يقوم العامل ، بتقديم طلبه تقاديا لما قد يطرأ من إشكالات قانونية وقضائية مستقبلا .فيقترح صاحب العمل تعويضا مناسباً يساوي عدد سنوات الخدمة التي أداها العامل في خدمة المؤسسة ، مع تقديم كل الضمانات المقررة دون خطأ من العامل مع احترام الإجراءات المقررة قانونا بما لايشكل تسريحا¹.

¹ -واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، مرجع سابق، ص 175.

2- الإنهاء لأسباب اقتصادية.

يحتل الإنهاء لأسباب اقتصادية أهمية كبيرة في هذه العقود، بحيث زادت أهميته بسبب التطورات الاقتصادية التي واجهها العالم، تحت تأثير اتجاهات العولمة الاقتصادية وما أحدثته من تأثيرات جذرية في كثير من المجالات، خاصة في مجال سوق العمل والتشغيل.

لقد كرس المشرع الجزائري حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، إلا أنه لم يترك الباب مفتوحا علي مصراعيه، بحيث سمح للمستخدم باستعمال هذا الحق حسب رغبته، إنما نظمه من خلال الشروط الموضوعية والإجرائية التي تحكم هذا النوع من الإنهاء والتي تقضي ضرورة أن يكون الإنهاء لسبب حقيقي وأن يتم ضمن الإطار القانوني المحدد له¹.

ثانيا - استحالة التنفيذ.

ينتهي عقد العمل غير محدد المدة، في حالة ما إذا استحال التزام احد الطرفين بتنفيذه وبذلك تنتقضي معه الالتزامات المقابلة له، مما يؤدي إلي فسخ العقد بحكم القانون، ومنه يعود المتعاقدان إلي الحالة التي كانا عليها قبل العقد. وفي هذه الحالة تكون استحالة التنفيذ أما من طرف صاحب العمل أو من طرف العامل، أو نتيجة قوة قاهرة أو حادث مفاجئ فهنا يفسخ العقد بقوة القانون فينتهي دون إخطار وتعويض².

ثالثا - الفسخ.

يعتبر الفسخ إجراء قانونيا يضع حدا لعقد العمل غير محدد المدة، فينتهي العقد وتنتقضي معه العلاقة التعاقدية باعتبارها من العقود الملزمة للجانبين، في حين إذا أخل أحد

¹-أيت إفتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، مرجع سابق، ص 18.

²- شواخ محمد الأحمد، قانون العمل دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، منشورات جامعة حلب، مركز التعليم المفتوح، سوريا، 2006، ص 411.

المتعاقدين بالتزاماته التعاقدية جاز للمتعاقد الآخر بعد إعدار المدين إن يطالب بتنفيذ العقد، أو فسخه مع التعويض في كلا الحالتين، إذا اقتضي الأمر ذلك ويجوز للقاضي أن يمنح أجلا حسب الظروف أو أن يرفض الفسخ إذا كان مالم يوف به المدين، كما يجوز الاتفاق علي اعتبار العقد مفسوخا بحكم القانون عند عدم الوفاء بالالتزامات الناتجة عنه، بمجرد تحقيق الشروط المتفق عليها، وبدون حاجة إلي حكم قضائي .

ويكون الفسخ إما من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، وفي تلك الحالتين فان هذا الشرط لا يعفي عن الإخطار المسبق كونه إعلان لإرادة المتعاقد يتضمن رغبته الأكيدة في إنهاء عقد العمل¹.

إن هذا النوع من العقود يتميز بالديمومة، لذلك نجده يمر بفترة تجريبية وهذا ما نص عليه القانون، وكذلك ما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 540092 بأنه يحق للمستخدم إخضاع العامل لفترة تجريبية في عقد العمل غير محدد المدة، حتى ولو سبق إن اشتغل عنده في نفس المؤسسة بعقود عمل محددة المدة، متي ثبت إن المنصب الجديد المسند للعامل يغاير المنصب السابق ويقضي فترة تجريبية².

وكذلك القرار رقم 540093 يحق للمستخدم إخضاع العامل لفترة تجريبية أخرى عند تشغيله بعقد عمل جديد غير محدد المدة في منصب عمل مغاير لمنصب عمل سابق شغله عند نفس المستخدم بعقد عمل محدد المدة³.

من خلال قراري المحكمة العليا نجد أنه يمكن إخضاع العامل لفترة تجريبية، في عقود العمل غير محددة المدة حتى ولو سبق وان اشتغل بعقود عمل محددة المدة في مناصب أخرى لدى نفس المستخدم.

¹ - واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محدد المدة بين المشروعية والتعسف، مرجع سابق، ص 180.

² - القرار رقم 540092 المؤرخ في 2010/01/07 الصادر من الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2010، ص335.

³ - القرار رقم 540093 المؤرخ في 2010/04/08 الصادر من الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2010، ص 370.

وكنتيجة لذلك نجد أن خضوع العامل لفترة التجربة في العقود غير المحددة المدة تكون اختيارية للجانب المستخدم وهذا لإعطاء فرصة للطرفين من أجل التعرف علي مدى توافقهما وكذلك من أجل الحرص علي تثبيت العامل في منصبه عند انتهاء هذه الفترة بنجاح.

الفرع الثاني

فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة

لقد سمح القانون بإبرام عقود العمل محددة المدة وذلك، من خلال المادة 12 من قانون رقم 90-11 حيث تنص علي أنه: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقييت الكلي أو التوقييت الجزئي"¹.

حيث نجد أن عقود العمل محدد المدة هي من العقود الرضائية التي يجب توافر بعض الشروط لقيامها الموجودة في القواعد القانونية المدنية والمتمثلة في الرضا والمحل والسبب والأهلية وان عدم ذكر هذه الشروط في قانون علاقات العمل لا يعد تقصيرا من المشرع بل يتم التعبير عنها في عقود العمل بنفس الشكل التي تتم في العقود المدنية الأخرى، فلا يمكن أن نتصور إبرام عقد من ناقص الأهلية. وإلى جانب الشروط العامة نجد شروط خاصة بحيث لا يمكن انعقاد العقد إلا بتوافرها² وهي الكتابة لأن الكتابة تعد كإثبات لقيام، علاقة محددة المدة، وأيضا نجد المدة المحددة أي الفترة الزمنية وتكون حسب العمل الممارس، ومن الناحية المبدئية تحدد من قبل المتعاقدين³.

¹ - قانون قم 90-11، السالف الذكر.

² - تربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومه للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2013، ص ص 20 29.

³ - مفصيل يوسف، عقد العمل المحدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.

1- حالات إبرام عقود عمل محددة المدة.

لقد حددت المادة 12 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 حالات إبرام عقود العمل المحددة المدة والتي هي :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمة غير متجددة.
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب علي المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - عندما يتطلب الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع مثل المؤسسة التي تستعمل آلات متطورة وذات، قيمة مرتفعة فهي تحتاج إلي مراقبة وصيانة دورية قد تكون كل سنة أو سنتين.
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو لأسباب موسمية.
 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- ويجب إن يتبين عند العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة¹.

2- الحالات غير المسموح بها لإبرام عقود عمل محددة المدة.

