

خصوصية عقد العمل تحت التجريبي التشريع الجزائري والمقارن

الدكتورة بنور سعاد

استاذة محاضرة ب

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

الملخص:

بحثنا هو حول نوع خاص جدا من عقد العمل جاء تحت عنوان "عقد العمل تحت التجربة"، يقصد به أن يقوم العامل بانجاز عمل معين لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه ورقابته وهو لا يختلف عن عقد العمل العادي إلا في كونه موصوفا بوصف التجربة ، واعتباره عقد صحيح لكن غير نهائي.

حاولنا من خلال هذا البحث شرح جميع الجوانب القانونية المتعلقة بهذا الموضوع ، تعرضنا في الجزء الأول الى إعطاء تعريف للعقد من خلال تحليل ما يتضمنه والتركيز على أهم العناصر الأساسية له ، كما أعطينا تكييفا قانونيا للعقد من خلال التطرق لجميع نظريات الفقه التي تناولت الطبيعة القانونية لهذا العقد بغية التمييز بينه وبين ما يشابهه من عقود ، في حين أننا في حاولنا في الجزء الثاني من بحثنا الى التركيز على الأحكام القانونية المتعلقة بهذا النوع من عقود العمل وهي موضوع إنهاء العقد ومدته.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، فترة التجربة، العامل، الحماية، الحقوق.

Abstract:

Our Research is about a very special kind of labor contract, which has a good implementation in real under the title a "labor contract under test", this means that a worker must do a particular work for the benefit of the employee and under his supervision. This kind of work contracts doesn't differ from normal work contract only of being described as under trial, is true contract but not definitive.

In which we tried to explain all the legal aspects related to the subject. In the first part, we tried to give a definition to the contract, by analyzing the contain of it and focusing on its essential elements. also we gave a legal adaptation to the contract through putting down all the Jurisprudence theories which exist on the contract, While in the second part of our research, we focused on all the legal provisions which are specialized to this type of labor contract only, namely the subject of finishing the contract and the duration of it.

Key words:

labor contract, probationary period, worker, protection, rights.

المقدمة :

إذا كان العامل في حاجة الى الحماية القانونية باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل فإنه أحوج ما يكون إلى هذه الحماية إذا كان عقد عمله تحت التجربة، خاصة وأن بعض التشريعات العمالية تلزم تضمين عقد العمل فترة تجربة وذلك بهدف التحقق من مدى صلاحية العامل وكفأته واستعداده للقيام بالعمل المطلوب منه، وهي فرصة للعامل للتحقق من مدى ملائمة ظروف العمل، والوقوف على مدى مناسبة العمل له.

و بالرغم من أن عقد العمل تحت التجربة يحقق مصلحة الطرفين المتعاقدين، حيث أنه في ضوء نتائج التجربة يمكن للطرفين أن يقررا بحرية كاملة ما إذا كان من مصلحتهما المضي في العقد أو إنهائه، إلا أن شرط التجربة يمثل خطورة كبيرة بالنسبة للعامل ويشكل مصدرا خوف له، خاصة أمام اعتقاد الكثير بأن لصاحب العمل الحرية المطلقة في إنهاء عقد العمل تحت التجربة بغض النظر عن كفاءة العامل هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى استغلال صاحب العمل باعتباره الطرف القوي في العلاقة التعاقدية حاجة الطرف الضعيف في العلاقة للعمل.

المحور الأول: إبرام عقد العمل تحت التجربة

عقد العمل تحت التجربة هو عقد يبرمه صاحب العمل والعامل ويضمناه شرط التجربة، بمعنى أن من تقرر هذا الشرط لمصلحته يمكنه أن يختير مدى ملائمة العقد له خلال فترة التجربة، فإذا وجد أنه يحقق الغرض الذي ينشده من التعاقد، مضى قدماً في تنفيذه، وإذا وجد -على العكس- أن العقد لا يناسبه، إستخدم الشرط المقرر لمصلحته للتخلص من هذا العقد خلال الفترة المحددة للتجربة.

أولاً: الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة

إن آراء فقهاء قوانين العمل والضمان الاجتماعي كانت متباينة حول تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة، ونتج عن هذا الاختلاف بروز عدة اتجاهات بهذا الخصوص، ذهب البعض منها الى اعتبار هذا العقد عقد معلق على شرط واقف، في حين ذهب اتجاه آخر إلى وصفه على أنه معلق على شرط فاسخ، فيما ذهب آخرون إلى اعتباره عقدا صحيحا ولكن غير لازم.

1- مميزات عقد العمل تحت التجربة :

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل تحت التجربة، وإنما ذكر إمكانية خضوع العامل لفترة التجربة ضمن نص المادة 19 من قانون العمل، وقد اجتهد الفقه في وضع عدة تعريفات فمنهم من عرفه على أنه "اتفاق بين العامل ورب العمل يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى رب العمل تحت الاختبار لمدة معينة للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب" ¹، ويستخلص من هذا التعريف إن عقد العمل تحت التجربة يمتاز بمجموعة من الخصائص منها ما يميزه عن غيره من العقود ومنها ما يشترك فيها مع غيره من العقود، وهي كالاتي:

- أنه عقد تجريبي :

إن شرط التجربة يعتبر وصفا من أوصاف الالتزام، يجعل من عقد العمل عقدا غير لازم بالنسبة لمن اشترط التجربة، إذ يستطيع أن يفسخ العقد خلال الفترة التجريبية شريطة أن لا تزيد عن المدة القانونية، ليس ضروريا أن يكون شرط التجربة مكتوبا، بل يجوز استخلاصه ضمنا من بنود العقد، ولكن يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالاً للشك أن إرادة الطرفين اتجهت إلى أن يكون العقد تحت شرط التجربة.

