

عقد العمل تحت التجربة بين النصوص والواقع والممارسات القضائية  
*Employment contract on trial between texts, reality and judicial practices*

الدكتور بن عزوز محمد  
 معهد الحقوق جامعة البيض

الدكتور بن عزوز بن صابر  
 أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق  
 والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد  
 بن باديس مستغانم

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2022/01/14

تاريخ الاستلام: 2021/12/27

المخلص:

أجاز المشرع الجزائري لصاحب العمل إمكانية إخضاع العامل الجديد تشغيله لفترة التجربة لما تحققه مصلحة للطرفين المتعاقدين، كما أحال تحديد مدة فترة التجربة إلى الاتفاقيات الجماعية، فما المراد بفترة التجربة؟ وهل هي واجبة في العقد غير المحدد المدة دون العقد المحدد المدة؟. قد تنتهي فترة التجربة بأثار سلبية غير مرضية، وعندها إما أن يفسخ العقد المبرم بين الطرفين أو تمدد فترة التجربة للمرة الثانية لإعطاء فرصة أخرى للعامل لإثبات قدراته، أما إذا انتهت فترة التجربة بنتائج إيجابية تثبت مدة العقد المتبقية إذا كانت علاقة العمل محددة المدة، أو يثبت العامل في المنصب الذي رشح له إذا كان العقد غير محدد المدة، ويتم تثبيت العامل بموجب مقرر يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي الذي عين فيه العامل ورتبته. الكلمات المفتاحية: عقد العمل، فترة التجربة، العامل، المستخدم، عقد تمهيدي، الاتفاقية الجماعية، عقد عمل محدد المدة، التثبيت.

**Abstract :** *The Algerian legislator allowed the employer the possibility of subjecting the new worker to his employment for the probationary period for the benefit of the two contracting parties, and also referred the determination of the probationary period to collective agreements, so what is meant by the probationary period? Is it obligatory in an unlimited-term contract without a fixed-term contract ?*

*The probationary period may end with unsatisfactory negative effects, at which point either the contract between the two parties is terminated or the probationary period is extended for the second time to give another opportunity for*

*the worker to prove his abilities. The worker is in the position for which he was nominated if the contract is for an unlimited period, and the worker is confirmed by a decision in which a special reference is made to the original position in which the worker was appointed and his rank.*

**Keywords:** *Employment contract, probationary period, worker, employee, introductory contract, collective agreement, fixed-term employment contract, installation*

المؤلف المرسل: بن عزوز بن صابر، الإيميل: benazzouz270@yahoo.fr

## مقدمة :

يعرف عقد العمل على أنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه يدعى عاملاً بأداء عمل تحت إدارة وإشراف شخص آخر يدعى مستخدماً لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سابقاً<sup>1</sup>، أجاز المشرع الجزائري لصاحب العمل إخضاع العامل الجديد تشغيله لفترة تجريبية<sup>2</sup> فما المراد بفترة التجربة وما طبيعتها القانونية؟ ما مدتها وما الآثار المترتبة عن انقضائها؟ إجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم وموضوع بحثنا إلى قسمين نتناول في القسم الأول ماهية عقد العمل تحت التجربة، ونخصص القسم الثاني لمدتها والآثار المترتبة على انقضائها.

### أولاً: ماهية عقد العمل تحت التجربة

نتناول في هذا القسم مفهوم عقد العمل تحت التجربة وفق ما ذهب إليه آراء الفقهاء من خلال الجزء الأول، ونخصص الجزء الثاني لطبيعته القانونية

### 1: مفهوم عقد العمل تحت التجربة

عقد العمل تحت التجربة أو الاختبار كما أطلق عليه المشرع المصري عقد يبرم بين المستخدم و العامل يضمناه شرط التجربة، ويقصد بفترة التجربة المدة الزمنية التي يسمح من خلالها للعامل الجديد إظهار كفاءته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه، وهي تحقق مصلحة الطرفين المتعاقدين فمصلحة

<sup>1</sup> : بن عزوز بن صابر نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن – دار حامد للنشر والتوزيع عمان الأردن

الطبعة الأولى 2011 ص 57

<sup>2</sup> : انظر المادة 18 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد

17 المؤرخة في 1990/04/25

صاحب العمل التأكد من قدرات العامل ومؤهلاته الفنية ومدى اندماجه في مسار المؤسسة وبصفة أعم هل أن في وسعه الإتيان بالفائدة المرجوة من وراء تشغيله ، أما العامل فله فرصة الإطلاع على ظروف العمل ومدى ملاءمتها مع ما يطمح إليه<sup>1</sup>.