قد تكون هناك بعض الحالات التي لا يمكن إطلاقا التعاقد عليها عن طريق عقود عمل محددة المدة، ويكون السبب إما بالنظر إلي نشاطها وذلك في الحالات التي يكون فيها النشاط المعمول به هو العادي والدائم للمؤسسة وإما لأن القانون ينص صراحة على هذا المنع مثل التعاقد من جديد لمدة محددة بعد اتخاذ إجراءات التقليل من العمال لأسباب اقتصادية أو حالة استخلاف عامل في حالة إضراب².

وهذا ما جاءت به المادتين 69 و 33:

¹ - قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

² - بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004، ص 92.

تنص المادة 69-02 من قانون 90-11 علي انه " يمنع علي أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلي توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

والمادة 33 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تنص علي ما يلي: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين "

3- انتهاء عقد العمل محدد المدة.

يمكن أن ينقضي العقد وذلك بسبب انتهاء المدة المحددة عند إبرامه والمتفق عليها بين العامل وصاحب العمل، أو يمكن إن ينتهي حسب الأشكال المنصوص عليها قانونا مثلا الاستقالة المادة 68 من قانون رقم 90-11 أو التقاعد أو الوفاة وكذلك انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة. وأخيرا يمكن أن ينتهي بارتكاب خطأ جسيم من طرف العامل وفي هذه الحالة إذا ثبت أن التسريح تعسفي، يستفيد العامل المسرح من أحكام المادة 73/04 من قانون رقم 90-11¹ حيث تنص: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي الجهة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بتعويض لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه، كما لو استمر في عمله وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 يعتبر تعسفا تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا، إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض"².

¹- ذيب عبد السلام، عقد العمل المحدد المدة، المجلة القضائية، العدد الأول، 2011، ص24.

²- قانون 90-11 السالف الذكر.

4-موقف المشرع الجزائري من تجديد عقود العمل المحددة المدة.

لقد تناول المشرع الجزائري موضوع تجديد عقود العمل المحددة المدة في ظل النصوص القانونية الملغاة بالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث أورد أحكاما خاصة بها نجد أنه يمكن تجديدها لكن إذا كان أكثر من مرة يتحول العقد إلي عقد عمل غير محدد المدة في حالة سكوت المستخدم بعد انتهاء المدة المحددة فيه¹.

وان الأمر نفسه كذلك بالنسبة للقانون الفرنسي، حيث أن تجاوز مدة العقد الأصلي ومدة التجديد مثلا الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة، يكفي القاضي لاعتباره أنه عقد عمل لمدة غير محددة ، لكن ذلك مرهون بطلب مسبق من العامل، ويمكن إبرام عقد جديد مع نفس العامل أو مع عامل آخر علي نفس النشاط، لكن يجب أن يكون التجديد دائما بعقد مكتوب وإلا اعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة خاصة أن القانون الجزائري لم يقرر أية مدة قصوى لتجديد العقد ولا عدد المرات التي يمكن إن يتجدد من خلالها².

إن الغاية من دراسة هذا العقد والإحاطة بمختلف الجوانب التي تمسه هي من أجل معرفة القدرة علي إمكانية تحديد فترة التجربة في هذا العقد، لأن عقد العمل محدد المد ينتهي أصلا بانتهاء المدة المقررة له لذلك هل يمكن أن يخضع العامل في هذا العقد إلي هذه الفترة المهمة في حياته العملية؟

بالرجوع إلي القانون رقم 90-11 المتضمن لعلاقات العمل لا نجد ما ينص صراحة على فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة لكن إذا تفحصنا المادة 18 فإننا نجد فيها نصا عاما والتي تنص علي: "يمكن أن يخضع العامل عند توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر". وبناء على ذلك فمن لناحية العملية لا يوجد ما يمنع من تحديد فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة لاسيما أن القانون ترك تحديد فترة التجربة لكل فئة من فئات العمال عن

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 61.

² - بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004، ص ص 93-94.

طريق التفاوض الجماعي، وذلك يعود إلى مختلف الأوضاع والخصائص التي يتميز بها كل نشاط، الأمر الذي جعل تحديد مدة التجربة من بين العناصر والمواضيع الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل فالقانون أعطى لها الحرية لذلك¹.

ولكن من خلال دراستنا لهذا العقد وإمامنا بمختلف الجوانب التي تحيط به توصلنا إلى أنه يتميز بميزة خاصة به ألا وهي الزوال كما ذكرنا سلفا فعقد العمل محدد المدة ينتهي عند انقضاء فترة من الزمن، لذلك يمكن أن نقول إن عقد العمل محدد المدة لا تستوجب فترة تجربة، لأن الغاية الحقيقية من هذه الفترة، هي التأكد من قدرات العامل قصد تثبيته في منصب العمل بعد نجاح فترة التجربة وهو ما أكده المشرع في القوانين السابقة الملغاة وفي القانون الساري المفعول، ولأن العامل خلال هذه الفترة لن يتم تثبيته بصفة دائمة، وإنما لفترة محددة فقط تكون في غالب الأحيان قصيرة وبالتالي فلا حاجة لها في عقود العمل محددة المدة، كما أنه من الناحية الواقعية يصبح إجراء فترة التجربة قليل الأهمية باعتبار أن عقد العمل محدد المدة قد تنطبق مدته مع مدة التجربة، أو تكون هذه الفترة طويلة مقارنة بمدة العقد، وهذا ما قد ينجر عنه تعسف المستخدم في إنهاء عقد العمل قبل انقضاء مدته بداعي عدم كفاءة العامل وعدم نجاحه في فترة التجربة.²

إن تحديد مدة فترة التجربة تكون في من اختصاصات الاتفاقيات الجماعية بصفة عامة في عقود العمل المحددة المدة، حيث نجد في القطاع الاقتصادي أنه توجد اتفاقيات تلتزم بها المؤسسة في تحديد مدة التجربة اللازمة للقيام بعمل معين بموجب عقد عمل محدد المدة، أو أنها تقرر عدم اللجوء إلى فترة التجربة من أجل شغل منصب معين وفي هذه الحالة حتى وإن ثبت عدم كفاءة العامل المهنية فلا يستطيع صاحب العمل أن ينهي العقد إلا بعد انتهاء المدة المحددة، كما أنه يمكن أن تحدد هذه الفترة من قبل المستخدم وما علي العامل إلا

¹ - حمزة جيهاد، عقد العمل المحدد المدة دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاة، الدفعة الثانية

عشر، 2001-2004.

² - نفس المرجع،

القبول بها مهما كانت مدتها، فيمكن أن تكون متناسبة مع مدة العقد أو تكون هذه الفترة طويلة مقارنة مع مدة العقد وهي الحالة الأكثر شيوعا في يومنا هذا، مما ينجر تعسف من جانب المستخدم قصد الاستفادة من العامل قدر الإمكان خاصة إن هذه المدة يمكن أن تفسخ في أي وقت دون أن يترتب علي ذلك أي تعويض مستحق للعامل، وهذا ما يكون في بعض المؤسسات في ظل غياب التنظيم القانوني من قبل المشرع لفترة التجربة في مجال عقد العمل محدد المدة بل أعطى الحرية للمستخدم لتحديد لها لذلك فهو يستعملها كيفما يشاء وفي ذلك مساس من حقوق العمال في ما يخص عقود العمل محددة المدة¹.