يرد شرط التجربة في عقد العمل إما لصالح صاحب العمل الذي يريد التحقق من صلاحية العامل للعمل، وإما لصالح العامل الذي يريد التأكد من مدى ملائمة العمل له، وإما لصالح الطرفين معا، وتكشف عبارات العقد تحت التجربة في الغالب عن الطرف الذي وضع الشرط لصالحه، أما إذا كان شرط التجربة مقررا لمصلحة الطرفين أم أحدهما، فإن الشرط يعتبر متفقا عليه لصالح الطرفين معا ومن ثم يجوز لكل منهما أن يطلب إنهاء العقدⁱⁱⁱ.

- أنه عقد رضائي :

عقد العمل تحت التجربة هو عقد بالمعنى الصحيح غير أنه عقد غير بات بعد، يستلزم اتجاه الإرادة بوضوح في العقد إلى جعله موصوفا على هذا النحو، ويستوي بعد ذلك أن يظهر هذا الاتجاه صراحة أو أن يستخلص ضمنا إذا كان المقصود من هذا الوصف التحقق من مدى كفاية العامل عن طريق إخضاعه لفترة تجربة^{iv}.

إن أغلب النصوص القانونية في كل من قانون العمل الجزائري أو التشريعات العمالية العربية لا تلزم ذكر عبارة "عقد العمل تحت التجربة أو الاختبار" في متن العقد المبرم بين الطرفين ولكن يمكن استخلاص هذا النوع من الاتفاق ضمنا من هذه النصوص.

من خلال الاطلاع على نص المادة 33 من قانون العمل المصري يتضح اعتبار عقد العمل تحت التجربة بأنه: "عقد يتفق فيه العامل على العمل تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه وتحت الاختبار.."^v، كما نص بدروه قانون العمل العراقي على جوازية هذا الشرط ضمن المادة 37 منه على أنه: "يجوز أن يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان..."^{vi}.

- أنه عقد ملزم للجانبين :

يترتب على عقد العمل تحت التجربة شأنه شأن عقد العمل البات التزامات قانونية تم الإشارة إليها في أكثر من نص من نصوص قانون العمل، بحيث يلتزم صاحب العمل بضرورة دفع أجر للعامل تحت التجربة لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، والزامه بتشغيل عماله لساعات معينة، والتزامه بمنح عماله الحق في الاستفادة من العطل وأيام الراحة. وبالمقابل فإن العامل الذي يوافق على إبرام عقد العمل تحت التجربة يلتزم بمحض إرادته بقيامه بالعمل المطلوب منه بأكمل وجه، وباحترام توقيت العمل والخضوع للأوامر والتعليمات الصادرة عن المستخدم، وما تم النص عليه في الاتفاقيات الجماعية للعمل والنظام الداخلي للمؤسسة.

2- التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة :

يساهم تكييف أي عقد من العقود القضاء في تحديد نوع العقد المبرم بين أطراف النزاع المعوض أمامه، للتمكن من تطبيق القواعد القانونية الملائمة، ويتوقف ذلك على تحديد العناصر القانونية والعناصر الواقعية المميزة لهذا العقد، وفي هذا الشأن اختلفت آراء الفقهاء حول التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة.

- موقف الفقه من عقد العمل تحت التجربة :

اختلف الفقه حول تكييف عقد العمل تحت التجربة فذهب الاتجاه الأول^{vii} إلى أنه عقد معلق على شرط واقف وهو نجاح التجربة، غير أن هذا التكييف لا يستقيم مع الآثار التي تترتب على عقد العمل تحت التجربة، فالقول بأنه معلق على شرط واقف معناه أن العقد لا ينتج آثاره طالما لم يتحقق الشرط وعقد العمل تحت الاختبار ينتج كافة آثاره وكأنه عقد بات ينشئ التزامات على عاتق طرفيه منذ وقت التجربة.

فيما يرى الاتجاه الثاني^{viii} أن عقد العمل تحت التجربة عقد مؤقت يؤدي في حالة نجاح التجربة إلى إبرام عقد نهائي، وانتقد هذا الرأي على أساس أنه يخالف قصد المتعاقدين، ذلك أن المتعاقدين بالنص على شرط التجربة لا يقصدان إبرام عقدين متتاليين وإنما يقصدان إبرام عقد واحد يلتزمان بشروطه منذ البداية، وكل ما يضيفه شرط الاختبار هو تمكينهما من عدم الاستمرار في هذا العقد إذا قرر ذلك من اشتراط التجربة لمصلحه بشرط أن يتم ذلك خلال فترة التجربة.

في حين يرى الاتجاه الثالث^{ix} أن هذا العقد عقد معلق على شرط فاسخ وهو الرأي السائد في الفقه ويؤيده في ذلك القضاء، ومقتضاه هو عدم الرضا عن نتيجة التجربة، وإعلان ذلك قبل انقضاء مدته فإذا انقضت المدة دون تحقق الشرط الفاسخ أصبح العقد باتا وأنتج آثاره من البداية باعتباره عقد عمل فتحسب أقدمية العامل ومدة عمله منذ بدأ التجربة، وأما إذا تحقق الشرط الفاسخ وهو عدم رضا المتعاقدين عن التجربة انفسخ العقد دون أثر رجعي لأنه من العقود المستمرة التي لا يرجع أثر الفسخ فيها إلى الماضي.

- موقف المشرع الجزائري عقد العمل تحت التجربة

من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لفترة التجربة في تشريع العمل الجزائري وهي المواد (من 18 الى 20) يتبين أن المشرع الجزائري قد أخذ بالاتجاه القائل باعتبار عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ^x، إذ بنخلف الشرط ونجاح العامل فإن العقد يتأكد في هذه الحالة بأثر رجعي، وهنا يكون حساب الأقدمية على أساس المدة التي قضاها العامل في العمل والتي تحسب من بداية التجربة، كما تحسب حقوقه في العطل على هذا النحو.