إن إخضاع العامل إلى فترة تجريبية أمر جوازي وليس وجوبي ، فلصاحب العامل كامل الحرية في ذلك ، وهو ما نصت عليه المادة 18 فقرة 1 من القانون رقم 11/90 : " يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية " .

## 2 : الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة

اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة رأي جانب أنه عقد تمهيدي محدد المدة ينتهي بانتهاء الفترة المحددة للاختبار ، فإذا كان صاحب العمل راضيا عن نتائج التجربة إبرم العقد بصورة نهائية ، أما إذا انتهت نتائج التجربة بالفشل ، انتهى العقد التمهيدي دون إبرام العقد النهائي<sup>2</sup>، لنتقد هذا الرأي لأنه لا يتفق مع قصد ونية المتعاقدين ، كما انه لا ينسجم مع النصوص القانونية ذلك أن المتعاقدين بالنص على شرط التجربة في العقد لا يقصدان إبرام عقدين متتاليين ، وإنما يقصدان إبرام عقد واحد يلتزمان بشروطه منذ البداية ، وكل ما يضيفه شرط التجربة هو تمكينهما من عدم استمرار العقد متى كانت نتائج التجربة غير مرضية<sup>3</sup>

أجمع الفقه الحديث على أن عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ ، والمتمثل في عدم رضا أحد المتعاقدين بنتائج التجربة ، بيد أن هذا الرأي ينسجم ويتكيف مع قصد المتعاقدين ، لأن كل ما يميز العقد في هذه المرحلة هو إمكانية إنهائه في أي وقت من قبل أحد طرفيه<sup>4</sup> ، مادام أن التجربة مقررة لمصلحتهما معا<sup>5</sup>، ونفس الاتجاه ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون الساري المفعول<sup>1</sup>، وكرسته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا<sup>2</sup>.

1 : انظر همام محمد محمود زهران " قانون العمل - عقد العمل الفردي " دار الجامعة الجديدة - طبعة 2003 ص 101 .

وانظر كذلك - ذيب عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ص 52 .

2 : عبد الله مبروك النجار - مبادئ في شرح قانون العمل وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة الطبعة الرابعة 2004 ص 216

3 : انظر عبد الودود يعي - شرح قانون العمل - دار النهضة العربية طبعة 1989 ص 142 وما يلحقها

4 : انظر بن عزوز بن صابر - المرجع السالف الذكر ص 135

5 : انظر توفيق حسن فرج " قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد " الدار الجامعية طبعة 1986 ص 222

ينبغي على هذا التصور أنه إذا تخلف شرط الفسخ تأكد العقد، واحتسبت أقدمية العامل في المؤسسة من تاريخ إبرام العقد، أما إذا تحقق شرط الفسخ فسوخ العقد دون أثر رجعي، لأن طبيعة العقد المستمر تجعل زوال الالتزام يكون في الوقت الذي تحقق فيه الشرط وهذا التكييف استقرت عليه أحكام القضاء المصري<sup>3</sup>.

ثانيا: مدة التجربة والآثار المترتبة عن انقضائها

نتطرق في هذا القسم إلى مدة التجربة وفق ما كرسته أحكام الاتفاقيات الجماعية، وفي غياب تلك الأحكام وفق ما نص عليه المشرع من خلال الجزء الأول، ثم إلى الآثار المترتبة عن انتهائها بنتائج إيجابية، أو غير سلبية من خلال الجزء الثاني.

