

عقد العمل تحت التجربة في التشريع والقضاء الجزائري**طبيب فايزة****باحثة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية****جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم****الملخص:**

يتفق العامل وصاحب العمل، أحيانا بمناسبة إبرام عقد العمل، على جعل عقدهما تحت التجربة، فيقرران إبرام عقد العمل النهائي بشرط نجاح فترة التجربة، على أن يخضع العامل خلال هذه الفترة لنفس القوانين والأنظمة التي تسري على العمال المثبتين، باستثناء بعض الوضعيات الخاصة، وقد منح القانون للمتعاقدين الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة خلال فترة سريانها، بدون إشعار مسبق أو تعويض.

الكلمات المفتاحية: عقد عمل، فترة التجربة، إشعار مسبق، تعويض.

Résumé:

Parfois l'employée et l'employeur se mettent d'accord à propos du contrat de travail, de mettre leur contrat sous expérience, et décident de conclure le contrat de travail définitif sous peine de l'expérience concluante durant le quel l'employée est soumise aux mêmes lois et règles des employée confirmé, sauf cas spéciales né-au moins la loi permet aux contractant le droit d'anéantir le contrat de travail expérimentale durant la période de sa validité sans préavis ni indemnité.

Mots-clés:

contrat de travail, Période d'essai, préavis, indemnité.

المقدمة:

الأصل أن ينعقد عقد العمل باتا منذ البداية، غير أنه من الجائز قانونا أن يعلق إبرام عقد العقد النهائي على شرط نجاح فترة التجربة، فيوصف العقد حينئذ على أنه عقد عمل تحت التجربة، وهو مرحلة تمهيدية للتعاقد النهائي، فمتى انعقد عقد العمل وكان قد تضمن شرط التجربة فهو شريعة للمتعاقدين، حيث تسري عليه الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة وإن كان يخضع كأصل عام للقواعد العامة التي تحكم عقد العمل البات.

نظم المشرع الجزائري أحكام عقد العمل تحت التجربة في القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل في الفصل الثاني " شروط التوظيف وكيفياته" من الباب الثاني "علاقات العمل الفردية" وذلك ضمن المواد من 18 إلى 20 منه.

إن الطبيعة القانونية الخاصة التي يتميز بها عقد العمل تحت التجربة، جعلت من التكييف القانوني لهذا العقد مثار خلاف فقهي، ظهرت على إثره العديد من النظريات الفقهية. كما استدعى إغفال تنظيم العديد من قواعد وأحكام هذا العقد بشكل مفصل في القانون الجزائري إلى تدخل الاتفاقيات الجماعية وشراح قانون العمل الجزائري لسد هذا النقص، وقد طرحت عدة نزاعات قضائية تتعلق بعقد العمل تحت التجربة أمام المحكمة العليا الأمر الذي دفعنا للبحث في أهم قراراتها لرفع اللبس أو الإغفال عن النصوص القانونية.

سنحاول في هذه الدراسة الوقوف على تعريف عقد العمل تحت التجربة، وتبيان طبيعته القانونية، والآثار القانونية المترتبة عليه في ظل الأحكام القانونية السارية المفعول والاجتهادات القضائية وذلك بالإجابة على الأسئلة التالية: ما المقصود بعقد العمل تحت التجربة؟ وما طبيعته القانونية؟ وما المقصود بفترة التجربة؟ وما هي الأحكام القانونية المتعلقة بها والآثار القانونية المترتبة عنها؟

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل تحت التجربة

قبل التطرق إلى الآثار القانونية التي تترتب على عقد العمل تحت التجربة، يتعين علينا بداية الوقوف على مفهومه وذلك بتعريفه في المطلب الأول، وتحديد طبيعته القانونية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل تحت التجربة

بالرجوع إلى قانون العمل الجزائري نجد أنه جاء خالياً من أي تعريف لعقد العمل تحت التجربة، بل أن هذا القانون لم يتضمن إلا ثلاثة مواد أشارت إلى إمكانية إخضاع العامل لفترة تجربة محددة دون أن يعرف المشرع هذه الفترة كذلك أو يبين الغرض منها واكتفى بتحديد مدتها القصوى وحالة تمديدتها فضلاً عن كيفية إنهاء هذا العقد.

عرف الفقه عقد العمل تحت التجربة على أنه "عقد عمل غير بات يجيز لمن اشترط

الاختبار لمصلحته أن يقوم بإنهائه خلال فترة التجربة المحددة فيه دون إنذار و دون مكافئة أو تعويض".ⁱ كما عرف على أنه " هو العقد الذي يلجأ فيه المتعاقدان إلى جعل عقدهما تحت الاختبار إذا أراد أحدهما أو كلاهما التثبت قبل الارتباط نهائياً من أن إبرام هذا العقد سيكون في صالحه، كما لو رغب صاحب العمل في التأكد من مهارة العامل وخبرته وصلاحيته لإنجاز العمل المطلوب، أو أراد العامل التأكد من ملائمة ظروف العمل له ومن تناسب الأجر المقدر له مع طبيعة هذا العمل".ⁱⁱ

إلى جانب تعريف عقد العمل تحت التجربة فقد اتجه بعض من شراح قانون العمل إلى

تعريف فترة التجربة الواقعة ضمن هذا العقد فعرفت على أنها "الفترة التي يمكن أثنائها إنهاء عقد العمل من قبل أحد الأطراف دونما شكليات حيث أنها تمنح الأطراف المتعاقدة القدرة على تقييم دقة وعدالة اختياراتهم"ⁱⁱⁱ، كما عرفت على أنها "المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة، في فترة تدريبية iv تجريبية، قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه. وكذلك هي فرصة للعامل لإثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل الذي كلف به، كما أنها تسمح كذلك للعامل من التعرف على ظروف العمل ومحيطه والنظام المعمول به لدى صاحب العمل والشروط العملية المفروضة في العمل وما إلى ذلك من المعطيات الأولية التي يقدر العامل في هذه الفترة فيما إذا كانت تتلاءم ورغباته وظروفه أم أنها لا تحقق له ذلك".^v