أما إذا تحقق الشرط وثبت عدم صلاحية العامل فيترتب على ذلك فسخ العقد دون أن يكون لهذا الفسخ أثر رجعي، أي لا يكون للفسخ أثر بالنسبة لما نفذ العامل من التزامات أو ما استحق من حقوق من طرف صاحب العمل قبل أن يثبت فشله في التجربة^{xi}.

19 أما الموقف القائل بأن عقد العمل تحت التجربة عقد مؤقت فإنه يتعارض مع نص المادة من قانون العمل الجزائري التي تعطي صاحب العمل الحق في إنهاء العقد إذا كان العامل معيناً تحت التجربة قبل انتهاء مدته، كما أنه يخالف الواقع العملي ذلك أنه في حالة نجاح التجربة فإن العقد المبرم نفسه بين الطرفين يستمر في حكم العلاقة بينهما ولا يبرمان عقداً جديداً.

ثانياً: القيود الواردة على سلطة المستخدم في تحديد فترة التجربة

إن تحديد المشرع لمدة التجربة يعد بمثابة قيد على إرادة المتعاقدين، وذلك لأن الأصل يجب أن تكون الإرادة حرة وطيقة^{xiii}، ويذهب الفقه إلى اعتباره تحديد مدة التجربة في العقد ركناً جوهرياً يؤدي تخلفه إلى عدم صحة العقد وطلانه، مع إمكان تحويله إلى عقد عمل بات إذا تبين أن نية الطرفين كانت تتصرف إلى ذلك.

1- الالتزام بالحد الأقصى لمدة التجربة المحدد قانوناً :

يخضع عقد العمل تحت التجربة إلى اتفاق الطرفين حول تحديد فترة زمنية معينة قبل أن يصبح هذا العقد نهائياً، وإخضاع العامل لفترة التجربة ليس بالأمر الإلزامي وهذا ما يستدل من الفقرة الأولى من نص المادة 18 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء نصها " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية...".

أعطى قانون العمل الجزائري الحرية الكاملة لأطراف التفاوض الجماعي في تحديد أو عدم تحديد فترة التجربة^{xiii}، طبقاً للفقرة الأخيرة من نص المادة 18 السابقة الذكر: "... تحدد مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي"، وهو ما تؤكد المادة 120 في فقرتها الثامنة من نفس القانون التي تشير إلى تناول الاتفاقية الجماعية للعمل لفترة التجربة، غير أنه نظراً لأهمية هذه الفترة للأطراف المتعاقدة، نجد في الواقع العملي اعتمادها في أغلب الاتفاقيات الجماعية للعمل^{xiv} لما تحققه من مصالح الطرفين المتبادلة، حيث تسمح لأحدهما أو كل من هما أن يقدر ما إذا كانت مصلحته تقتضي بالاستمرار في متابعة تنفيذ العقد أو الاكتفاء بهذه التجربة دون متابعة العمل بعد انقضائها.

بالرغم من المشرع الجزائري ترك أمر تحديد فترة التجربة في عقد العمل بالنسبة للعمال الجدد إلى التفاوض الجماعي إلا أنه أخضعها لحدود قصوى، حيث حدد سقف هذه المدة بالنسبة لبعض فئات العمال ضمن المادة 18 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث حدد مدة 6 أشهر كحد أقصى لمدة التجربة كأصل عام، فيما حدد مدة 12 شهراً كحد أقصى بالنسبة للإطارات العليا^{xv}، على خلاف أغلب التشريعات العمالية العربية التي حددت الحد القصوى لفترة التجربة بثلاث أشهر شأن التشريع المصري^{xvi} والأردني^{xvii} واللبناني^{xviii}.

يتمتع طرفي عقد العمل في الأصل بحرية تحديد مدة التجربة، ولكن المشرع قيد هذه الحرية وضع حد أقصى لتلك المدة فأوجب على ألا تزيد عن ستة أشهر بالنسبة لعمال التأهيل و الإطارات واثني عشر شهراً بالنسبة للإطارات العليا في التشريع العمل الجزائري، ومدة ثلاث أشهر في التشريع المصري والأردني واللبناني.

ويتعلق تحديد فترة التجربة بالحد الأقصى بالنظام العام^{xix}، فلا يسمح قانوننا بالإتفاق على جعل المدة أكثر من الحد الأقصى المحدد، وفي حالة حصول اتفاق بين العامل والمستخدم من هذا القبيل يكون مصيره البطلان فيما يتعلق بهذه الزيادة، ووجب ارجاع المدة المنقح عليها حسب الحد الأقصى المسموح به قانوننا^{xx}.

3- مدة التجربة بين عقد العمل غير محدد المدة و العقد المحدد المدة :

إن مدة التجربة تخص فقط العامل الجديد توظيفه، وهي غير ملزمة إلا إذا لجأ إليها المستخدم فحينئذ يجب عليه مراعاة الحدود التي أقرها القانون عند تحديدها، واحترام ما انتهى إليه التفاوض الجماعي، والمشرع الجزائري لم يتعرض عند تنظيمه لعقود العمل محددة المدة لمدة التجربة وهذا ما أثار جدل فقهي حولها واختلاف الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات عند التطرق إليها. تجدر الإشارة أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل قد ميزت بين مدة التجربة في العقود المحددة والعقود غير المحددة المدة^{xxi}، مستندة في ذلك الى الصيغة العامة التي وردتها عليها المادة 18 من قانون 11/90 التي لم تميز بين العقدين.