وفي هذا الصدد نجد أن المشرع الفرنسي حدد فترة التجربة في عقود العمل محددة المدة وذلك من خلال المادة L122 3-2 من قانون العمل الفرنسي حيث يمكن أن يخضع العامل بعقد عمل محدد المدة لفترة تجريبية، تحسب مدتها على أساس يوم واحد لكل أسبوع في حدود أسبوعين عندما تكون المدة الإجمالية للعقد أقل من ستة أشهر، وفي حدود شهر عندما تكون مدة العقد أكثر من شهر، ويستخلص من حكم هذا النص أن فترة التجربة لا يجب أن تساوي المدة المقررة للعقد².

إن المشرع الفرنسي بتحديد فترة التجربة في عقود العمل محددة المدة قيد صاحب العمل فبهذه الطريقة منعه من التعدي على حقوق العامل في هذه الفترة مكن للعامل من التعرف إذا ما كانت هذه الفترة ثلاثه أم لا.

¹ - سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، جامعة قسنطينة، 2012-2013، ص 39.

² François DUQUESNE, droit du travail le contrat du travail la participation, les droit des salariés dans l'entreprise, 4 édition inclut l'ordonnance du 12 mars 2017 relative à la modification de la partie législative du code du travail, p 68.

الفصل الثاني

المركز القانوني للعامل تحت التجربة.

يتفق العامل وصاحب العمل أحيانا بمناسبة إبرام عقد العمل على فترة التجربة، تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملاءمة العقد له، ففي خلال فترة التجربة يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل، ومدى استعداداه للقيام بالعمل حسب المنصب المخصص له، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل الفنية وأمانته ومدى صلاحيته لأداء العمل. وبعد مرور تلك الفترة يحدد كل طرف موقفه إما الاستمرار في علاقة العمل ويصبح العقد باتا وإما التخلص منه خلال مدة التجربة.

نجد أن شرط التجربة في عقد العمل يرد إما لصالح صاحب العمل الذي يريد التحقق من صلاحية العمل، وإما لصالح العامل الذي يريد التأكد من مناسبة العمل له، وإما لصالح الطرفين معا. وتكتشف عبارات العقد تحت التجربة في الغالب عن الطرف الذي وضع الشرط لصالحه لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة عامة حول عقد العمل تحت التجربة، بحيث سندرس في (المبحث الأول) التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة، من خلال نظرة المشرع الجزائري والفقهاء لهذا العقد، بينما في (المبحث الثاني)، سنقوم بالمقارنة بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة، والآثار المترتبة عن ذلك¹.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص317.

المبحث الأول

التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة

كثيرا ما تنص عقود العمل على فترة التجربة، يتاح فيها لصاحب العمل التأكد من كفاءة العامل والتزامه بالانضباط في العمل وحسن سلوكه، كما يتاح للعامل أيضا التعرف على طبيعة العمل، وعلى قدرته على أدائه، بحيث طرحت آراء عديدة بصدد تكييف عقد العمل تحت التجربة، لذلك سنحاول دراسة التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة من خلال عقد العمل تحت التجربة بين موقف التشريع ونظرة الفقه (المطلب الأول)، والأحكام الخاصة لعقد العمل تحت التجربة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

عقد العمل تحت التجربة بين موقف التشريع ونظرة الفقه

سنتناول في هذا المطلب عقد العمل تحت التجربة في تشريع العمل الجزائري (الفرع الأول)، ونظرة الفقه لعقد العمل تحت التجربة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

عقد العمل تحت التجربة في تشريع العمل الجزائري

لقد خص المشرع الجزائري عقد العمل تحت التجربة بالتنظيم في القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-4-1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم في الفصل الثاني بعنوان شروط التوظيف وكيفية ته من الباب الثالث بعنوان "علاقات العمل الفردية" في المواد من 18 إلى 20 ، من خلالها سنحاول معرفة موقف المشرع الجزائري من التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة، وعليه يتبين لنا بأن اعتبار عقد العمل تحت التجربة يتكون من عقدين لا يجد له

أساس قانوني، ذلك إن المادة 19 تصب في هذا الاتجاه، حيث توحى صياغتها إلي وجود عقد واحد لا عقدين، وإن شرط التجربة من الشروط المألوفة في العقود كافة، ولم يقل احد بأنه يؤدي إلى تقسيم العقد إلى عقدين حتى في العقود الزمنية الشبيهة بعقد العمل كعقد الإيجار مثلاً، بل يبقى شرط التجربة صنفاً من أصناف الالتزام، يجعل من عقد العمل عقداً غير لازم بالنسبة لمن اشترط التجربة يستطيع أن يفسخ العقد خلال الفترة التجريبية شريطة أن لا يزيد عن المدة القانونية ويكون هذا الفسخ بالنسبة للمستقبل.¹

فحساب الأقدمية مثلاً يكون على أساس المدة التي قضاها في العمل، وتصب من بداية التجربة، كذلك حقوقه في العطل تحسب على هذا النحو وهذا يدل على أننا بصدد عقد واحد لا عقدين. ومقتضى القول أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، يعني أنه إذا تخلف الشرط ونجح العامل وأثبت صلاحيته فإن عقد العمل يتأكد في هذه الحالة وبأثر رجعي، وإما إذا تحقق الشرط وثبت عدم صلاحية العامل فيفسخ العقد، ولكن دون أن يكون للفسخ أثر رجعي إذ أن عقد العمل من العقود الزمنية والقاعدة أن ما مضى من الزمن لا يعود، ومن ثم فإن الفسخ في هذه الحالة لا يكون له أثر رجعي، أي أن لا يكون للفسخ أثر بالنسبة لما نفذ من التزامات أو ما استحق من حقوق للعامل من قبل صاحب العمل قبل أن يثبت فشله في التجربة.²

الفرع الثاني

نظرة الفقه لعقد العمل تحت التجربة.

اختلف الفقه في تكييف شرط التجربة فانقسموا إلى آراء فقهية فاعتبره البعض:

¹ - قانون رقم 90-11، السالف الذكر

² - محمد علي عمران، محمد عبد الرحمن الصالحي، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد الجامعة العمالية، كلية الدراسات المختصة، مصر 2007-2008، ص 111.

الرأي الأول: يرى جانب من الفقه أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد ابتدائي أو مؤقت، لأنه يسبق إبرام عقد العمل النهائي في حالة نجاح التجربة، ويعيب هذا الرأي أنه ليس سوى عقد واحد وأن العقد في مدة التجربة لا يختلف في طبيعته وآثاره عن عقد العمل البات، وذلك أن الطرفين يتفقان منذ البداية في هذا العقد على إبرام عقد عمل يتضمن في المرحلة الأولى منه فترة للتجربة، فنحن إذن أمام عقد واحد وليس أمام عقدين¹.

الرأي الثاني: يرى أنصار هذا الرأي أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط واقف، وهو رضا الطرفين، ويرى أصحاب هذا الرأي أن عقد العمل يبدأ بنجاح فترة التجربة وإعلان كل الطرفين عن رضائهما عن نتيجة التجربة.