1: مدة فترة التجربة وطبيعة العقد الذي يخضع لها

أحال المشرع الجزائري تحديد مدة فترة التجربة إلى التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية لمختلف الفئات الاجتماعية المهنية من عمال التنفيذ وعمال التأهيل والإطارات العليا، غير أن الإشكال المطروح هل تكون فترة التجربة في العقود غير المحددة المدة فقط، أم في العقود المحددة أيضا.

1/1: مدة فترة التجربة

تدخل المشرع الجزائري خلال فترة النظام اللائحي بتحديد المدة التجريبية، وهي تختلف من فئة مهنية لأخرى<sup>4</sup> أما القانون الساري المفعول أي القانون رقم 11/90 الذي ألغى كل القوانين السابقة السالفة الذكر، وضع حدا أقصى لمدة التجربة لعمال التأهيل والإطارات فهي لا يتجاوز 6 أشهر، كما وضع حدا

1: المادة 20 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق"

2: القرار رقم 211422 المؤرخ في 11 أبريل 2001 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2002 ص 295، جاء فيه ما يلي: تطبيقا للمادة 20 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل يمكن فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة في أي وقت من أحد الطرفين دون تعويض أو إشعار، ومن ثم فإن المحكمة الابتدائية أخطأت عندما ألزمت صاحب العمل بإدماج العامل خلال فترة التجربة إلى منصبه مع دفع التعويضات"

3: انظر محمود جمال الدين زكي – عقد العمل في القانون المصري – الطبعة الثانية. دار الهيئة المصرية العامة للكتاب

طبعة 1982 ص 679

4: حددت المادة 5 من المرسوم رقم 82/302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية فترات التجربة لمختلف الأصناف المهنية على النحو التالي: شهرا بالنسبة لمستخدمي التنفيذ. شهران بالنسبة للمستخدمين الماهرين أو المؤهلين. 6 أشهر بالنسبة لمستخدمي التأطير أو الإطارات. 9 أشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا.

أقصى للإطارات العليا 12 شهرا تاركا مسألة تحديد فترة مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال للاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

ما تجدر الإشارة إليه أنه في ظل قانون العمل الساري المفعول لم يعد إخضاع العامل الجديد لفترة التجربة أمرا إلزاميا ، ففترة التجربة إذن ليست من القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام ، ومن ثم يجوز لصاحب العمل الاستغناء عنها<sup>2</sup>، على خلاف ذلك اعتبرت القوانين السابقة خضوع العامل لفترة التجربة من النظام العام<sup>3</sup>.

يبدو أنه مادام المشرع الجزائري في ظل القانون الساري المفعول ، منح لأطراف التفاوض الجماعي الحرية في تحديد أو عدم تحديد فترة التجربة ، غير أنه من الضروري أن تحدد هذه الفترة لأنها تحقق مصلحة الطرفين المتبادلة، كما سبق ذكره ، لذلك نجد من الناحية العملية إجماع الاتفاقيات الجماعية على تحديدها ، وهي تختلف باختلاف الفئات المهنية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة ، كما أنها تختلف من مؤسسة لأخرى ، فبينما حددتها الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ بثلاثة 3 أشهر لعمال التنفيذ و6 أشهر بالنسبة للعمال المهرة وكذا للإطارات، حددتها الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر شهرين 2 لعمال التنفيذ، 3 أشهر لأعوان التحكم، 6 أشهر للموظفين السامين، وهي نفس المدة المحددة في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC<sup>4</sup>.

## 2/1 : تحديد طبيعة العقد الذي يخضع لفترة التجربة .

لم يحدد المشرع الجزائري طبيعة العقد الواجب إخضاعه لفترة التجربة ، ومن ثم يمكن القول أن فترة التجربة يمكن اشتراطها في العقد غير المحدد المدة والعقد المحدد المدة ، ومن الناحية العملية ميزت

<sup>1</sup> : المادة 18 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي . تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

<sup>2</sup> : انظر بن عزوز بن صابر المرجع السالف الذكر ص 137.

<sup>3</sup> : المادة 57 من القانون رقم 78 / 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال : " يخضع المترشح المعين حديثا للملاحظة لمدة تجريبية ....."