اختلف الفقه حول تحديد فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة، حيث رأى البعض أن تحديد الاتفاقيات الجماعية لفترة التجربة ضرورية حتى في العقود المحددة المدة، والغاية منها تثبيت المدة المحددة في العقد، فيما ذهب البعض الى اعتبار أن العقود المحددة المدة لا تستوجب فترة التجربة كون أن الغاية من هذه الفترة التأكد من القدرات المهنية للعامل الجديد قصد تثبيته في منصب عمله بعد نجاح التجربة، وأن أغلب الهيئات المستخدمة تضمن عقود العمل محددة المدة بنودا تقضي بإنهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة بناء على اتفاق الطرفين^{xxii}.

تختلف اجتهادات المحاكم في بعض الدول شأن الأردن بخصوص مسألة العقود التي ترد عليها فترة التجربة إلى أن هذه الأخيرة تقع على العقود محددة المدة وغير محددة المدة حيث جاء في قرار محكمة تمييز رقم 2005/3688 أن وجود شرط التجربة في العقد محدد المدة لا يخرج هذا العقد عن صفته إذ أن شرط التجربة يسري على عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة^{xxiii}، غير أنه سبق وأن تعرضت هذه المسألة إلى اجتهادات مغايرة حيث جاء في القرار التمييزي رقم 2002/1897 ما يلي: " إن ورود شرط التجربة في العقد محدد المدة فيه مخالفة صريحة لقانون العمل الذي نص على انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته، وليس لطرفي العقد الالتفاق على مخالفة القانون، وأن مثل هذا الشرط يقع باطلا"^{xxiv}.

وعلى غرار التشريعات السابقة نجد أن التشريع الفرنسي فصل في هذه النقطة وأجاز إدراج فترة التجربة ضمن عقد العمل غير محدد المدة، كما نص على إلزامية تحديد هذه المدة ضمن العقد ذاته، ونص على أن لا تتجاوز الحد الأقصى المحدد قانونا، وأكد على أن فترة التجربة تسمح بتقييم القدرات المهنية للعامل وهذا ما تم النص عليه في المادتين 19-1221 و 20-1221 من قانون العمل الفرنسي^{xxv}.

4- تجديد فترة التجربة :

على خلاف قانون العمل الجزائري السابق الذي كان يجيز تجديد فترة التجربة بفترة مماثلة أو بتعيين العامل في منصب عمل منصف يتطلب تأهيلا أقل، فإن القانون الحالي وضع سقفا لمدة التجربة لا يمكن تجاوزه تاركا المسألة للتفاوض الجماعي، وهذا ما يأخذ به التشريع الفرنسي الذي يجيز تجديد فترة التجربة ويحدد سقف هذا التمديد أخذا بعين الاعتبار الاتفاق الجماعي للعمل. رغبة من التشريع العمالي في سد باب التحايل أمام أصحاب الأعمال، حظر تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى نفس صاحب العمل، فلا يجوز تجديد فترة التجربة لأكثر من مرة، كما لا يجوز إعادة تعيين العامل من جديد لدى نفس صاحب العمل مع اشتراط مدة تجربة، وإذا حدث ذلك اعتبر العقد الجديد باتا أي عقد عمل خال من أي شرط ويكون العقد غير محدد المدة. والحظر السابق منوط بوحدة العمل الذي استخدم العامل لأدائه لدى نفس صاحب العمل، أما إذا ثبت عدم صلاحية العامل لإداء العمل المتفق عليه فلا مانع من الاتفاق على شرط التجربة للقيام بعمل جديد مغاير لدى صاحب العمل ذاته^{xxvi}.

أراد المشرع من هذا الحظر حماية العامل من تعسف صاحب العمل الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد عمل تحت التجربة، ثم يقوم بانهاؤه خلال فترة التجربة، ويعود بعد ذلك ليتعاقد معه من جديد بعقد آخر تحت التجربة، إذ أن ذلك يعتبر تحايلا على القانون، وهذا الموقف تبناه القضاء الجزائري من خلال قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2002/10/16 الذي جاء فيه: "لا يجوز إخضاع العامل الذي سبق توظيفه في نفس المنصب لفترة تجريبية ثانية وإبرام عقد ثان وتلك القاعدة تتماشى والمادة 18 من القانون 11/90^{xxvii}.

قضت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 31 مارس 2016^{xxviii} مسألة صياغة الأحكام التي ينص عليها القانون والاتفاق الجماعي للعمل فيما يتعلق بفترة التجربة وتجديدها^{xxix}، حيث جاء في المادة 1221-21 من قانون العمل الفرنسي على أنه يجوز تجديد فترة التجربة مرة واحدة فقط^{xxx}.

5- مصير فترة التجربة أثناء حالات وقف علاقة العمل

ينطلق حساب مدة التجربة من تاريخ تنصيب العامل وشروعه في أداء العمل، 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، لأن المغزى من فترة التجربة هي اختبار قدرات العامل^{xxxi}، فيما يرى بعض الفقه أن بدأ حساب مدة التجربة يبدأ من وقت مباشرة العامل للعمل فعلا وليس من وقت إبرام العقد^{xxxii}.

ويرى الفقه ضرورة وقف علاقة العمل أثناء فترة التجربة بسبب حالة من حالات وقف هذه العلاقة وامتدادها بعد ذلك، شأن وقف العلاقة بسبب العطلة المرضية، وهذا ما يذهب إليه أيضا الاجتهاد القضائي الفرنسي في بعض قراراته^{xxxiii}.

تعتبر بعض التشريعات العمالية أن وقف سريان مدة التجربة يكون خلال فترة مرض العامل أو غلق المؤسسة لتمتد المدة بمقدار فترة وقف العمل، أما بخصوص حالة تجنيد العامل خلال فترة التجربة فإنه يؤدي إلى وقف سريان تلك الفترة غير أن بعض التشريعات ترتب على تجنيد العامل اعتبار فترة التجربة قد قضيت بنجاح ليصبح العقد باتاً^{xxxiv}.