يعتبر أهم تعريف جاء في هذا الشأن هو ذلك الذي جمع بين تعريف عقد العمل تحت

التجربة وتعريف هذه الفترة في حد ذاتها وتبيان الغرض منها فعرّفه على أنه "عقد يبرمه صاحب العمل والعامل و يضمناه شرط التجربة يقصد بفترة التجربة المدة الزمنية التي يمكن لصاحب العمل

من خلالها أن يتحقق من مدى صلاحية العامل وكفائه الفنية واستعداده للقيام بالعمل المطلوب منه، كما يمكن للعامل خلالها التحقق من ملائمة ظروف العمل، وهي تسمح له إظهار كفاءته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه، فعقد العمل إذن يحقق مصلحة الطرفين المتعاقدين فمصلحة صاحب العمل في مراقبة قدرات العامل ومؤهلاته الفنية قبل اندماجه في مسار المؤسسة وبصفة أعم هل أن في وسعه الإتيان بالفائدة المرجوة من وراء تشغيله، ومصلحة العامل في منحه فرصة للإطلاع على ظروف العمل ومدى ملاءمتها مع ما يطمح إليه"vi.

من خلال تعريف عقد العمل تحت التجربة يضح لنا أن هذا العقد هو عقد صحيح غير أنه عقد غير بات (نهائي) وبالتالي فهو يتميز بذات الخصائص التي يتميز بها عقد العمل الفردي البات فضلا عن خصائص أخرى ترجع إلى طبيعته الخاصة ويمكن أن نجمال هذه الخصائص فيما يلي:
أولاً: عقد العمل تحت التجربة عقد رضائي : الأصل في عقد العمل أنه رضائي إذ ينعقد بمجرد تطابق الإرادتين بين العامل وصاحب العمل على أن اللازم هو تحقيقه هو اتجاه إرادة الطرفين إلى إبرام عقد عمل تحت التجربة، ولا يشترط في عقد العمل أن يفرغ في شكل خاص، إذ لم يشترط المشرع الكتابة في العقود غير المحددة المدة، ومن ثم يمكن إثبات هذه العقود بكافة وسائل الإثبات تطبيقاً لأحكام المادة 10 من القانون رقم 11/90 vii وقد خرج المشرع عن هذه القاعدة باستثناء قرره لمصلحة الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، إذ اشترط المشرع الكتابة في العقود المحددة المدةviii ورتب على تخلفها جزاء مدني يتمثل في تحويل العقد من مدة محددة إلى مدة غير محدودة
ثانياً: عقد العمل تحت التجربة عقد ملزم للجانبين

العقد الملزم للجانبين هو العقد الذي ينشئ عدة التزامات متبادلة على عاتق طرفيه. فيكون كل منهما دائن ومدين في نفس الوقت ix. فإذا أحل أحدهما بتنفيذ التزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو يدفع بعدم تنفيذ التزامه المقابل، أو التعويض، ففي عقد العمل يلتزم العامل بأداء العمل والمحافظة على أسرار صاحب العمل...الخ، ويلزم صاحب العمل بأداء الأجر وتهيئة ظروف العمل للعامل...الخ.

ثالثاً: عقد العمل تحت التجربة عقد معاوضة

إذ يأخذ كل من طرفيه مقابلاً لما يعطي، فالعامل يقدم العمل ويأخذ الأجر في مقابل ذلك، ورب العمل يدفع الأجر وينتفع بالعمل عوضاً عنهx.

رابعاً: عقد العمل تحت التجربة عقد مستمر

يعتبر عقد العمل في أغلب الحالات، عقداً مستمراً أي يستمر تنفيذه فترة من الزمن، ويلعب الزمن دوراً أساسياً لتحديد مضمونه، حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الأجر، وهو الأمر الذي يترتب عليه أن انحلال هذا العقد لا يكون إلا بالنسبة إلى المستقبل فقط دون أن يمتد إلى الماضيxi.

خامساً: عقد العمل تحت التجربة عقد غير بات

إذ تنطبق عليه ذات القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي البات على تلك القواعد الخاصة بانتهائهxii.

سادسا: يتميز إنهاء عقد العمل تحت التجربة

بأنه يعطي الطرف الذي تقرر الاختبار لمصلحته الحق في إنهائه من دون التقيد بالأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل البات من مثل وجوب الإنذار والتعويض طبقا لنص المادة 20 من القانون 11/90.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة

أثارت الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة جدلا فقهيًا كبيرا نظرا لاختلاف قواعد إبرامه ومدته وإمكانية إنهاءه من قبل من قرر لمصلحته دون إخطار مسبق ودون تعويض عن عقد العمل البات. فاختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد بين من قال بأنه عقد تمهيدي محدد المدة، وبين من قال بأنه عقد معلق على شرط واقف، بينما عدّه رأي آخر على أنه عقد معلق على شرط فاسخ، وفيما يلي سنعرض هذه النظريات، لنبين في الأخير الرأي الراجح الذي يوافق ما ذهب إليه المشرع الجزائري :

أولاً- عقد العمل تحت التجربة عقد تمهيدي محدد المدة:

ذهب هذا الرأي إلى تكييف تعقد العمل تحت التجربة على أنه عقد تمهيدي مؤقت بمدة التجربة، ينتهي بانتهاء الفترة المحددة للتجربة، فإذا كان صاحب العمل راضيا عن نتائج التجربة أبرم العقد بصفة نهائية، وإذا انتهت نتائج التجربة بالفشل ترتب عن ذلك انقضاء العقد التمهيدي دون إبرام العقد النهائي xiii.