<sup>4</sup> : انظر المادة 59 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ المحررة بتاريخ 1991/12/29 المعدلة والمتمة ، والمادة 42 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء الجزائر العاصمة بتاريخ

و 2003/07/16 المادة 16 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC

بعض الاتفاقيات الجماعية بين مدة التجربة في العقود المحددة ، وفي العقود غير المحددة فبالنسبة للاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك مثلا ، حددت مدة التجربة في العقود المحددة المدة 12/1 من المدة المحددة في العقد على ألا تتجاوز فترة التجربة شهرين بالنسبة لعمال التحكم والإطارات و30 يوما بالنسبة لعمال التنفيذ ، أما بالنسبة للعقود غير المحددة المدة فإن مدة التجربة محددة باثني شهرا للإطارات العليا ، و6 أشهر للإطارات ، 4 أشهر لعمال التحكم وشهرين لعمال التنفيذ<sup>1</sup> ، بينما حددت للاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري حسب المادة 18 فترة التجربة في العقود غير المحددة المدة شهرين لعمال التنفيذ و4 أشهر لعمال التحكم ، 6 أشهر للإطارات ، أما بالنسبة للعقود المحددة المدة إذا كانت مدة العقد تقل أو تساوي 6 أشهر فإن مدة التجربة شهر بالنسبة للإطارات و15 يوما لعمال التحكم و8 أيام بالنسبة لعمال التنفيذ . أما إذا كانت مدة العقد تفوق 6 أشهر وتقل عن 12 شهرا فإن فترة التجربة بالنسبة للإطارات تساوي شهرين ، شهر واحد بالنسبة لعمال التحكم ، و15 يوما بالنسبة لعمال التنفيذ ، أما إذا زادت مدة العقد عن 12 شهرا فإن فترة التجربة تساوي 3 أشهر للإطارات و شهرين لعمال التنفيذ<sup>2</sup>، وعيه يتبين مما سبق أن فترة التجربة ضرورية في كل من العقود غير المحددة المدة و العقود المحددة المدة .

لم يتعرض المشرع الجزائري، عبر النصوص التشريعية المتعاقبة إلى تحديد فترة التجربة في العقود المحددة المدة ، على خلاف ذلك نجد أن المشرع المغربي حدد فترة تجريبية للعقود غير المحددة المدة ، وكذا للعقود المحددة المدة<sup>3</sup>، في اعتقادنا حصر المشرع الجزائري فترة التجربة في العقود غير المحددة في ظل القوانين السابقة الملغاة دون العقود المحددة كون أن الغاية من تحديدها في العقود غير المحددة المدة ، التأكد من القدرات المهنية للعامل الجديد ، قصد تثبيته في منصب العمل بعد نجاح التجربة<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> : انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المسجلة بمكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 1994/11/22 المعدلة والمتممة.

<sup>2</sup> : انظر المادة 18 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري

<sup>3</sup> : المادة 14 من مدونة الشغل المغربية : " تحدد فترة الاختبار للعقود غير المحددة المدة كما يلي : - 3 أشهر للأطر وأشباهه - شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين - 15 يوما بالنسبة للعمال . لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار في العقود المحددة يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر. - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق 6 أشهر.

<sup>4</sup> : المادة 7 من المرسوم رقم 82 / 302 السالف الذكر على أنه : " يجب على الهيئة المستخدمة إذا كانت فترة التجربة مرضية أن تثبت العامل في منصبه ....."

ترى بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض الهيئات المستخدمة أن فترة التجربة ضرورية ، حتى في العقود المحددة المدة ن لكون الغاية منها تثبيت الفترة المتبقية من العقد بعد نجاحها ، فلو فرضنا أن المدة المحددة في العقد هي سنة واحدة ، ولم تحدد فترة تجريبية لهذا العقد ، فإن صاحب العمل لا يستطيع أن ينهي علاقته مع العامل ، الذي لا يثبت كفاءته ، إلا بعد انتهاء المدة المحددة في العقد، ومن ثم لو أخضع العقد المحدد المدة لفترة التجربة يمكن لصاحب العمل أن ينتهي العلاقة خلال فترة التجربة بسبب عدم الكفاءة المهنية<sup>1</sup>.