6- إثبات فترة التجربة :

يتم إثبات فترة التجربة طبقاً للقواعد الخاصة بإثبات عقد العمل، ويستطيع العامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت عقد العمل تحت التجربة بكافة طرق الإثبات، ولا يجوز للعامل إذا كان عقد العمل مكتوباً إثبات عكس الكتابة إلا بالكتابة، أما صاحب العمل فلا يمكنه إثبات العقد إلا بالكتابة^{xxxv}.

اختلف الفقهاء حول كتابة مدة التجربة ضمن عقد العمل من عدمه، ذهب البعض منهم بالقول بضرورة الاكتفاء بالذكر في العقد أنه عقد عمل تحت التجربة دون الحاجة لذكر المدة، باعتبار أن قواعد قوانين العمل قواعد أمره تفرض على أصحاب العمل عدم إخضاع عمالهم تحت التجربة لفترة أكثر من الفترة المحددة قانوناً كحد أقصى^{xxxvi}، وأن كل اتفاق بعكس ذلك يقع باطلاً لمخالفته للنظام العام إلا إذا أمكن إنقاص المدة إلى الحد الأقصى، في حين ذهب بعض الفقهاء^{xxxvii} إلى اشتراط أن يتفق طرفا العقد على فترة التجربة كتابةً وبطريقة صريحة ضمن عقد العمل، معتبرين أن تحديد مدة التجربة في العقد نوعاً من الحماية المقررة للعامل^{xxxviii}.

إن لزوم إثبات مدة التجربة بالكتابة لا يعني بالضرورة أن يكون الشرط مكتوباً بطريقة صريحة في العقد، إذ يمكن استخلاصه بطريقة ضمنية من بنود العقد، ومع ذلك يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالاً للشك أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت إلى أن يكون العقد عقد عمل تحت التجربة^{xxxix}. وإذا ثار الشك حول وجود الشرط ينبغي الرجوع إلى الأصل العام وهو خلو العقد من شرط التجربة أي أن العقد يكون باتاً، ولا يتقيد القاضي بالتسمية الخاطئة التي قد يصف بها المتعاقدان هذا العقد، ويجب على القاضي إعطاء العقد وصفه الصحيح بحسب ظروف التعاقد وشروط وقصد المتعاقدين^{xl}.

غالباً ما يتم تحديد فترة التجربة ضمن عقد العمل الفردي، غير يجوز أن يرد شرط التجربة ضمن النظام الداخلي للمؤسسة أو الاتفاقية الجماعية للعمل، ومن المفروض أن عقد العمل الفردي يتقيد بشروط الاتفاقية الجماعية للعمل.

وفي حالة إشارة الاتفاقية الجماعية للعمل إلى فترة التجربة في ظل غياب التطرق إليه ضمن عقد العمل، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي يرى بإخضاع العامل لفترة التجربة متى أخبر باحتواء الاتفاقية الجماعية للعمل على مثل هذا الاتفاق، وهنا يقع إثبات علم العامل على عاتق صاحب العمل^{xli}.

المحور الثاني: إنهاء عقد العمل تحت التجربة

تقضي قواعد قانون العمل بأنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام للعامل أو تعويضه إذا كان العامل معيناً تحت التجربة، وهذا الحق مقرر كذلك للعامل، أما إذا انقضت فترة التجربة دون استعمال حق الإنهاء أصبح العقد عقد عمل عادي غير محدد المدة ما لم يتفق الطرفان على تحديد مدة له فيكون مبرماً لهذه المدة.

أولاً: القواعد الخاصة إنهاء عقد العمل تحت التجربة

يخضع إنهاء عقد العمل تحت التجربة لقواعد خاصة غير تلك القواعد التي تتبع أثناء إنهاء عقد العمل العادي أي البات، وتتمثل هذه الخصوصية في إنهاء عقد العمل تحت التجربة دون إشعار مسبق ودون منح أي تعويض.

1- الإنهاء دون إشعار مسبق :

لما كانت فترة التجربة ترد على العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة فإن الآثار القانونية لها تختلف تباعاً لطبيعة العقد، لما كانت طبيعة عقد العمل العادي أو البات تقتضي على من يرغب بإنهاء العقد من المتعاقدين توجيه إشعار للطرف الآخر معلناً من خلاله رغبته بإنهاء فإن المادة 20 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل قد أعفت صاحب العمل من توجيه إشعار للعامل إذا أراد إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة، بحيث يعتبر إعمال صاحب العمل حقه بإنهاء خلال فترة التجربة من الحالات المبررة لإنهاء الرابطة العقدية، ولما كان العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية فإنه يجوز له أيضاً إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة دون توجيه إشعار مسبق، حيث أن هذا الحق مخول لكلا طرفي العقد وهذا ما نصت عليه المادة 20 السالفة الذكر بقولها: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق"، غير أنه في الواقع العملي غالباً ما يكون إنهاء عقد العمل تحت التجربة من طرف المستخدم.

ولعل الحكمة من إعفاء المستخدم من الإشعار المسبق عند إنهاء عقد العمل تحت التجربة

تكمن فإن الإشعار المسبق فرض لوقاية العامل من مفاجئة التسريح من العمل ولتمكينه من الاستعداد للبحث عن عمل جديد، غير أنه يفترض أن العامل لن يفاجأ بفسخ العقد إذا كان الإنهاء قد تم خلال فترة التجربة، طالما أنه قد تهيأ نفسياً وعملياً لهذا الإنهاء بحكم أن العقد الذي أبرمه ليس باتاً وإنما معلقاً على نجاح التجربة^{xiii}.