لكن لا يمكن القول بأن عقد العمل تحت التجربة يكون معلقا على شرط واقف إذ أنه يترتب على الشرط الواقف وقف نفاذ الالتزام، والأمر على غير ذلك في عقد العمل تحت التجربة إذ يبدأ العامل في تنفيذه فور نشوئه، بل أن طبيعة عقد العمل تحت التجربة لا تتفق أبدا مع القول أنه يعتبر معلقا على شرط واقف لأنه لا يمكن الحكم على نتيجة التجربة المرضية أو لا إذا لم يكن قد بدأ في تنفيذ العقد.

كذلك إن هذا الرأي يحرم العامل من الحقوق المترتبة له عن هذه الفترة، حيث يتعذر أن يمتد عقد العمل ليشملها فيحرم من الإجازات والأقدمية².

الرأي الثالث: يرى أنصار هذا الرأي أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد غير لازم يجوز العدول عنه، فشرط التجربة هو شرط عدول وخيار بحيث إذا انتهت مدة التجربة دون أن يستعمل رب العمل حقه في الفسخ اعتبر العقد باتا ومن ثم ملزما له.

هذا الرأي تعرض للنقد بأن العقود الغير اللازمة من الوكالة والوديعة بغير أجر والعادية لا تقبل بطبيعتها خيار الشرط لأنها قابلة للفسخ دون الحاجة إلى شرط لذلك³.

¹ - احمد عبد الكريم ابرشت، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الإسماء، عمان، 1999، ص128.

² - عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص73.

³ - سيد محمد رمضان، مرجع سابق، ص 206.

الرأي الرابع: يرى أنصار هذا الرأي أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، بمعنى أنه موجود منذ البداية، إلا أنه معرض للهدم إذا لم تكن التجربة مرضية، وعلى ما يبدو فإن هذا الرأي الأخير هو الرأي الراجح على أساس أنه يتطابق عموماً مع مقاصد الأطراف وخاصة السريان الفوري للعقد. إن هذا الرأي يمثل فوائد مهمة لأن قيام العقد فوراً يعطي الحق للعامل خلال فترة التجربة بالتمتع بتدابير الحماية الاجتماعية وخاصة الحد الأدنى للأجر المضمون والعطل المدفوعة الأجر¹. ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائياً أو تمهيدياً، لأنه مرتبط بشرط فاسخ فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائياً. أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض، كما تنص ذلك القوانين والأحكام السارية. ويحق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول².

المطلب الثاني

الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة

يتميز عقد العمل تحت التجربة بطبيعته الخاصة، ولقد كان لهذه الطبيعة أثر بالنسبة إلى القواعد التي وضعها المشرع الجزائري لبيان أحكامه، لذلك سنتناول أولاً دراسة الاتفاق على شرط التجربة (الفرع الأول) ثم دراسة إنهاء عقد العمل أثناء فترة التجربة (الفرع الثاني)³.

¹ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991، ص 163.

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 70.

³ - سولم صفيان، التكيف القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري، جامعة سوق أهراس، ص 111.

الفرع الأول

مدة فترة التجربة وإثباتها

أولاً - مدة العقد:

تدخل المشرع الجزائري خلال فترة النظام اللائحي بتحديد المدة التجريبية، وهي تختلف من فئة لأخرى، أما القانون الساري المفعول أي القانون 90-11 الذي ألغى كل القوانين السابقة وضع حدا أقصى لمدة التجربة لعمال التأهيل والإطارات، فهي لا تتجاوز 6 أشهر، كما وضع حدا أقصى للإطارات العليا 12 شهرا تاركا مسالة تحديد فترة التجربة لكل فئة من فئات عمال الاتفاقيات الجماعية¹.

وينطلق حساب مدة التجربة من تاريخ التنصيب والشرع في العمل، ويمكن اعتباره بالنظر إلى بداية المدة التي تدفع بمناسبة أول أجر، وبالرجوع إلى نص المادة 18 من القانون رقم 90-11 انه يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي².

ويستدل بهذا النص على ثلاث أمور وهي:

الأول: لقد قام المشرع الجزائري بوضع حد أقصى لمدة التجربة بحيث لا تزيد عن ستة أشهر كأصل عام، لكن يمكن استثناء أن ترفع إلى 12 شهرا في مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وذلك بهدف حماية العمال خوفا من أن يلجا أصحاب العمل إلى إطالة مدة التجربة، وجعل العامل في مركز قلق طالما أن لصاحب العمل خلال هذه المدة أن ينهي العقد إذا ما ثبت لديه عدم صلاحية العامل دون أن يلزم بتعويضه.

¹ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 227.

² - قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

وعليه فإن اتفاق العامل ورب العمل على مدة تجاوز الحد الأقصى فإن اتفاقهما يكون باطلا فيما يتعلق بهذه الزيادة.

الثاني: أن تحديد القانون سقف مدة التجريب لا يمكن تجاوزه، يعني بالضرورة عدم إمكانية تمديد هذه المدة خارج حدود هذا السقف، وكذلك لا يمكن تجديدها، وعليه لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، وهذا الحظر يظل قائما ولو تغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن مدة التجربة الأولى أو اختلف العمال اختلافًا جوهريًا، ولقد أراد المشرع الجزائري بذلك حماية العامل من تعسف رب العمل، الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة ثم يقوم بإنهاءه خلال فترة التجربة، ويعود بعد ذلك ليتعاقد من جديد بعقد آخر تحت التجربة، إذ أن ذلك يعتبر تحايلا على القانون وغشا عليه وبالتالي فإن القانون لا يجيزه.

الثالث: على عكس القانون الفرنسي لا ينص القانون الجزائري على فترة التجربة بالنسبة للعقود محددة المدة، إلا أنه بالرجوع إلى نص المادة 18 المذكورة أعلاه يتبين أنه بالنظر إلى عمومية صياغتها كما سبق ذكره تحديدها للمفاوضة الجماعية¹.

ثانيا - إثبات مدة العقد.

باعتبار أن العامل تحت التجربة فهو في مركز تعاقدى ليس تنظيمي، فإن إثبات الاتفاق على شرط التجربة يخضع للقواعد العامة، لكن ما مدى اشتراط النص صراحة على أن العامل تحت التجربة، إذ أن ثمة تساؤلا فقهيًا يثار في هذا الشأن مفاده: هل يشترط إتمام التراضي في هذا العقد أن ينص فيه صراحة على اثر التجربة، بحيث يؤدي تخلف هذا الشرط إلى ثبوت صفة عقد العمل إثبات له²، وتخلف قيد التجربة باعتباره وصفا عرضيا لا بد من الإفصاح عنه؟

¹ - سوالم سفيان، مرجع سابق، ص 112

² - فاطمة محمد الرزاز، سلامة عبد النواب، دروس في قانون العمل، الإسراء للطباعة، مصر، 2007، ص 65.

أم أنه ينص عليه في العقد كتابة حماية للعامل من ادعاء صاحب العمل على غير الحقيقة من أن العقد هو عقد عمل تحت التجربة تهرباً من قواعد الانتهاء المقررة في عقد العمل البات¹.