يرى البعض أن فترة التجربة في العقود المحددة المدة غير ضرورية مادام أنه بإمكان الهيئة المستخدمة أن تضمن عقد العمل المحدد المدة بندا ، يقضي بإمكانية فسخه من قبل أحد الطرفين، و في أي وقت إما بمهملة وتعويض أو بدونهما<sup>2</sup> ، وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع التونسي<sup>3</sup>.

تجسيدا لهذا الاتجاه، لاحظنا من الناحية العملية أن عددا كبيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى وضع بندا في عقد العمل المحدد المدة، يقضي بإنهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة بناء على اتفاق الطرفين<sup>4</sup> ، يبدو أن هذا البند يجعل العلاقة أكثر مرونة، وحرية لتتماشى وفلسفة قانون العمل الساري المفعول ، فلو فرضنا أن الطرفين قيذا إرادتهما بفترة التجربة ، فبعد نجاحها لا يجوز لصاحب العمل ولا العامل أن ينهي العلاقة إلا بعد انتهاء المدة المحددة ، أو وفقا للحالات المنصوص عليها قانونا<sup>5</sup>.

تجسيدا لجواز إخضاع العامل لفترة تجريبية في العقود المحددة المدة أبطلت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا حكما قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس<sup>6</sup>. تتلخص وقائع القضية في أنه بتاريخ 2012/10/29 طعن ( ب . ع ) في الحكم النهائي الصادر عن محكمة عين تموشنت والقاضي برفض الدعوى لعدم التأسيس ، جاء في طعنه أنه تم تشغيله لدى الشركة ذات المسؤولية المحدودة الصينية كوبرا الجزائر

<sup>1</sup> : انظر بن عزوز بن صابر المرجع السالف الذكر ص 139 .

<sup>2</sup> : انظر نصري حفناوي - تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري - طبعة 1992 صفحة 89 و90

<sup>3</sup> : انظر المادة 14 فقرة 2 من قانون العمل التونسي : Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée

indéterminée prend fin : 1 – par l'accord des parties.

<sup>4</sup> : مثال ذلك العقد المحدد المدة المبرم بتاريخ 09 مارس 1999 بين ديوان الترقية والتسيير العقاري بمستغانم من جهة وبين السيدة ( م . ع ) من جهة أخرى وتم الاتفاق على ما يلي: المادة الأولى: يتم إبرام هذا العقد لمدة ستة أشهر . المادة الرابعة: يمكن فسخ هذا العقد في أي وقت من الأوقات من الطرفين بدون اللجوء إلى منحة الطرد أو المطالبة بأي منحة أخرى تتعلق بهذا الفسخ.

<sup>5</sup> : انظر بن عزوز بن صابر المرجع المشار إليه أعلاه ص 140

<sup>6</sup> : القرار رقم 1074201 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 2016/07/13 مجلة قضائية عدد 2 لسنة

بموجب عقد عمل محدد المدة لمدة سنة تبتدئ من 2011/02/01 وتنتهي 2012/01/31 وأنه خلال هذا العقد انتهت فترة التجربة بنجاح ، وبعد انتهاء مدة العقد الأول أبرمت معه عقد ثان مدته سنة أيضا تبتدئ من 2012/02/01 إلى غاية 2013/01/30 ، وبتاريخ 2012/03/20 قامت المطعون ضدها بفسخ علاقة عمل الطاعن بحجة فشل فترة التجربة خلال العقد الثاني ، رغم نجاحها في العقد الأول ، غير أن المحكمة العليا أبطلت الحكم المطعون فيه ، لكون لا يجوز إخضاع العامل الذي انتهت مدة عقد عمله الأول بفترة تجربة ناجحة إلى فترة تجربة ثانية مادام أن العامل شغل نفس المنصب بموجب العقدين ، ونفس المبدأ كرسته المحكمة العليا في إحدى قراراتها عندما قضت بعدم جواز إخضاع العامل الذي سبق تشغيله في نفس المنصب لفترة تجريبية ثانية بعد إبرام عقد ثاني<sup>1</sup>.