2- الإنهاء دون تعويض:

إنهاء عقد العمل تحت التجربة من قبل صاحب العمل لا يعتبر تسريحاً، وإذا بادر به العامل فلا يعتبر استقالة، إذ لا يخضع هذا الإنهاء للقواعد العادية للإنهاء علاقة العمل، فإنهاء عقد العمل تحت التجربة لا يخضع لشكلية معينة ما عدا تلك التي يتطلبها الإثبات^{xiiii}.

إن ورود شرط التجربة في عقد العمل يعطي لصاحب العمل والعامل الحق بإنهاء العقد على نحو يعفيهم من الالتزام بدفع أي تعويض، وهذه ميزة خاصة لها العقد، بناءا عليه لا يعتبر صاحب العمل متعسفا في حقه عند عدم منح التعويض في حالة إنهاء عقد العمل خلال التجربة لعدم كفاءة العامل، على خلاف القواعد العامة التي ترتب حق التعويض عن التسريح التعسفي للعامل. و يرى الفقه أن النص على تقرير حق إنهاء عقد العمل تحت التجربة دون تعويض ما يشعر بأن استعمال هذا الحق مطلق لمحض تقدير صاحبه دون التعقيب عليه من قبل القضاء، ولكن الواقع أن هذا الحق يخضع كغيره من الحقوق لنظرية التعسف، مما يعني وجوب بسط رقابة القضاء على استعماله للتحقق من مشروعية هذا الاستعمال والحكم بالتعويض في حال عدم مشروعيته^{xiv}.

ثانيا: القيود الواردة على إنهاء عقد العمل تحت التجربة

يخضع عقد العمل تحت التجربة لقواعد خاصة لإنهائه غير القواعد العامة الجاري العمل بها أثناء إنهاء عقد العمل البات، وتشكل هذه القواعد قيودا يجب احترامها عند انهاء هذا العقد تتمثل في ضرورة إنهائه قبل انقضاء فترة التجربة، ووجوب ممارسة هذا الانهاء من قبل من تقرر لمصلحته، مع ضرورة عدم التعسف في استعمال الحق والذي يتبين من خلال توافر السبب الموضوع للإنهاء.

1- الالتزام بإنهاء العقد قبل انقضاء فترة التجربة :

تتطلب القواعد الخاصة لإنهاء عقد العمل تحت التجربة ضرورة أن يتم هذا الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة، لأنه بانتهاء هذا العقد دون استخدام أي من طرفيه لحقه في الإنهاء يجعل علاقة العمل مستقرة، ويجعل عقد العمل عقدا باتا يخضع للقواعد العامة الواردة بشأنه بحسب ما إذا كان محددًا أو غير محدد المدة^{xiv}.

في جميع الأحوال يجب على من يريد إنهاء عقد العمل تحت التجربة سواء كان صاحب العمل أو العامل اتخاذ قراره قبل انقضاء مدة التجربة، فإذا انقضت هذه المدة دون وقوع الفسخ، اعتبر ذلك دليلا على نجاح التجربة، ويصبح العقد نهائيا ولا يجوز فسخه دون التقيد بالإخطار المسبق وبالتعويض^{xvi}، إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.

2- الالتزام بإنهاء العقد من قبل من تقرر لمصلحته :

يرى الفقه ضرورة إنهاء عقد العمل تحت التجربة ممن تقررت التجربة لمصلحته حتى يستفيد من القواعد الخاصة لهذا العقد، حيث يحكم الإنهاء الصادر من الطرف الذي لم تتقرر التجربة لمصلحته القواعد العامة لإنهاء عقد العمل البات.

غير أنه بالاعتماد على الأصل العام فإن طرفي عقد العمل تحت التجربة متساوين، حيث تكون فترة التجربة مقررة لمصلحة الطرفين، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري حين أقر حق إنهاء عقد العمل تحت التجربة من قبل كلا الطرفين، وهو المعمول به في أغلب التشريعات العمالية المقارنة.

ثالثا: مدى مشروعية إنهاء عقد العمل تحت التجربة

إذا كان المشرع قد أعطى لصاحب العمل حق فسخ عقد العمل تحت التجربة، فإن هذا الحق لا يمثل رخصة مطلقة بيد صاحب العمل، إذ لا بد له أن يخضع فسخ هذا العقد لقاعدة عدم التعسف في استعمال الحق .

1- الإنهاء غير المبرر لعقد العمل تحت التجربة :

رغم الفائدة التي ينطوي عليها عقد العمل تحت التجربة في حق الإنهاء دون مسؤولية إلا أن ذلك قد يتم قصد الإضرار أو انطلاقا من مسلك غير مشروع، ولذلك يحرص القضاء على تطبيق فكرة التعسف في استعمال الحق على الإنهاء غير المبرر لعقد العمل تحت التجربة، وخاصة أن أصحاب العمل هم أكثر من يلجأ إلى هذا النوع من العقود^{xlvii}. يراقب القضاء في فرنسا عدم انحراف صاحب عن الهدف الذي من أجله شرعت فترة التجربة وهو تقدير مدى تناسب الكفاءة المهنية للعامل مع منصب العمل والحكم بشكل عملي على قدرات هذا الأخير، وعليه لا يمكن لصاحب العمل أن ينهي فترة التجربة بحجة إقدام العامل على الزواج، كما لا يمكنه إنهاء العقد بحجة وجود علاقة تربط العامل بصاحب العمل السابق. غير أن الرأي الغالب في الفقه الفرنسي يذهب إلى القول بأنه لمن كان الإنهاء مقررًا لمصلحته أن ينهي العقد دون حاجة إلى ذكر الأسباب، ويكون قراره نهائيا ولا تعقيب عليه ولا يستطيع الطرف الآخر أن يتضرر من ذلك لأنه كان على علم منذ التعاقد بأن الحق في الإنهاء على هذا النحو يعتبر من أهم الصفات التي يتميز بها عقد العمل تحت التجربة^{xlviii}.