وأعيب على هذا الرأي أنه لا يتفق مع النصوص القانونية فهو يخالف قواعد قانون العمل الذي ينص على انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، وليس لطرفي العقد الاتفاق على مخالفة القانون، حيث أنه إذا كان عقد العمل تحت التجربة يعتبر عقد عمل محدد المدة (مدة التجربة)، فكيف يمكن لنا بعد ذلك القول بأن صاحب العمل يستطيع أن ينهي عقد العمل تحت التجربة، ولو كان ذلك قبل نهاية مدة التجربة متى ثبت لديه أن نتيجة التجربة لم تكن مرضية xiv. كما أنه لا يتفق مع قصد ونية المتعاقدين، لأنهما بنصهما على شرط التجربة في العقد اتجهت إرادتهما إلى إبرام عقد عمل واحد يلتزمان بشروطه منذ البداية، وليس إلى إبرام عقد تمهيدي ثم إبرام عقد عمل في حالة نجاح التجربة، وأن كل ما يضيفه شرط التجربة هو تمكينهما من عدم الاستمرار في هذا العقد متى كانت نتائج التجربة غير مرضية، بشرط أن يتم ذلك خلال الفترة المحددة للتجربة xv، أي أنه في حالة نجاح التجربة، فإن العلاقة بين الطرفين التي نشأت بإبرام العقد تحت التجربة تستمر بذات الشروط المتفق عليها ولا يحدث أن يبرم الطرفان عقدا جديدا xvi.

ثانيا- عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط واقف:

ذهب هذا الاتجاه إلى القول أن عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط واقف وهو نجاح الاختبار بعدم استخدام الطرف المقرر التجربة لمصلحته لحقه في الإنهاء خلال فترة التجربة وهو الرأي السائد لدى الفقه في إيطاليا xvii.

غير أن هذا التكييف لا يستقيم مع الآثار المترتبة على عقد العمل تحت التجربة، إذ أن تعليق العقد على شرط واقف مقتضاه ألا ينتج العقد أي أثر طالما لم يتحقق الشرط، في حين أن عقد العمل تحت التجربة ينتج جميع آثار عقد العمل البات من التزام العامل بالقيام بالعمل، والتزام رب العمل بدفع الأجر xviii.

ثالثا - عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ:

نتيجة للانتقادات التي وجهت للأراء الفقهية السابق عرضها، ظهر رأي آخر يمثل غالبية الفقه الفرنسي ومعظم الفقه العربي ذهب إلى تكييف عقد العمل تحت التجربة بأنه عقد معلق على شرط فاسخ xix، وهو عدم رضا أحد المتعاقدين عن نتائج التجربة، ويعتبر الرأي الراجح لأن هذا التكييف يتفق مع قصد المتعاقدين، لأن كل ما يميز العقد في تلك الحالة هو إمكان إنهائه في أي وقت، وينبني على هذا التصور أن تنطبق على علاقة الطرفين في فترة التجربة قواعد عقد العمل، فإذا تخلف الشرط تأكد العقد، واحتسبت أقدمية العامل في المؤسسة من تاريخ إبرام العقد، وإذا تحقق الشرط فسخ العقد دون أثر رجعي لأن طبيعة العقد المستمر تجعل زوال الالتزام إنما يكون في الوقت الذي تحقق فيه الشرط وهو التكييف الذي يتوافق وقانون العمل الجزائري و استقرت عليه أحكام القضاء xx.

المبحث الثاني: أحكام عقد العمل تحت التجربة

للقوف على أحكام عقد العمل تحت التجربة وآثاره يتعين علينا التطرق بالدراسة للاتفاق على التجربة في العقد وذلك في المطلب الأول، والآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الاتفاق شرط التجربة في العقد

يتضمن الاتفاق على شرط التجربة في عقد العمل، إدراج هذا الشرط ضمن العقد، وتحديد مدة فترة التجربة، ووضعية العامل خلال هذه الفترة.

أولا: النص على شرط التجربة في العقد وإثباته

يجب لاعتبار العقد المبرم أنه عقد عمل تحت التجربة، أن يتفق المتعاقدان على ذلك، والحكمة من فترة التجربة هي إعطاء فرصة للتعرف للطرفين، فصاحب العمل يراقب قدرات العامل ومؤهلاته الفنية، ومدى ملاءمة العمل لقدراته وللأجر المقابل له، وللعامل التأكد من مدى ملائمة ظروف العمل له ومن تناسب الأجر المقدر له مع طبيعة العمل xxi.

ولكن هل يجب أن يضمن العقد الأصلي شرط التجربة أو أنه يجوز أن يكون الشرط في

عقد لاحق؟

إن الاتفاق حول إجراء فترة التجربة يتم غالبا في بداية العقد، غير أنه لا يوجد ما يمنع من

الاتفاق على إجرائها أثناء سريان عقد العمل، وذلك بموجب التجديد الذي يقع على بنود العقد

الأصلي، بسبب تغيير منصب العمل أو بالأحرى تكليف العامل بمسؤولية لم يكن يتضمنها العقد

الأصلي، هذا وترى محكمة النقض الفرنسية أن التغيير الذي يطرق على عقد العمل ينبغي أن تحتمه

الظروف الموضوعية التي تستدعي إجراء فترة تجريبية لممارسة الأعمال المرتبطة بالمنصب الجديد، ولا يمكن أن يقتصر التجديد هنا على تغيير طرق تنفيذ العقد الأصلي، فالعبرة إذن بتغيير محل العقد نفسه. وبالمقابل فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض فترة التجربة على العامل إذا كان تغيير منصب العمل ناتج عن عقوبة تأديبية، كالفهورة مثلا، وإلا سمح له بفسخ علاقة العمل بهذه الطريقة^{xxii}.

يرد شرط التجربة في عقد العمل إما لمصلحة صاحب العمل الذي يريد التحقق من صلاحية العامل للعمل، و إما لصالح العامل الذي يريد التأكد من مدى ملائمة العمل له، وإما لمصلحتيهما معا^{xxiii}.