كما ذهبت المحكمة العليا في إحدى قراراتها أنه يحق للمستخدم إخضاع العامل لفترة تجريبية أخرى عند تشغيله بعقد عمل جديد غير محدد المدة، في منصب عمل مغاير لمنصب عمل سابق شغله لديه بموجب عقد محدد المدة، وعندها يحق له إنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة<sup>2</sup>

تطرح إشكالات عديدة متعلقة بفترة التجربة من الناحية العملية، بالنسبة للعمال الذين هم في عطلة مرضية خلال هذه الفترة، فهل ينتهي العقد بعد انقضاء فترة التجربة، أم تمدد الفترة إلى غاية انتهاء العطلة المرضية ؟

ذهب البعض إلى القول بوقف علاقة العمل خلال فترة التجربة بسبب العطلة المرضية ، وامتدادها بعد ذلك بقدر فترة العطلة المرضية ، لكون العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل<sup>3</sup> ، غير أنه يبدو لنا أن لصاحب العمل الحرية في اعتبار العطلة المرضية حالة من حالات توقيف العلاقة خلال فترة التجربة<sup>4</sup> ، غير أن من الصعب في بعض الحالات تمديد فترة التجربة لعد انقضاء مدة العطلة المرضية خاصة إن كانت طبيعة النشاط للهيئة المستخدمة لا يسمح ذلك كما هو الحال بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية فمثل هذه الأشغال مؤقتة بحكم طبيعتها لكونها مرتبطة بعقود أشغال وخدمات غير

1 : الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 242675 مؤرخ في 2002/10/16 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2002 ص 242

2 : الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرار تحت رقم 540093 مؤرخ في 2010/04/08 مجلة قضائية عدد 02 لسنة 2010 ص 370 وانظر كذلك القرار رقم 540092 المؤرخ في 2010/01/07 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2010 ص 335 و القرار رقم 1284030 المؤرخ في 2018/09/06 مجلة قضائية عدد 02 لسنة 2018 ص 126 .

3 : أحمد حسن البرعي الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي - دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006 ص 432 .

4 : المادة 64 من القانون رقم 11/90 : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : " عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي .



متجددة<sup>1</sup> ، كما يمكن للهيئة المستخدمة إنهاؤها خلال العطلة المرضية لكون المشرع الجزائري أجاز لكل من الطرفين إنهاؤها خلال فترة التجربة عن طريق الفسخ دون تعويض ولا إشعار مسبق.

## 2 : الآثار المترتبة على انقضاء فترة التجربة

قد تنتهي فترة التجربة بآثار سلبية أي غير مرضية ، ورتبت على ذلك أحكام الاتفاقيات الجماعية آثارا نتعرض عليها في الجزء الأول ، وقد تنتهي بنتائج إيجابية ، التي تترتب عليها آثار وسوف نتطرق إليها في الجزء الثاني

### 1/2 : الآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة بنتائج سلبية

إذا كانت النصوص التشريعية السابقة الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 منحت للهيئة المستخدمة حق تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، أو تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية ، أو إنهاء مهامه ، متى كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية<sup>2</sup> ، فإن قانون العمل الساري المفعول لم يتطرق للموضوع ، تاركا هذه المسألة للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية. بالنسبة للاتفاقية الجماعية التي تعد إطار عام لقطاع النشاط الاقتصادي، منحت لصاحب العمل الحق في تجديد فترة التجربة مرة واحدة، شريطة ألا تتعدى الفترة التجريبية الثانية نصف مدة الفترة الأولى<sup>3</sup>، بينما ذهب أغلبية الاتفاقيات لمختلف الهيئات المستخدمة إلى جواز تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، إذا كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية<sup>4</sup>.

لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية بجواز تجديد المدة فحسب ، بل تعرضت إلى الأسباب التي تؤدي إلى تجديدها كأن تكون المدة غير كافية لتوضيح كفاءات وقدرات العامل ، أو النتائج غير مرضية ، أو في حالة الطوارئ غير المنتظرة ، غير أن البعض الآخر منها تضمن نصا صريحا بإنهاء العلاقة ، متى كانت نتائج التجربة غير مرضية شريطة ، أن يبلغ العامل بإنهاء العلاقة خلال مدة محددة في الاتفاقية شريطة

1 : انظر بن عزوز بن صابر المرجع السالف الذكر ص 142 .