أما المشرع الجزائري أعطى السلطة الكاملة لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت التجربة، ولم يشترط عدم صلاحية العامل لإمكانية إنهاء العقد كمبرر ضروري للإنهاء، و نجد أن القضاء الجزائري بالرغم من أنه يعطي السلطة للمستخدم في إنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة إلا أنه يشير إلى أن إنهاءها مرتبط بمدى تقدير المستخدم لمؤهلات العامل، وهذا ما يؤكد القرار القضائي الصادر في القضية رقم 21422 بتاريخ 2001/04/11، الذي جاء فيه: "يخول القانون للمستخدم إنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة باعتباره هو المؤهل لتقدير مؤهلات العامل".

2- الانهاء المخالف للقواعد الخاصة بعقد العمل تحت التجربة :

إن القول بإطلاق الحق في فسخ عقد التجربة من شأنه أن يجعل من هذا الحق وسيلة يتمكن بها صاحب العمل من الإفلات من أداء الالتزامات التي فرضها قانون العمل بشأن الإشعار المسبق والتعويض، حيث يتمكن صاحب العمل من إنهاء عقود العاملين لديه عندما توشك عقودهم على الانتهاء واستبدالهم بعمال الجدد بعقود تجربة جديدة، مخالفا بذلك قصدا المشرع^{xlix}.

إن فترة التجربة ما هي إلا وسيلة تساعد صاحب العمل أو العامل أو هما معا على الاختيار الصحيح، وليس وسيلة للتهرب من القواعد المتعلقة بإنهاء عقود العمل، ويرى القضاء في فرنسا أن فترة التجربة ينبغي أن تنحصر في الوقت الضروري اللازم لتقدير كفاءة العامل المهنية، ويأبى التوسع في فترة التجربة أو تحديدها بمدة مفرطة، وذلك منعا لتحايل أصحاب الأعمال!

وفي القانون الفرنسي لا يجوز بحسب الأصل تجديد عقد العمل تحت التجربة لفترة تجربة أخرى ما لم ينص الاتفاق الجماعي على خلاف ذلك، فإن لم يوجد نص في الاتفاق الجماعي، فإن محكمة النقض الفرنسية ترى أن البند الذي يتضمنه عقد العمل بتجديد فترة التجربة يعد باطلا ولا يمكن إعماله¹¹.

وإذا أنهى صاحب العمل العقد خلال فترة التجربة يفترض أن الإنهاء يرجع لفشل العامل في التجربة ما لم يثبت العامل خلاف ذلك، ويكون الإنهاء تعسفيا إذا لم يكن سببه رجعا إلى العامل، ويقع عبء إثبات التعسف هنا على كاهل العامل، ويتولى قاضي الموضوع مراقبة ما إذا كان صاحب العمل قد منح الفرصة للعامل لإظهار مهاراته وقدراته خلال فترة التجربة أم لا¹².

الخاتمة :

من المتعارف عليه قانونا أن العقد يبرم أساسا بقصد نهائي، غير أن قانون العمل منح طرفي العقد إيقاف عقد العمل على شرط نجاح فترة التجربة، ويرجع الأساس القانوني لهذه الفترة إلى إعطاء فرصة التعارف للطرفين، فصاحب العمل يراقب قدرات العامل ومؤهلاته الفنية ومدى اندماجه في مسار المؤسسة وتأقلمه مع جو العمل.

تتمثل خصوصية عقد العمل التجربة في أن الفائدة من فترة التجربة تتيح لمن تقرر لمصلحته شرط التجربة سواء كان العامل أم صاحب العمل أم هما معا من أن يتحلل من العلاقة العقدية في أي وقت خلالها دون مسؤولية، طالما كان ذلك بسبب عدم رضاه عن نتيجة التجربة، وبالتالي يكون لكل طرف في هذه العلاقة أن يتخلص وبشكل انفرادي من علاقة العمل دون أن يعمل في مواجهته القواعد العامة بإنهاء عقد العمل البات.

ومن بين النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث أن عقد العمل تحت التجربة يتمتع بنوع من الخصوصية حيث أن اللجوء إلى فترة التجربة أمر جوازي غير أن المشرع ألزم باحترام الحد الأقصى لهذه المدة المحدد قانونا، كما أن الطبيعة القانونية لعقد العمل تحت التجربة تفرض عليه أعمال قواعد خاصة غير مألوفة في عقد العمل البات أو النهائي، وهذا لا يمنع من تمتع العامل أثناء فترة التجربة من ذات الحقوق التي يتمتع بها العامل في عقد العمل البات باستثناء الاستفادة من بعض حالات تعليق علاقة العمل، كما توصلنا على أن المشرع الجزائري كباقي التشريعات ساهم في وضع حد أقصى لفترة التجربة مانعا تحايل أصحاب العمل على القواعد العامة لإنهاء عقد العمل من خلال إطالة مدة التجربة، أو تجديدها، وتبين أيضا أن المشرع الجزائري أعطى السلطة الكاملة للمستخدم في إنهاء عقد العمل تحت التجربة دون تبرير ذلك على أساس عدم كفاءة العامل أو عدم تناسب مؤهلاته مع منصب العمل. وعليه نقترح ما يلي:

أولا: ضرورة تقييد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت التجربة باشتراط توافر السبب الموضوعي لمشروعية الإنهاء والمتمثل في عدم كفاءة العامل وصلاحيته لمنصب العمل.
ثانيا: لا بد من بسط القضاء رقابته على السبب المشروع والموضوعي وراء إنهاء عقد العمل تحت التجربة وهذه النقطة مرتبطة بما سبقته.

- ثالثا: ضرورة التمييز في فترة التجربة بين عقد العمل غير محدد المدة والمحدد المدة.
- رابعا: ضرورة التعبير الصريح والتحديد الدقيق لفترة التجربة ضمن عقد العمل.
- خامسا: لا بد من دراسة الآثار القانونية المترتبة على احتمال ورد شرط التجربة ضمن عقد العمل الجماعي ودون ذكر ذلك ضمن عقد العمل الفردي.
- الهوامش:**

- ⁱ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي، دار النهضة العربية، 2003، ص 429.
- ⁱⁱ سيد محمود رمضان، شرح قانون العمل، وقانون الضمان الإجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2010، ص 201.
- ⁱⁱⁱ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 281.
- ^{iv} حسين كيرة، أصول قانون العمل عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983، ص 322.
- ^v المادة 33 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
- ^{vi} الفقرة الثانية من المادة 37 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.
- ^{vii} اسماعيل حسن عبد الغني، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج 1، مطبعة جامعة القاهرة، 1986، ص 119.
- ^{viii} حسين كيرة، المرجع السابق، ص 217.
- ^{ix} اسماعيل حسن عبد الغني، المرجع السابق، ص 120.
- ^x بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص 70.
- ^{xi} محمد عي عمران - محمد عبد الرحمن الصالحي، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، الجامعة العمالية، كلية الدراسات المتخصصة، مصر 2007-2008، ص 111.
- ^{xii} سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 203.
- ^{xiii} بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2011، ص 138.
- ^{xiv} حددت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك مدة التجربة ب 6 أشهر بالنسبة للإطارات و 12 شهرا بالنسبة للإطارات العليا، فيما حددت الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر في المادة 42 منها فترة التجربة بشهرين لعمال التنفيذ، 3 أشهر لأعوان التحكم، 6 أشهر للموظفين السامين.
- ^{xv} المادة 18 من القانون 11/90 : " يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، تحدد مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".
- ^{xvi} المادة 33 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003: " تحدد مدة التجربة في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر.
- ^{xvii} المادة 35 من قانون العمل الأردني.
- ^{xviii} المادة 50 و 74 من قانون العمل اللبناني.
- ^{xix} محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 283.
- ^{xx} محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الاسكندرية، 2010، ص 158
- ^{xxi} الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة سونطراك حددت مدة التجربة في عقود العمل محددة المدة على أن لا تتجاوز شهرين بالنسبة للإطارات و عمال التحكم، و 30 يوما بالنسبة لعمال التنفيذ، فيما حددت مدة التجربة بالنسبة لعقود العمل غير محددة المدة باتني عشر شهرا بالنسبة للإطارات العليا و 6 أشهر للإطارات، و 4 أشهر بالنسبة لعمال التحكم وشهرين لعمال التنفيذ.
- ^{xxii} بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 139.
- ^{xxiii} قرار محكمة تمييز الحقوق الأردنية رقم 2005/3688، موسوعة التشريعات القانونية.
- ^{xxiv} قرار محكمة تمييز الحقوق الأردنية رقم 2002/1897 موسوعة التشريعات القانونية.
- ^{xxv} Article L1221-19 du Code du travail Français : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :
1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois ».

Article L1221-20 du Code du travail Français : « La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

^{xxvi} محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 284.

^{xxvii} قرار المحكمة العليا الصادر في تاريخ 2002/10/16 في القضية رقم 212675، قضية (م.و) ضد (م.ح).

^{xxviii} Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 31 mars 2016, 14-29.184, Publié au bulletin 2016:SO00679

^{xxix} Par un arrêt en date du 31 mars 2016 (n° 14-29.184) la Cour de cassation rappelle que la convention collective conclue avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 janvier 2008 ne peut, en matière de durée maximale de la période d'essai, être maintenue que jusqu'au 30 juin 2009.

Ainsi, dès lors que la convention collective, antérieure à la loi du 25 janvier 2008, prévoyait une période d'essai d'une période maximale inférieure à huit mois (en l'espèce six mois dans le cadre de la convention collective nationale SYNTEC) la durée maximale applicable de la période d'essai est celle prévue par la loi.

^{xxx} Article L1221-21 du Code du travail Français, Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 \(V\)](#) :

"La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3° Huit mois pour les cadres."

^{xxxi} عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 54.

^{xxxii} محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 284.

^{xxxiii} Cass. Soc. 10 avril 2013, n°11-24794.

^{xxxiv} محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 284.

^{xxxv} محمد حسين منصور، نفس المرجع، ص 282.

^{xxxvi} يوسف إلياس، قانون العمل، ط 2، دار العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، جمهورية مصر العربية، بدون سنة النشر، ص 344.

^{xxxvii} محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 155.

^{xxxviii} كفي مغديد قادر، التنظيم القانوني لعقد العمل تحت التجربة، مجلة قه لاي زانست العلمية، الجامعة اللبنانية الفرنسية، العراق، المجلد 2، العدد 3، 2017، ص 265.

^{xxxix} سوام سفیان، المركز القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، عدد 43، 2016، ص 113.

^{xl} محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 281.

^{xli} عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 56.

^{xlii} عبد السلام ديب، نفس المرجع، ص 55.

^{xliii} عبد السلام ديب، نفس المرجع، ص 55.

^{xliv} حسن كيرة، المرجع السابق، ص 331.

^{xlv} همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1997-1998، ص 178.

^{xlvi} كفي مغديد قادر، المرجع السابق، ص 266.

^{xlvii} صلاح محمد أحمد دياب ، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 80.

^{xlviii} سالف سفيان، المرجع السابق، ص 116.

^{xlix} همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 181.

¹ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 82.

ⁱⁱ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 30 mars 1995, 91-44.079, Publié au bulletin 1995 V N° 117 p 84.

ⁱⁱⁱ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 83.