تكشف عبارات العقد تحت التجربة في غالب الأحيان عن الطرف الذي وضع شرط التجربة لمصلحته، غير أنه قد يحدث وأن يدرج شرط التجربة في العقد ويتفق عليه الطرفين، دون بيان إن كان الشرط مقرر لمصلحة الطرفين أم أحدهما، وفي هذه الحالة فإن الشرط يعتبر متفق عليه لصالح الطرفين معا، ومن ثم يجوز لكل منهما طلب إنهاء العقد^{xxiv}.

إذا كان الأصل في عقد العمل أن ينعقد باتا، فإن الأصل فيه كذلك أن لا يتضمن شرط التجربة، أي أن شرط التجربة غير مفترض بل يتعين إثباته، وبالتالي يتعين على من يدعيه أن يثبت ادعائه^{xxv}.

منح المشرع الجزائري لأطراف العلاقة العقدية السلطة التقديرية المطلقة في تقدير الطريقة المناسبة لهما لإبرام عقد العمل إذ نص في المادة 09 من القانون 11/90 بأنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، وأجاز بموجب نص المادة 10 من القانون 11/90 إثبات علاقة العمل بأي وسيلة كانت " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت".

وبناء على ذلك فإنه يخضع إثبات شرط التجربة للقواعد الخاصة بإثبات عقد العمل، فإذا كان عقد العمل مكتوبا، فإن أداة الإثبات تكون بالرجوع إلى وثيقة ذلك العقد^{xxvi}، وعليه فلا يمكن إثبات شرط التجربة إلا بالكتابة، أي أن يتضمن العقد شرط التجربة، أما إذا كان عقد العمل غير مكتوب، فيمكن إثبات شرط التجربة بكافة طرق الإثبات، بما في ذلك شهادة الشهود والقرائن.

وعند الاتفاق على شرط التجربة، فإنه يتم في الغالب النص على هذا الشرط صراحة في العقد، غير أنه لا يفهم من ذلك ضرورة أن يكون شرط التجربة مكتوبا بطريقة صريحة، فقد يكون الاتفاق ضمنيا، يمكن استخلاصه ضمنا من بنود العقد، غير أنه في هذه الصورة الأخيرة يجب أن يثبت بطريقة لا تدع أي مجال للشك أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى جعل عقد العمل تحت التجربة

^{xxvii}. وبناء على هذا فإنه لا يجوز الاستدلال على وجود شرط التجربة من مجرد كون المصنع الذي التحق به العامل حديث الإنشاء، أو حداثة الصناعة التي التحق بها العامل، أو من مجرد تأشير صاحب العمل في كشف الأجور بأن العامل تحت الاختبار (وذلك في الحالة التي يزعم فيها صاحب العمل أن العامل تحت التجربة)^{xxviii}.

إذا ثار الشك حول وجود الشرط من عدمه ينبغي الرجوع إلى الأصل العام وهو خلو العقد من شرط التجربة، أي أن العقد يكون باتا ^{XXIX}، ويتعين التنبية إلى أن القاضي لا يتقيد بالوصف الذي يعطيه المتعاقدين للعقد، بل يتعين على القاضي إعطاء التكييف القانوني الصحيح للعقد ^{XXX}. ويثور التساؤل في الحالة التي تشير فيها الاتفاقية الجماعية إلى وجوب إجراء فترة تجريبية في غياب احتواء عقد العمل على هذا البند؟ لم يظهر رأي القضاء الجزائري حول هذه الحالة لغياب نشر أي قرار في هذا الشأن، غير أنه بالرجوع إلى القضاء الفرنسي ذهب في هذه الحالة إلى القول أن يخضع العامل إلى فترة التجربة متى أُخبر باحتواء الاتفاقية الجماعية على مثل هذا الاتفاق، ويقع عبء إثبات علم العامل على عاتق صاحب العمل ^{XXXI}.

ثانيا: تحديد مدة فترة التجربة

تنص المادة 18 من القانون 11/90 على أنه " يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض

الجماعي".

تحدد مدة التجربة بحسب المصدر الذي نشأ منه الشرط: لائحة، نظام عمل، عقد عمل جماعي، عقد عمل فردي، ويتم تحديد مدة التجربة غالبا في عقد العمل الفردي، وتتفاوت تلك المدة بحسب ظروف المتعاقدين.

يتضح جليا من نص المادة 18 المذكورة أعلاه أن المشرع لم يجعل فترة التجربة إجبارية بل تركها لحكم إرادة الأطراف المتعاقدة. غير أنه إذا ارتأت إرادة الطرفين اللجوء إليها، فقد قيد المشرع هذه الحرية بتحديد المدة القصوى لفترة التجربة، أي أنه ترك تحديد مدة فترة التجربة خاضعا للتفاوض الجماعي داخل حدود قصوى حددها قانونا، وذلك حماية من التعسف الذي قد يصدر من أصحاب العمل.

يعتبر هذا التحديد متعلقا بالنظام العام ^{XXXII}، وعليه فمتى اتفق الطرفان على مدة تجربة تتجاوز 06 أشهر في منصب عمل عادي، بطل هذا الاتفاق المتعلق بالزيادة، ويتم إنقاص المدة إلى مدة 06 أشهر، غير أنه يمكن الاتفاق على حد أدنى (أقل عن 06 أشهر) لمدة الاختبار مادام المشرع لم يمنع ذلك. و في الحالة التي يغفل فيها الطرفين تحديد مدة التجربة رغم اتفاقهما على أن يكون العقد تحت التجربة فإن المدة تكون الحد الأقصى المحدد قانونا وهو 06 أشهر.

جعل المشرع تحديد مدة فترة التجربة خاضعا للتفاوض الجماعي، نظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل عمل وكل قطاع نشاط، وكل مستوى من مستويات الأعمال والوظائف، الأمر الذي جعل تحديد هذه المدة من بين العناصر الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية وهو الأمر الذي تؤكد المادة 8/120 من القانون 11/90 التي تشير إلى تناول الاتفاقيات الجماعية لفترة التجربة ^{XXXIII}.

وضع المشرع الجزائري سقف لمدة التجربة لا يمكن تجاوزه وهو 06 أشهر بالنسبة لمناصب العمل العادية، ولم يجز تمديد هذه المدة، إلا استثناءا لترفع إلى اثني عشر (12) شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

ترجع الحكمة من وضع حد أقصى لفترة التجربة هي سد باب التحايل على أحكام عقد العمل الفردي لأنه إذا لم يوضع حد أقصى لمدة التجربة، فإن أصحاب الأعمال سيعمدون إلى إبرام عقودهم مع العمال تحت التجربة حتى يتمكنوا من إنهاء عقد العمل في أي وقت دون سبق إخطار ودون تعويض، على خلاف أحكام عقد العمل الفردي XXXiv. أي أن عقد العمل تحت التجربة يوفر لصاحب العمل مزايا لا يحصل عليها من العقد البات.

كما لا يمكن تعيين العامل في عمل معين أكثر من مرة تحت التجربة لدى نفس صاحب العمل XXXv، أما إذا اختلف العمل المكلف به العامل في المرة الثانية عنه في المرة الأولى، فإن ذلك جائز، ذلك أن الحظر منوط بوحدة العمل الذي استخدم العامل لأدائه لدى نفس صاحب العمل، أما إذا ثبت عدم صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه فلا مانع من الاتفاق على شرط التجربة للقيام بعمل جديد مغاير لدى صاحب العمل ذاته، إلا أنه ينبغي أن يختلف العمل الجديد اختلافا جوهريا عن العمل السابق، ويخضع تقدير الاختلاف بين العملين للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، وهو ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها XXXvi.

يبدأ حساب مدة التجربة من تاريخ التصيب والشروع في العمل، ويمكن اعتباره بالنظر إلى بداية المدة التي صرف بمناسبتها أول أجر، على أنه تحسب هذه المواعيد بشكل عادي، دون استعمال طرق الحساب المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وفي حالة حدوث حالة من حالات وقف علاقة العمل يمكن حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي تمديد مدة التجربة بما يعادل المدة التي توقفت فيها علاقة العمل، ذلك لأن المغزى من فترة التجربة هو اختبار قدرات العامل XXXvii.

على أن مدة التجربة قد تقف إذا حال سبب أجنبي (لا يد للعامل أو صاحب العمل فيه)، كما لو مرض العامل أو أغلق مكان العمل بسبب الحرب مثلا XXXviii. هذا وتجب الإشارة أن العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل الجزائري، غير أنه من الصعب في بعض الحالات تمديد فترة التجربة بعد انقضاء العطلة المرضية خاصة إذا كانت طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة لا يسمح بذلك كما هو الحال بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية فمثل هذه الأشغال مؤقتة بحكم طبيعتها لكونها مرتبطة بعقود أشغال وخدمات غير متجددة XXXix.

ثالثا: وضعية العامل أثناء فترة التجربة

تنص المادة 19 من القانون رقم: 11/90 على أنه "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية".

يتضح من نص المادة 19 أعلاه أن العامل يتمتع خلال المدة التجريبية تسري عليه نفس القوانين والأنظمة التي تسري على العمال الآخرين، أي جملة الحقوق والواجبات التي نص عليها القانون أو النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية، فيتمتع بأجر يتلاءم مع عمله، وبأوقات راحة كباقي العمال، وله الحق في الإجازة السنوية بالقدر المنصوص عليه قانوناً، كما تحسب فترة التجربة في أقدمية العامل عند ترسيمه، أي أنها تدخل ضمن مساره المهني^{xi}.

غير أنه نظراً لكون عقد العمل في فترة التجربة عقد مؤقت أو مشروط، وغير نهائي، فإنه لا يمكن للعامل في هذه الفترة أن يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها غيره من العمال المثبتين، من مثل وضعية الانتداب، والإلحاق والإحالة على الاستدعاء، إلا ما كان منها بحكم القانون كحالة الالتحاق بالخدمة الوطنية هذه الأخيرة التي تجمد فيها مدة التجربة إلى نهاية الخدمة الوطنية ثم تستأنف بعد ذلك لتستكمل الفترة الباقية، كذلك لا يمكن للعامل خلال هذه الفترة أن ينتخب في أية مسؤولية تمثيلية لزملائه، سواء في الهيئات النقابية أو غيرها، داخلية كانت أو خارجية^{xii}.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة

تتقضي فترة التجربة، وترتبط آثار انقضائها بنتائج إنهاء هذه المرحلة، حيث تختلف بين ما إذا كانت هذه الفترة قد انتهت بنتائج إيجابية، عن ما إذا كانت قد انتهت بنتائج سلبية، وفيما يلي سنتناول الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة بنتائج إيجابية، ثم الآثار القانونية المترتبة على انتهاء فترة التجربة بنتائج سلبية.

أولاً: الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج إيجابية

تكون النتائج إيجابية، إذا أثبت العامل قدرته وكفأته على القيام بالعمل المسند إليه، أو منصب العمل الذي أوكل إليه^{xiii}، فإذا انقضت فترة الاختبار دون أن يستخدم أي من الطرفين (العامل وصاحب العمل) حقه في إنهاء علاقة العمل، افترض أنها انتهت بنتائج إيجابية، وبالتالي فإن تلك العلاقة تستمر لتصبح عقد عمل بات لمدة غير محددة، ما لم يتفق الأطراف على أن يكون العقد محدد المدة، ويخضع العقد بعد ذلك في إنهائه لقواعد قانون العمل^{xiiii}.

و عليه يتعين عند انتهاء فترة التجربة إخبار العامل بإنهاء علاقة العمل أو بتمديد فترة التجربة أو بالثبوت في المنصب، أما بقاء العامل في منصب عمله بعد انتهاء فترة التجربة دون أي إخبار من قبل صاحب العمل، فيفسر لصالحه ومن ثمة يعتبر مثبتاً ضمناً، مما يجعل علاقة العمل منعقدة نهائياً، ويخضع فيها الطرفان للقواعد العادية المطبقة على عقد العمل بما فيها من حقوق وواجبات وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا في العديد من قراراتها^{xlv}.