2 : المادة 8 من المرسوم 302 / 82 الملغى بالقانون رقم 11 / 90 بقولها " إذا لم تكن النتائج التي تحصل عليها العامل طوال فترة التجربة مرضية ، يمكن للهيئة المستخدمة أن تقرر إما تمديد التجربة لفترة جديدة وأخيرة تساوي مدتها مدة الفترة السابقة وإما تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية وإما إنهاء مهامه ."

3 : انظر المادة 22 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي الخاص المحررة من قبل نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أرباب العمل المحررة يوم 2006/09/28 .

4 : انظر المادة 53 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي ، والمادة 61 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة سونلغاز .

تبليغ العامل بذلك قبل انتهاء فترة التجربة، فإذا انقضت المدة ولم يبلغ العامل بإنهاء العلاقة لعدم كفاءته يثبت العامل في منصب عمله، إذا كان عقد العمل مبرما لمدة غير محددة، أو تثبت المدة المحددة في العقد إذا كان العقد محددًا للمدة<sup>1</sup>.

ذهبت المحكمة العليا في إحدى قراراتها أنه لا يجوز للمستخدم أن يمدد مدة التجربة خارج الفترة المقررة قانونا وبالإرادة المنفردة للمستخدم، بل عليه إن اعتبر أن التجربة غير مجدية، أن يقرر ذلك قبل انتهاء المدة المقررة قانونا في فترة التجربة الأولى وترجع وقائع القضية أنه بتاريخ 2014/01/29 أصدرت محكمة سيدي امحمد حكما نهائيا قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس بعد الدعوى التي أقامها الطاعن ضد المطعون ضده الديوان الوطني الجزائري للسياحة الذي أخضعه لفترة تجريبية مدتها 6 أشهر تبتدئ من 2012/04/08 إلى 2021/10/08 طبقا لنص المادة 18 من القانون رقم 11/90 وأن المطعون ضده أخضع الطاعن إلى فترة تجريبية أخرى مدتها 3 أشهر وذلك بموجب قرار مؤرخ في 2012/11/19 أي بعد مرور شهر وأسبوع من نهاية الفترة التجريبية الأولى<sup>2</sup>.

كما أن هناك تساؤل يطرح هل صاحب العمل ملزم بإثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية؟ إجابة على هذا التساؤل تقول أنه مادام 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 قراراتها عند إبطالها للحكم الصادر عن محكمة وهران بتاريخ 10 مايو 1994 والذي فرض من خلاله القاضي إلزام صاحب العمل بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>: انظر المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . وكذلك المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

<sup>2</sup>: الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرار رقم 1068001 مؤرخ في 2016/07/13 مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2016 ص 342

<sup>3</sup>: القرار رقم 132163 المؤرخ في 18 فبراير 1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – المجلة القضائية العدد

رقم 1 لسنة 1997 ص 59.

في اعتقادنا أن الأحكام الواردة في بعض الاتفاقيات الجماعية، القاضية بإنهاء علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة، بمجرد أن تنتهي الفترة التجريبية بنتائج غير مرضية تبدو قاصية، حيث هناك من العمال لو أتاحت لهم الفرصة للمرة الثانية، لأبدو قدرات وكفاءات عالية، وهذا ما صرح به بعض المستخدمين، الذين تضمنت اتفاقياتهم نصا تقضي بتجديد المدة<sup>1</sup>.