إن لزوم إثبات مدة التجريب بالكتابة لا يعني بالضرورة أن يكون الشرط مكتوباً بطريقة ضمنية من بنود العقد، ومع ذلك يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالات للشك أن إرادة المتعاقدين قد انتهجت إلى أن يكون العقد عقد عمل تحت التجربة.

وأما إذا كان العامل هو الذي يريد أن يثبت أن العقد كان تحت التجربة فلا يشترط وجود عقد مكتوب، وله إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل أثناء فترة التجربة

تنص المادة 20 من القانون رقم 90-11 أنه يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق².

أولاً- الإنهاء دون إشعار مسبق

يتضح لنا من خلال المادة 20 أنه من أهم ما يميز عقد العمل تحت التجربة باعتباره صورة من الصور الخاصة لعقد العمل، هو أن شرط التجربة يسمح لأي من طرفي العقد أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة في أي وقت أثناء مدة التجربة ولا يلتزم من يقوم بالإنهاء في هذه الحالة بأن يخطر الطرف الآخر برغبته في الإنهاء، كذلك لا يكون ملزماً بدفع أي تعويض.

إن الإشعار المسبق فرض لوقاية العامل من مفاجأة الفصل من العمل ولإفساح المجال أمامه للبحث عن عمل جديد، ويفترض أن العامل لن يتفاجأ بانتهاء العقد إذا كان الإنهاء قد تم

¹ - فاطمة محمد الرزاز وسلامة عبد النواب، نفس المرجع، ص 66.

² - قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

خلال فترة التجريب، إذ لابد أن العامل قد تهيأ نفسيا وعمليا لهذا الإنهاء طالما أن العقد الذي دخل فيه ليس باتا معلقا على نجاح التجربة، كما إن تحديد القانون للحد الأقصى لفترة التجربة جعلها قصيرة لا تترك مجالا للإشعار المسبق¹.

ثانيا - الإنهاء دون تعويض:

يشكل إنهاء عقد العمل تحت التجربة دون تعويض أهم الخصائص المرتبطة بهذا العقد، ويعود سبب ذلك إلى حرمان العامل من حقه في التعويض، يعود أساسا إلى أن هذا الأخير لا يستحق أيا من حقوقه إذا كان سبب الإنهاء يعود لعدم كفاءته، فصاحب العمل لا يعد متعسفا في هذه الحالة طالما أن الإنهاء يعود لعدم كفاءة العامل في العمل وبالتالي لا يستحق بدل الفصل التعسفي².

الفرع الثالث

القيود الواردة على سلطة المستخدم في إنهاء عقد العمل تحت التجربة

يشكل إنهاء عقد العمل تحت التجربة خروجاً عن القواعد العامة في إنهاء العقد، بحيث يسمح هذا الشكل من العقود لأحد أطرافه إنهائه بإرادته المنفردة إلا أن هذا الحق مقيد وليس مطلقاً، لهذا سنبين في هذا الفرع القيود الواردة على ممارسة سلطة الإنهاء والمتمثلة فيما يلي³:

أولاً- وجوب ممارسة سلطة الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة.

إن القواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل تحت التجربة تقيد بوجوب أن يتم الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة، وهذا يمثل القيد الأول على هذه السلطة، فإذا انقضت فترة التجربة دون

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص55.

² حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2014، ص33.

³ - فراس يوسف الكسابية، دراسة في ضوء أحكام قانون العمل الأردني، مجلة الشريعة والقانون، العدد 45، جانفي 2011، ص279.

استخدام أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل أصبح العقد باتاً، وخضع في انتهائه إلى القواعد العامة الواردة في هذا الشأن¹.

ثانياً - وجوب ممارسة سلطة الإنهاء ممن تقرر الإنهاء لمصلحته.

مفاد هذا القيد أن يصدر الإنهاء ممن تقرر التجربة لمصلحته، لأن الأطراف متساوون فيمن يقرر شرط التجربة لمصلحته، وهذا هو مسلك المشرع الجزائري وجميع التشريعات العربية، يتفق على إنهاء عقد العمل تحت التجربة خلال مدة التجربة من قبل كلا الطرفين، إذا نص في العقد على إعطاء شرط التجربة دون تمتع الطرفين بحق إنهاء العقد، انعقد عقد عمل عادي ولمدة غير محددة إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك².

¹ - سوالم سفيان، مرجع سابق، ص 115.

² - انظر المادة 20 من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بعلاقات العمل التي جاء فيها " يجوز لأحد الطرفين إن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض من غير اشعار مسبق ".

المبحث الثاني

المقارنة بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة والآثار المترتبة على فترة التجربة.

يبقى التمييز هنا بين المركز القانوني للموظف العام والعامل أثناء فترة التجربة، فالموظف تحت التجربة في علاقته بالإرادة في مركز تنظيمي لائحي يحدد حقوقه وواجباته مباشرة من القانون واللوائح المنظمة للوظيفة العامة على عكس علاقة العامل بصاحب العمل التي هي علاقة تعاقدية قوامها العقد.

وباستقراء النصوص القانونية المنظمة لفترة التجربة بالنسبة للموظف والواردة في القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري رقم 06-03 وبالضبط في المواد 83 و92، كما إن فترة التجربة يترتب عن انتهائها آثارا مختلفة منها سلبية ومنها إيجابية¹.

سنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة (المطلب الأول) والآثار المترتبة عن انتهاء فترة التجربة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة

سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة أوجه الشبه بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة (الفرع الأول) وأوجه الاختلاف بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة (الفرع الثاني).

¹ - سوالم سفيان، مرجع سابق، ص 119.

الفرع الأول

أوجه الشبه بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة

يتشابه المركز القانوني للعامل والموظف أثناء فترة التجربة من عدة أوجه تتركز أساساً في مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها كل من العامل والموظف أثناء فترة التجربة، ومجموعة من الواجبات التي تفرض عليهما أثناء فترة التجربة¹.

أولاً- من حيث حقوق وواجبات الموظف والعامل أثناء فترة التجربة.

يتمتع العامل والموظف أثناء الفترة التجريبية بنفس الحقوق والواجبات التي يمكن أن يتمتع بها العامل أو الموظف المثبت في منصب مماثل، والتي تقرها القوانين والأنظمة مثل: الحق في الأجر الذي اكتفي القانون بوضع القواعد العامة للأجر دون التطرق للمسائل التفصيلية، حيث عرفه في المادة 80 من القانون رقم 90-11 على أنه مقابل العمل المبذول من طرف العامل، كما تعرض إلى مختلف مكوناته المتمثلة في الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة الذي يختلف من هيئة لآخري. والحق في الراحة وهو من الحقوق التي نص عليها الدستور والحق في الراحة ويشمل الراحة الأسبوعية حسب نص المادة 33 من قانون رقم 90-11 الأعياد الدينية والوطنية والعطلة المرضية والعطلة السنوية وعطلة الأمومة وغيرها... الخ، كما تعتبر فترة التجربة في الحالتين فترة عمل فعلية تأخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتعاقد. نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأحكام القانونية المتعلقة بحقوق وواجبات العامل خلال فترة التجربة.

كما أن العامل أو الموظف لا يستفيد من بعض الوضعيات نظراً لوجودهما في فترة التجربة كوضعهما في حالة انتداب أو الاستيداع².

¹ - سوالم سفيان، مرجع سابق، ص 119.

² - بشين زخير، سعدي أسيا، مسيخ نسيم، عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاة، الدفعة 15، 2007، ص 37.

ثانيا - من حيث سلطة الإدارة وأصحاب العمل في إنهاء العلاقة.

لقد قرر القانون حق الإدارة أو أصحاب العمل في تسريح الموظف تحت التجربة، أو إنهاء علاقة العمل تحت التجربة متى ثبت عدم كفاءة العامل أو الموظف وعدم صلاحيته لشغل المنصب، وهذا دون إشعار مسبق أو تعويض وعليه لا العامل تحت التجربة ولا الموظف المتربص يمكنهم الاستفادة من حق الإشعار المسبق أو التعويض، في حال إنهاء هذه العلاقة وبالتبعية، لا يمكن للقضاء العادي أو الإداري أن يبسط رقابته في هذا الإطار إلا إذا كان الإنهاء قد استعمل دون وجه حق كتحقيق أغراض شخصية بعيدة كل البعد من مستلزمات الإنهاء القانونية المتعلقة بالعمل أو الوظيفة¹.

الفرع الثاني

أوجه الاختلاف بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة

إن إجراء مقارنة بين الأحكام الخاصة بالموظف أثناء فترة التجربة والعامل أثناء نفس الفترة والتي سبق التطرق إليها مكننا من تحديد أوجه الاختلاف التالية:

أولاً - من حيث مدة العقد ولزومها.

الموظف يكون تحت التجربة بنص القانون وليس بإرادته أو إرادة الإدارة، فلا تملك الإدارة إعفاء الموظف من شرط التجربة، كما لا يمكن هو نفسه التهرب من الشرط ذاته، أو الاتفاق على خلاف النص فهو مقرر لمصلحة الوظيفة، ولا يجوز التنازل عنه، في هذا الإطار تنص المادة 83 من قانون الوظيفة العمومية العام رقم 06-03 المؤرخ في 15-6-2006 على ما يلي "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص..."، كما أن قانون الوظيفة العامة حدد مدة التجربة بنسبة حيث تنص المادة 84 من نفس القانون على ما يلي "يجب على

¹ - سناء عبد الطارش، المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة دراسة مقارنة، مجلة القادسة للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، كانون الأول 2011، ص 318.

المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة " يمكن تمديدتها لنفس المدة مرة واحدة طبقاً لنفس المادة 85 من نفس القانون¹.

وهذا بخلاف شرط التجربة الذي يخضع له العامل، فهو غير إجباري من جهة يمكن إعفاء العامل منه تحديده يخضع للتفاوض، تكون مدة التجربة ضمن حد أقصى لا يتجاوز الستة أشهر، يمكن أن ترفع استثناء إلى 12 شهراً في مناصب العمل ذات التأهيل العالي، كما إن مدة التجربة في هذه الحالة غير قابلة للتمديد².

ثانياً - من حيث الجهة التي تقرر بشرط التجربة لمصلحتها.

رأينا سابقاً أن شرط التجربة في عقد العمل مقرر لمصلحة طرفيه، بينما نجد أن الشرط في الموظف تحت التجربة مقرر دائماً لمصلحة الإدارة باعتبار أن الموظف في مركز تنظيمي لائحي في علاقته بالإدارة، الهدف منه خدمة المرفق العام وضمان سيره بانتظام³.

ثالثاً - من حيث توقيت إنهاء العلاقة.

إذا كان عقد العمل تحت التجربة من حق من قرر الشرط لمصلحته إنهاء العقد أثناء فترة التجربة وقبل انتهائها فإن الأمر يختلف بالنسبة للموظف، حيث يتعين على الإدارة منح الموظف الفرصة كاملة لإثبات كفاءته وأحقيقته للوظيفة طيلة مدة التجربة، وانتظار انتهاءها لاتخاذ القرار المناسب، حيث تنص المادة 85 من قانون الوظيفة العامة على ما يلي "بعد انتهاء مدة التربص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته.

¹ - أمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46 لسنة 2006.

² - بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، 2016، ص 102.

³ - شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، دراسة مقارنة، دفاثر السياسة والقانون، العدد الثالث عشر، جوان 2015، ص 142.

-أما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

-و إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض¹.

إن الجهة المختصة باتخاذ قرار إنهاء خدمات الموظف هي الجهة المختصة بتقدير صلاحيته وأن الجهة التي تملك تقدير صلاحيته الموظف تحت التجربة لشغل وظيفة بشكل دائم هي السلطة التي تملك التعيين، فالإدارة هي التي تتولي مهمة تسيير المرافق العامة بانتظام وهي المسؤولة عن قيام الموظفين بأداء واجباتهم علي أكمل وجه بما يحقق المصلحة العامة فلذلك من المسلم به أن الإدارة تمارس اختصاصا تقديريا فيما يخص الموظف خلال مدة التجربة بحيث يكون لها أن تقرر إنهاء خدماته إذا ثبت لها عدم صلاحيته لشغل المنصب وإنهاء خدمة الموظف.²

المطلب الثاني

الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة

نتطرق من خلال هذا العنصر إلى الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة بالفشل أو النتائج السلبية (الفرع الأول)، ثم إلى الآثار المترتبة على انتهاءها بنتائج إيجابية (الفرع الثاني)³.

الفرع الأول

الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج سلبية

إذا كانت الأحكام التشريعية السابقة الملغاة بالقانون رقم 90-11 منحت للهيئة المستخدمة حق تجديد فترة التجربة مرة واحدة، أو تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل

¹- الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

²- سناء عبد الطارش، مرجع سابق، ص 318.

³- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة على ذلك، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 121.

منصف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية، أو إنهاء مهامه، متى كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية، فإن قانون العمل الساري المفعول لم يتطرق للموضوع تاركا هذه المسألة للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية¹.

بالنسبة للاتفاقيات الجماعية التي تعد إطارا عاما لقطاع النشاط الاقتصادي منحت لصاحب العمل الحق في تجديد فترة التجربة مرة واحدة، شريطة ألا تتعدى الفترة التجريبية الثانية نصف مدة الفترة الأولى، بينهما ذهب أغلبية الاتفاقيات لمختلف الهيئات المستخدمة إلى جواز تجديد فترة التجربة مرة واحدة إذا كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية².

لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية بجواز تحديد المدة فحسب، بل تعرضت إلى الأسباب التي تؤدي إلى تحديدها، إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية منحت الحق للعمال الذين انتهت فترة تجربتهم بنتائج سلبية الحق في تحديد المدة، فإن بعضه الآخر تضمنت نصا صريحا بإنهاء العلاقة متى كانت نتائج التجربة غير مرضية شريطة أن يبلغ العامل بإنهاء العلاقة خلال مدة محددة في الاتفاقية، فإذا انقضت المدة ولم يبلغ بإنهاء العلاقة لعدم كفاءته، ثبت العامل في منصب عمله إذا كان عقد العمل مبرما لمدة غير محددة أو ثبت المدة المحددة في العقد إذا كان العقد محدد المدة .

ما دام أن المشرع الجزائري منح للطرفين الحق في إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة دون إشعار ولا تعويض، فإن صاحب العمل لا يكون ملزما بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها³.

¹- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، مرجع سابق، ص 122

²- بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص122.

³ القرار رقم 132163 المؤرخ في 18 فيفري 1997، الصادر من الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد 01، 1997، ص 59.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على الانتهاء بنتائج إيجابية

إذا انتهت فترة التجربة بنتائج إيجابية تثبت مدة العقد إذا كانت علاقة العمل محددة المدة، أو يثبت العامل قانوناً في المنصب الذي رشح له إذا كان العقد غير محدد المدة كما يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الدائمون الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويخضع لنفس الواجبات وتتخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة مباشرة بعد تثبيت العامل، نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأحكام القانونية المتعلقة بحقوق وواجبات العامل خلال فترة التجربة.

لم تتعرض أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح المدة التجريبية تاركة ذلك لإرادة أطراف التفاوض الجماعية للاتفاقيات الجماعية، على خلاف ذلك تضمنت النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بعض إجراءات التثبيت، فحسب هذه الأحكام يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية، ويتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية أو عقد عمل يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي الذي عين فيه العامل ورتبته، وعند الاقتضاء إلى أجر المنصب¹.

تعرضت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى إجراءات تثبيت العامل، الذي انتهت مدة تجربته بنتائج إيجابية، وتقريباً هي نفس الإجراءات المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة، كما أجمعت على أن تثبت العامل في منصب عمله يعد نجاح مدة التجربة، وذلك بتبليغه لقرار مكتوب يتضمن ذلك ورتبة المنصب المشغول وفئة تصنيفه وأجر المنصب، ومكان العمل على أن يتم تبليغ المعني بأمر قرار التثبيت مباشرة بعد

¹ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007-2008، ص 159.

انتهاء المدة التجريبية وبانقضاء هذا الأجل، يعد العامل مثبتا بصفة آلية وأن تحسب مدة التجربة في أقدمية العمل¹.

إن بانتهاء الفترة يثبت العقد ويصبح نهائيا حيث تطبق عليه الأحكام القانونية والاتفاقية المعمول بهما على أساس أن العامل يتمتع بكل المؤهلات العملية والكفاءة المهنية لإنجاز ذلك العمل وشغل ذلك المنصب. كما تثبت للعامل كافة الحقوق المنصوص عليها قانونا واتفاقا ويصبح العقد قانونيا بين الطرفين، لا يجوز إنهاؤه أو تعديله إلا ضمن الإجراءات والحالات التي حددها القانون والاتفاقيات الجماعية².

¹ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 233.

² - معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص 160.

خاتمة

من خلال دراستنا لعقد العمل تحت التجربة رأينا إن عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل ينعقد موصوفا وصفا ويتمثل في تعليق زواله علي عدم رضا أحد طرفيه عن هذه التجربة، وبسبب الطبيعة القانونية لهذه الفترة استلزم المشرع الجزائري وضع مجموعة من الأحكام والمبادئ التي يجب أن يتقيد بها العامل وصاحب العمل خلال تلك الفترة والالتزام بإدراجها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي يبرمانها¹.

من خلال تفحصنا لكيفية تنظيم هذه الفترة في القوانين السابقة الملغاة، لا نجد الكثير من الاختلافات بينها وبين القانون ساري المفعول (90-11) ولقد عمد المشرع الجزائري في عقد العمل تحت التجربة إلى تحديد مدتها وذلك من أجل منع تحايل أصحاب العمل على القواعد العامة في الإنهاء عن طريق إطالة مدة التجربة أو تحديدها، وكذلك نجد أنه أطلق لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة ولم يشترط عدم صلاحية العامل لإمكانيته لإنهاء هذا العقد، مع إعفاء صاحب العمل من الإشعار المسبق والتعويض وهو نفسه موقف القضاء الجزائري.

نجد أن المشرع الجزائري قيد سلطة الإنهاء بقيدتين، يتمثل الأولى في ضرورة ممارسة الإنهاء أثناء فترة التجربة وقبل انقضائها، بينما يتمثل القيد الثاني في ضرورة ممارسة سلطة الإنهاء ممن تقرر الشرط لمصلحته. أما فيما يخص المقارنة بين المركز القانوني للعامل والموظف تحت التجربة نجد أن تحدد القواعد العامة في القانون الخاص طبيعة العلاقة التي تربط العامل برب العمل والتي هي علاقة تعاقدية في إنشاء العقد والالتزام بآثاره أما الموظف تحت التجربة في علاقة بالإدارة وفي مركز تنظيمي². وفي الأخير نجد أن انقضاء فترة التجربة تكون إما بنتائج سلبية وتكون بفشل العامل وبذلك لا تسمح له الفرصة بالبقاء في إكمال العمل

¹ - عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 543.

² - قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

وإما بنتائج إيجابية تثبت مدة العقد إذا كانت علاقة العمل محددة المدة، أو يثبت العامل قانونا في المنصب الذي رشح له إذا كان العقد غير محدد المدة¹.

لكن ما تجدر بنا ملاحظته إن المشرع الجزائري أغفل على تحديد فترة التجربة في عقود العمل محددة المدة وهذا ما جعل أصحاب العمل يحددونها كيفما شاؤوا مما يجعل ذلك إنقاصا من حق العامل لذلك يجب عليه تحديد مدة فترة التجربة في هذه العقود.

غير أن الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في العمل هي التي تتكفل بجانب تنظيم فترة التجربة في كل قطاع وفي كل نشاط مع احترام الحدود الدنيا المقررة في القوانين والتنظيمات حفاظا على حقوق العمال في فترة التجربة، وتحقيقا لمصلحة المؤسسة في اختيار وانتقاء عمال من ذوي المهارات والكفاءات والقدرات في شغل المنصب المعني.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأ علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، مرجع سابق، ص123.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب.

1. أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
2. احمد عبد الكريم ابرشت، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الإسراء، عمان، 1999.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
6. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة على ذلك، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
7. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
8. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011.
9. بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
10. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2001.

11. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، طبعة 2006 جسور للنشر والتوزيع 2006.
12. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2014.
13. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
14. محمد علي عمران، محمد عبد الرحمان الصالحي، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد الجامعة العمالية، كلية الدراسات المختصة، مصر 2007-2008.
15. حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.
16. سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 سنة 2001 دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، الطبعة الأولى، كلية الحقوق، جامعة الزيتونة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، تونس، 2006.
17. عبد الواحد كرم، قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
18. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
19. عبد الحليم أكمون، مزاوي، محمد قادة، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007.
20. علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001.
21. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

22. فاطمة محمد الرزاز، سلامة عبد النواب، دروس في قانون العمل، الإسراء للطباعة، مصر، 2007.
23. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991.
24. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، منشورات جامعة حلب، مركز التعليم المفتوح، سوريا، 2006.
25. تربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومه للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2013.
26. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق النصوص وآخر التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

ثانيا: المحاضرات

27. سوالم صفيان، التكيف القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري، جامعة سوق أهراس.
28. خليفي عبد الرحمان، محاضرات قانون العمل، المركز الجامعي سوق أهراس، 2009.

ثالثا - الرسائل والمذكرات الجامعية.

أ- رسائل الدكتوراه

1. أيت إفتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل : وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.
2. بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، 2016.

3. نبالي فطه، دور المجلس الدستوري حماية الحقوق والحريات العامة مجال ممدود وحول محدود، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010.

4. معاشو نبالي فطه، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007-2008.

ب-مذكرات الماجستير

1. بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004.

2. سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، جامعة قسنطينة، 2012-2013.

ج-مذكرات المدرسة العليا للقضاة

1. بشين زخير، سعدي أسيا، مسيخ نسيم، عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاة، الدفعة 15 2007.

2. حمزة فارس، بوشليط عفاف، زويوش ريم، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل كفاءة المدرسة العليا للقضاة، الجزائر، الدفعة 15، 2004-2007.

3. عقوبي مدل تفضيل، الاتفاقيات الجماعية كمصدر من مصادر قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاة، الدفعة الثامنة عشر، 2007-2008.

4. مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي 90-290، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، الدفعة السابعة عشر، الجزائر 2006-2009.

5. حمزة جيهاد، عقد العمل المحدد المدة دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاة، الدفعة الثانية عشر، 2001-2004.

د-مذكرات الماستر

1. مفصل يوسف، عقد العمل المحدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.

رابعاً: المقالات والمداخلات

أ-المقالات:

1. واضح رشيد، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين المشروعية والتعسف، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية العدد 02، 2011.
2. سناء عبد الطارش، المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة دراسة مقارنة، مجلة القادسة للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، كانون الأول 2011.
3. فراس يوسف الكسابية، دراسة في ضوء أحكام قانون العمل الأردني، مجلة الشريعة والقانون، العدد 45، جانفي 2011.
4. شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، دراسة مقارنة، دفاتر السياسة والقانون، العدد الثالث عشر، جوان 2015.
5. ذيب عبد السلام، عقد العمل المحدد المدة، المجلة القضائية، العدد الأول، 2011.

ب-المداخلات:

1. أرزيل الكاهنة، ملاحظات حول عقود العمل في القانون الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول، الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و11 مارس 2010 بالقطب الجامعي تاسوست جامعة جيجل.
2. واضح رشيد، " دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، 10-11 مارس 2010.

خامسا: النصوص القانونية.

1. أمر رقم 66-133، مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 2 جوان 1966، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادر في 08 جوان 1966.
2. أمر رقم 75-31، مؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39، الصادر في 16 مايو 1975.
3. أمر رقم 06-03، مؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46 لسنة 2006.
4. قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم.

سادسا: الاجتهاد القضائي

1. قرار رقم 540092 المؤرخ في 07/01/2010 الصادر من الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2010.
2. قرار رقم 540093 المؤرخ في 08/04/2010 الصادر من الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2010.
3. قرار رقم 132163 المؤرخ في 18 فيفري 1997، الصادر من الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد 01، 1997.

سابعا: الوثائق:

- الاتفاقية الجماعية للسياحة وأسفار الجزائر المقر الاجتماعي، المركز التجاري الحمادية، بوزريعة الجزائر تسري ابتداء من 2004/07/01 .
- ¹ - الاتفاقية الجماعية للاتصال، جريدة اتصالات الجزائر، جريدة إعلامية، العدد 0، المحمدية سبتمبر 2003.

المراجع باللغة الفرنسية:

1. CONVENTION COLLECTIVE, EPLF Tizi-Ouzou, septembre 2003.
2. François DUQUESNE, droit du travail le contrat du travail et la participation, les droit des salariés dans l'entreprise, 4 édition inclut l'ordonnance du 12 mars 2017 relative à la modification de la partie législative du code du travail.

الفهرس

1 مقدمة

الفصل الأول

الإطار التنظيمي لفترة التجربة في قانون العمل الجزائري

7 المبحث الأول: فترة التجربة قبل وبعد مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

7 المطلب الأول: فترة التجربة قبل مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

7 الفرع الأول: مرحلة ما بين 1962-1978.

10 الفرع الثاني: مرحلة بين 1978-1989.

13 المطلب الثاني: فترة التجربة بعد مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

13 الفرع الأول: فترة التجربة في قانون العمل 90-11.

16 الفرع الثاني: فترة التجربة في الاتفاقيات الجماعية.

16 أولا- تعريف الاتفاقيات الجماعية.

17 ثانيا- شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية.

18 ثالثا- حدود سيران الاتفاقية الجماعية.

18 رابعا- مضمون الاتفاقيات الجماعية.

21 المبحث الثاني: ماهية فترة التجربة في القانون الجزائري.

21 المطلب الأول: مفهوم فترة التجربة.

21 الفرع الأول: تعريف فترة التجربة.

22 الفرع الثاني: أهداف فترة التجربة.

المطلب الثاني: فترة التجربة في عقد العمل غير محدد المدة وعقد العمل المحدد المدة	24
الفرع الأول: فترة التجربة في عقد العمل غير محدد المدة	24
أولاً - الإنهاء لاتفاقي	26
ثانياً - استحالة التنفيذ	27
ثالثاً - الفسخ	27
الفرع الثاني: فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة	29

الفصل الثاني

المركز القانوني للعامل تحت التجربة.

المبحث الأول: التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة	37
المطلب الأول: عقد العمل تحت التجربة بين موقف التشريع ونظرة الفقه	37
الفرع الأول: عقد العمل تحت التجربة في تشريع العمل الجزائري	37
الفرع الثاني: نظرة الفقه لعقد العمل تحت التجربة	38
المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة	40
الفرع الأول: مدة فترة التجربة وإثباتها	41
أولاً - مدة العقد	41
ثانياً - إثبات مدة العقد	42
الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل أثناء فترة التجربة	43
أولاً - الإنهاء دون إشعار مسبق	43
ثانياً - الإنهاء دون تعويض	44
الفرع الثالث: القيود الواردة على سلطة المستخدم في إنهاء عقد العمل تحت التجربة	44

أولاً- وجوب ممارسة سلطة الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة.....	45
ثانياً- وجوب ممارسة سلطة الإنهاء ممن تقرر الإنهاء لمصلحته.....	45
المبحث الثاني: المقارنة بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة والآثار المترتبة على فترة التجربة.....	46
المطلب الأول: المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة.....	46
الفرع الأول: أوجه الشبه بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة .	47
أولاً- من حيث حقوق وواجبات الموظف والعامل أثناء فترة التجربة.....	47
ثانياً- من حيث سلطة الإدارة وأصحاب العمل في إنهاء العلاقة.....	48
الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة.....	48
أولاً- من حيث مدة العقد ولزومها.....	48
ثانياً- من حيث الجهة التي تقرر بشرط التجربة لمصلحتها.....	49
ثالثاً- من حيث توقيت إنهاء العلاقة.....	49
المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة.....	50
الفرع الأول.....	50
الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج سلبية.....	50
الفرع الثاني.....	52
الآثار المترتبة على الانتهاء بنتائج إيجابية.....	52
خاتمة.....	54
قائمة المراجع.....	57
الفهرس.....	65