بانقضاء فترة التجربة بنجاح فإن العقد يستمر ويصبح باتاً، وتترتب عليه آثاره كاملة وبأثر رجعي منذ انعقاد العقد، كما لو كان أبرم باتاً منذ البداية، ومن ثم فإن أقدمية العامل تحسب من تاريخ إبرام العقد لا من وقت انتهاء فترة التجربة.

مرحلة التثبيت هي المرحلة التي تؤكد مدى مطابقة مؤهلات العامل ومهارته المهنية لشغل منصب عمله، ليتحول بذلك العقد من عقد مؤقت إلى عقد نهائي يتمتع فيه العامل بكافة الحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال الآخرين، فيصبح العقد محصنا من أية سلطة وأي تعسف، بما يحمي حقوق العامل وفق لما كرسه أحكام المادة 63 من القانون رقم 11/90 التي لا يمكن بموجبها تعديل شروط عقد العمل وطبيعته إلا بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم xlv.

لم تتعرض أحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح مدة التجربة تاركة ذلك لإرادة أطراف التفاوض الجماعي وللاتفاقيات الجماعية، ونجيب الإشارة إلى أنه وبخلاف النصوص التشريعية السارية المفعول، فإن النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة كانت قد تعرضت إلى بعض إجراءات التثبيت، فنصت على أن 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 أجر المنصب، وهي تقريبا ذات الإجراءات التي جاءت بها أغلب الاتفاقيات الجماعية، حيث أجمعت على أن يثبت العامل في منصب عمله بعد نجاح مدة التجربة، وذلك بتبليغه لقرار مكتوب، يتضمن رتبة المنصب المشغول، وفئة تصنيفه وأجر المنصب ومكان العمل، على أن يتم تبليغ القرار مباشرة بعد انتهاء فترة التجربة للعامل، وبانقضاء هذا الأجل يعد العامل مثبتا بصفة آلية xlvii.

ثانيا: الآثار القانونية المترتبة على الانتهاء بنتائج سلبية

غير أنه في الحالة التي يعجز فيها العامل عن إثبات قدراته وخبراته المهنية في منصب عمل معين خلال فترة التجربة، أو في الحالة التي يرى فيها العامل أن ظروف العمل والشروط العملية المفروضة فيها لا تتلاءم ورجياته وقدراته، فإنه طبقا لنص المادة 20 من القانون رقم 11/90 " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق". وعليه يتضح من خلال نص هذه المادة أنه يترتب على كون عقد العمل تحت التجربة أن يثبت لكل من طرفيه الحق في إنهائه في أي وقت خلال فترة التجربة xlviii، فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد، فلا يلزم بإخطار العامل مقدما بهذا الإنهاء، أو بأن يدفع له تعويضا، وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، فلا يلزم كذلك بالإخطار المسبق لصاحب العمل ولا بالتعويض، وعليه فإن القيد الوحيد هو ممارسة الحق في إنهاء عقد العمل أثناء سريان فترة التجربة وقبل انقضائها.

تجب الإشارة إلى أنه قد فرض الإشعار المسبق قانونا لوقاية العامل من مفاجأة الفصل من العمل وإفساح المجال أمامه للبحث عن عمل جديد، غير أنه في عقد العمل تحت التجربة، يفترض أن العامل لن يفاجأ بانتهاء العقد إذا كان الإنهاء قد تم خلال فترة التجريب إذ لا بد أن العامل قد تهيأ نفسيا وعمليا لهذا الإنهاء طالما أن العقد الذي دخل فيه ليس باتا بل معلق على شرط التجربة، كما أن تحديد القانون للحد الأقصى لفترة التجربة وجعلها قصيرة لا تترك مجالا للإشعار المسبق، كما قرر التعويض قانونا متى كان التسريح تعسفيا، ولا يكون صاحب العمل متعسفا طالما أن الإنهاء يكون بسبب عدم كفاءة العامل في العمل وبالتالي لا يستحق بدل الفصل التعسفي xlviii.

إذا كانت النصوص التشريعية الملغاة لم ترتب جزاء الفسخ على انتهاء فترة التجربة بنتائج غير إيجابية، بل منحت الحق للهيئة المستخدمة في تجديد فترة التجربة مرة واحدة، أو تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل أقل درجة ومستوى عن المنصب الأول وفق ما يتناسب مع قدراته ومستواه المهني^{Xlix} أو إنهاء مهامه، متى كانت نتيجة الفترة الأولى غير مرضية، فإن قانون العمل الساري المفعول لم ينتظر للموضوع، تاركا هذه المسألة للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية^ا واكتفى بالنص على إمكانية فسخ العقد من الطرفين وذلك بدون إعطاء أي مبرر ودون أي إشعار مسبق وبدون تقديم أي تعويض.

إن إنهاء عقد العمل تحت التجربة من قبل صاحب العمل ليس تسريحا، وإذا بادر به العامل فلا يعتبر استقالة، ولا يخضع هذا الإنهاء للقواعد العادية للتسريح بل يكفي أن يخبر العامل بإرادة صاحب العمل في إنهاء العقد دون شكلية معينة ما عدى تلك التي يتطلبها الإثباتⁱⁱ.
ذهب الفقه إلى أن فكرة الصلاحية لا تقتصر على تقدير كفاءة العامل وإنتاجه بل تمتد لتشمل حسن الخلق والتعاون والأمانة والثقة وغير ذلك من الأمور التي تكون موزعا لتقدير صاحب العمل، إلا أنه ينبغي أن يكون هذا التقدير متفقا مع السلوك المألوف للشخص المعتادⁱⁱⁱ.
ويثور السؤال حول ما إذا كان صاحب العمل ملزما بإثبات فشل العامل أثناء فترة التجربة؟ مادام أن المشرع الجزائري، منح الطرفين الحق في إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة دون إشعار أو تعويض، فمن باب أولى لا يكون صاحب العمل ملزما بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، وهو الرأي الذي ساندته المحكمة العليا في العديد من قراراتهاⁱⁱⁱⁱ من مثل القرار الصادر بتاريخ 1997/02/18 تحت رقم 132163 جاء فيه " يمكن أن ترفع المدة التجريبية للعامل الجديد في المناصب العليا إلى اثنا عشر شهرا. كما يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ علاقة العمل في فترة التجربة دون تعويض ومن دون إشعار مسبق. ولما ثبت أن قضاة الموضوع فرضوا على المستخدم إثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية يكونون قد تجاوزوا سلطتهم مما يعرض قرارهم للنقض"^{liv}.
غير أنه يثور السؤال أنه ما دام الفسخ حق لكل من الطرفين المتعاقدين، فهل يكون استعمال حق الفسخ في خلال فترة التجربة مطلقا لصاحبه، أم أن هذا الاستعمال مقيد بعدم التعسف فيه كسائر الحقوق؟

يذهب القضاء في فرنسا إلى اعتبار حق الإنهاء حق في فترة التجربة حقا مطلقا، بحيث يستطيع من يريد الإنهاء من الطرفين أن ينهي العقد أيا كان الباعث على ذلك، أي حتى ولو كان الباعث أجنبيا عن نتيجة الاختبار، فإذا قرر صاحب العمل إنهاء العقد فإن قراره في ذلك يكون نهائيا، فلا يكون لأي سلطة أن تعقب على هذا القرار أو تراقب صحته^{lv}، غير أننا وإن كنا نؤيد هذا الرأي مبدئيا، غير أننا نرى أنه لا ينبغي أن ينهي صاحب العمل عقد العمل تحت التجربة إذا كان بسبب لا يتعلق بصلاحية العامل للقيام بالعمل كما لو تعلق الإنهاء بعقيدة دينية أو فكر سياسي، أو أن صاحب العمل كان يعرف قبل إبرام عقد العمل السبب الذي يحتج به لإنهاء العقد وبالتالي يعتبر متعسفا في استعمال حقه، ويكون عبء الإثبات على عاتق من يحتج بهذه الأسباب^{lvi}.

الخاتمة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن إعطاء عقد العمل تحت التجربة وصفا قانونيا كان مثار خلاف فقهي طويل أدى إلى ظهور عدة نظريات، ورجح على اعتباره عقد عمل معلق على شرط فاسخ وهو عدم الرضا عن نتيجة التجربة وإعلان هذه الرغبة قبل انقضاء مدة التجربة. وتحكم هذا العقد قواعد خاصة سواء من حيث إبرامه، فهو لا يبرم باتا بل ينقصد مؤقتا، حتى يتأكد المتعاقدين من إمكانية الاستمرار في العلاقة التعاقدية، على أن يتمتع العامل خلاله بكافة الحقوق والواجبات التي تكون لغيره من العمال المثبتين، أو من حيث آثاره حيث تبقى معلقة على نتائج فترة التجربة، فمتى كانت ايجابية، ثبت العامل في منصب عمله، أما إذا كانت سلبية فلصاحب العمل إنهاء العقد بدون حاجة لأي إخطار مسبق أو تعويض، وهو ذات الحق المقرر للعامل وصاحب العمل على السواء طيلة سريان مدة التجربة، إذ بإمكان أي منهما أن ينهي العقد دون إخطار مسبق أو تعويض، ومن بين الخصائص التي تميز هذا العقد أنه يتحول تلقائيا عقد عمل بات لمدة غير محددة بمجرد انتهاء فترة التجربة دون أن يعلن أي من الطرفين رغبته في إنهائه. وقد وضع المشرع الجزائري حدا أقصى لمدة التجربة حدده بـ 06 أشهر بالنسبة لمناصب العمل العادية ويمكن تمديدتها إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، رغبة منه في حماية العامل من أي تعسف من صاحب العمل باعتباره المستفيد من عقد العمل تحت التجربة وذلك لإمكانية إنهائه في أي وقت ودون حاجة لإخطار أو تعويض.

لنختم القول بأنه وإن كان المشرع الجزائري قد وضع الأحكام العامة التي تحكم عقد العمل تحت التجربة فللتفاقيات الجماعية والاجتهادات القضائية وشرح قانون العمل الجزائري النصيب الأكبر في وضع الكثير من قواعده.

الهوامش:

- i خالد محمد العولي ، علياء غازي طاهر ، عقد العمل قيد التجربة ، دراسة مقارنة، مجلة بحوث مستقبلية، العدد 23، مركز الدراسات المستقبلية، كلية الدباء الجامعة، 2008، ص 114.
- ii محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل (الكتاب الحائز على جائزة الدولة التشجيعية) الطبعة الأولى، 2010، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، ص 154.
- Leila Borsali hamdan, Droit du travail, Berti éditions, alger, 2014, p 89.
- iii خالد محمد العولي ، علياء غازي طاهر، المرجع السابق، ص 111.
- iv غير أننا وإن كنا نؤيد التعريف الذي جاء به الدكتور أحمية سليمان لفترة التجربة في مجمله إلا أننا نتحفظ بشأن مصطلح "فترة تدريبية" ذلك الفترة التدريبية لا تكون ضمن عقد العمل تحت التجربة وإنما تدخل ضمن عقد التمهين (التمرين) وهي من بين التزامات صاحب العمل في عقد التمهين. هذا الأخير الذي يعرف على أنه تعلم مهنة أو حرفة معينة، وهو ينقصد بين طرفين: أحدهما يجيد هذه المهنة أو الحرفة، والثاني لا يعلم عنها شيئا أو لا يجيدها، فيلتزم الأول بتعليم الثاني وتلقينه أصول هذه المهنة أو الحرفة، فموضوعه عمل يقوم به صاحب العمل لمصلحة العامل تحت التمرين، وليس عملا يقوم به العامل لحساب رب العمل كما في عقد العمل تحت التجربة، وبالتالي فالفرض فيه أن العامل لا يجيد العمل المطلوب، في حين أن الفرض في عقد العمل تحت التجربة أن العامل يستطيع أداء العمل المطلوب.

- v أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقات العمل الفردية- الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 82-83.
- vi بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010، الجزائر، ص 114.
- vii المادة 10 من القانون 11/90 " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت".
- viii المادة 11 من القانون 11/90 " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".
- ix بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 41.
- x محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 126.
- xi محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، لبنان، ص 84.
- xii خالد محمد العولي، علياء غازي طاهر، المرجع السابق، ص 116.
- xiii بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 115.
- xiv سوامل سفيان، المركز القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 43، السنة السادسة عشر، 2016 ص 109.
- xv خالد محمد العولي، علياء غازي طاهر، المرجع السابق، ص 133. بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 115.
- xvi محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 163.
- xvii خالد محمد العولي، علياء غازي طاهر، المرجع السابق، ص 134-135.
- xviii محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 163.
- xix خالد محمد العولي، علياء غازي طاهر، المرجع السابق، ص 136.
- xx بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 115-116.
- xxi محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 154.
- François Duquesne, Droit Du Travail 2015, Gualino, 10e édition, France, 2015, p 61.
- xxii عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، 2003، الجزائر، ص 53.
- xxiii عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، 1989، ص 57.
- xxiv محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 246-247.
- xxv François Duquesne, op.cit, p 61.
- xxvi أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 86.
- xxvii محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 247. م م سناء عبد الطارش، المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة)، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، كانون الأول، 2011، ص 325.
- xxviii محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 156.
- xxix محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 247.
- xxx تنص المادة 1/29 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "يكيف القاضي الوقائع والتصرفات محل النزاع التكييف القانوني الصحيح، دون التقيد بتكييف الخصوم".
- xxxi عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 54. سوامل سفيان، المرجع السابق، ص 113.

xxxii محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 248. م م سناء عبد الطارش، المرجع السابق، ص 324.
François Duquesne, op.cit ,p 62.

xxxiii أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 82-83.

Leila Borsali hamdan, op.cit , P 90 .

xxxiv م م سناء عبد الطارش، المرجع السابق، ص 326. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص 58.

xxxv م م سناء عبد الطارش، المرجع السابق، ص 324.

xxxvi قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم: 540092 قرار بتاريخ: 2010/01/07 " يحق للمستخدم، إخضاع العامل لفترة تجريبية في عقد عمل غير محدد المدة، حتى ولو سبق أن اشتغل عنده في نفس المؤسسة بعقود عمل محددة المدة، متى ثبت أن المنصب الجديد المسند للعامل يغير المنصب السابق ويقتضي فترة تجريبية". مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010، ص 335.

قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم: 540093 قرار بتاريخ: 2010/04/08، " يحق للمستخدم إخضاع عامل 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 المدة. يحق للمستخدم، بالنتيجة، إنهاء عقد العمل، أثناء فترة التجربة". مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص 370.

xxxvii عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 54.

xxxviii عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص 59.

xxxix بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 121.

xl عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 55. سوا لم سفيان، المرجع السابق، ص 113.

Leila Borsali hamdan, op.cit , P 93.

xli أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 84. واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 153.

xlii أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 83.

xliii محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 248. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 163. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص 61.

Leila Borsali hamdan, op.cit , P 93.

xliv القرار رقم 168829 الصادر في 1998/09/15 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا إثر طعن بالنقض في القرار القاضي برجوع العامل إلى عمله "لكن حيث أنه في ما يتعلق بالتجربة فإنها،ها طريقة من طرق تنظيم علاقة العمل قائمة بأركانها وتصير مولدة لآثارها الكاملة عند انتهاء فترتها دون ما حاجة إلى أي تثبيت، أما ما هو مخول للأطراف من إنهاء للعلاقة موضوع التجربة، لا يكون إلا من خلال هذه الفترة، وإذا انتهت دون أخذ أي قرار بشأنها فإنها تفترض إيجابية وتأخذ علاقة العمل طابعها العادي تلقائياً..." عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 58-59.

قرار تحت رقم 168108 المؤرخ في 1998/12/08 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا إثر طعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله. " لكن حيث أنه بالرجوع إلى نص المادة 120 من القانون رقم 11/90 فإن الاتفاقية الجماعية المبرمة حسب الشروط القانونية... تعالج قصد الإثراء بعض المسائل لاسيما منها فترة التجربة والإشعار المسبق ... وأنه بالرجوع للحكم المطعون فيه لم يثبت الطعن لقاضي

الموضوع أنه تم تبليغ العامل بذلك التمديد وبذلك يكون الطرفين على حال العقد الأصلي... وبقاء المطعون ضده في منصبه بعد هذا التاريخ بمثابة تثبيته في المنصب، ما دام لم يبين المستخدم أنه أخبر وبلغ العامل بتمديد الفترة التجريبية" عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 59.

xlv واضح رشيد، المرجع السابق، ص 154.

xlvi بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 125.

xlvi Leila Borsali hamdan, op.cit , P 92.

xlviiii سولم سفيان، المرجع السابق، ص 114-115.

xlix واضح رشيد، المرجع السابق، ص 154.

a بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 123.

li عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 55.

Leila Borsali hamdan, op.cit, P 92.

lii محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 250.

liii بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 123.

liv سولم سفيان، المرجع السابق، ص 114-115.

lv محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 160.

lvi عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 56.

م م سناء عبد الطارش، المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة)، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، كانون الأول، 2011.

المجلات:

مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010.

مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010.

النصوص القانونية:

القانون رقم 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم.

القانون رقم 09-08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.