منح المشرع الجزائري للعامل خلال المدة التجريبية نفس الحقوق، التي يتمتع بها العمال الدائمون 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<sup>2</sup>، والملاحظ أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية نسخت نص المادة 19 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup> فهل يمكن للشركاء الاجتماعيين التفاوض على نص مادة قانونية وإدراجها ضمن أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل؟ ألا يدل ذلك على ضعف مستوى التفاوض الجماعي؟

## 2/2 : الآثار المترتبة على انتهاء فترة التجربة بنتائج إيجابية

إذا انتهت فترة التجربة بنتائج إيجابية تثبت مدة العقد المتبقية إذا كانت علاقة العمل محددة المدة، أو يثبت العامل في المنصب الذي رشح له إذا كان العقد غير محدد المدة<sup>4</sup>. لم تتعرض أحكام القانون رقم 90 \_ 11 المتعلق بعلاقات العمل إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح المدة التجريبية، تاركة ذلك لإرادة أطراف التفاوض الجماعي وللاتفاقيات 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 المنصب<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> : انظر بن عزوز بن صابر المرجع السالف الذكر ص 144 .

<sup>2</sup> : انظر المادة 19 من القانون رقم 90 - 11 : " يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات ."

<sup>3</sup> : أحكام الاتفاقيات الجماعية المنسوخة من المادة 19 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : - انظر المادة 48 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . وكذلك المادة 60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر المادة 42 - 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . المادة 17 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

<sup>4</sup> : انظر بن عزوز بن صابر المرجع السالف الذكر ص 144 .

<sup>5</sup> : المادة 58 من القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية، ويتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية أو عقد ... يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي الذي

تعرضت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى إجراءات تثبيت العامل ، الذي انتهت مدة تجربته بنتائج إيجابية ، وتقريبا هي نفس الإجراءات المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة .

كما أجمعت على أن يثبت العامل في منصب عمله بعد نجاح مدة التجربة ، وذلك بتبليغه لقرار مكتوب ، يتضمن ورتبة المنصب المشغول ، وفئة تصنيفه وأجر المنصب ، ومكان العمل ، على أن يتم تبليغ المعني بالأمر قرار التثبيت مباشرة بعد انتهاء المدة التجريبية وبانقضاء هذا الأجل ، يعد العامل مثبتا بصفة آلية ، وأن تحسب مدة التجربة في أقدمية العامل<sup>1</sup>.

#### الخاتمة

كرس المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة إمكانية خضوع العامل الجديد تشغيله لفترة التجربة لما تحققه مصلحة للطرفين المتعاقدين ، أحال المشرع الجزائري تحديد مدة فترة التجربة إلى الاتفاقيات الجماعية ، كما يمكن اشتراط فترة التجربة في العقد غير المحدد المدة والعقد المحدد المدة ، يحق للمستخدم إخضاع العامل لفترة تجريبية أخرى عند تشغيله بعقد عمل جديد غير محدد المدة ، في منصب عمل مغاير لمنصب عمل سابق شغله لديه بموجب عقد محدد المدة ، وعندها يحق له إنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة .

قد تنتهي فترة التجربة بآثار سلبية غير مرضية ، وعندها يفسخ العقد المبرم بين الطرفين أو تمدد فترة التجربة لإعطاء فرصة ثانية للعامل بغية إثبات قدراته ، أما إذا انتهت فترة التجربة بنتائج إيجابية تثبت مدة العقد المتبقية إذا كانت علاقة العمل محددة المدة ، أو يثبت العامل في المنصب الذي رشح له إذا كان العقد غير محدد المدة ، ويتم تثبيت العامل بموجب مقرر يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي الذي عين فيه العامل ورتبته .

يعين فيه العامل ، ورتبته ، وعند الاقتضاء إلى أجر المنصب " . وهو أيضا ما تضمنته المادة 7 من المرسوم رقم 82 - 302 التي نصت على أنه : " يجب على الهيئة المستخدمة إذا كانت فترة التجربة مرضية ، أن تثبت العامل في منصبه بعقد مكتوب " . كما تعرضت المادة 9 من نفس المرسوم إلى مضمون قرار التثبيت حيث نصت على أنه : يجب أن ينص عقد التثبيت على منصب العمل الذي ثبت فيه العمل ورتبة المنصب المشغول وفئة تصنيفه أجر المنصب ومكان العمل .

<sup>1</sup> : انظر المادة 19 فقر 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 61 فقر 1 و الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . انظر كذلك المادة 4-42 و 42 - 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .