**سريـــان علاقـــة العمـــل ووسائل إثباتها**

**1. مراحل سريان علاقة العمل:**

تمر علاقة العمل بمرحلتين أساسيتين انطلاقا من يوم إبرام عقد العمل بين الطرفين، هما:

**1. 1 المرحلة التجريبية:**

ماذا نعني بالفترة التجريبية؟

هي الفترة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة والمراقبة، وبالتالي تعتبر فترة تدريبية بالنسبة له بغية التأكد من كفاءته و قدراته وكذا استعداده للعمل، لذا تعد هذه المرحلة بمثابة فرصة للعامل من أجل إثبات مهاراته، وهي فترة تمهيدية تسبق مرحلة التعاقد النهائي.

-أما من ناحية المدة القانونية للفترة التجريبية فتنص المادة **18** من قانون علاقات العمل**(90-11)** بأنه:

" **يمكن أن يخضع العامل الجديد في توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثنتي عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي"**.

ما يعني أن المشرع وضع فقط مجال لتغير المدة التجريبية وترك التحديد الدقيق لها حسب كل فئة من الفئات العمالية للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية.

وقد اعتمدت الاتفاقيات الجماعية فترات مختلفة تتناسب وطبيعة العمل و مستويات التأهيل، تتراوح مدتها عموما ما بين: شهر واحد وثلاثة أشهر بالنسبة لعمال التنفيذ، ما بين ثلاثة(3) أشهر وستة(6) أشهر بالنسبة لعمال التحكم، ما بين ستة(6) أشهر واثنتي عشر(12) شهرا بالنسبة لعمال التأهيل العالي والإطارات (أحمية سليمان، 2008، 263-264).

-ويكون العقد خلال هذه المرحلة ليس نهائيا بل مشروط و يرتبط مصير العامل بالنتائج التي يحققها في هذه المرحلة، فغالبا ما يعطى العامل فرصة ثانية في حالة عدم النجاح والتثبيت في المرحلة الأولى أي يتم تمديد الفترة التجريبية لمرة ثانية مساوية للأولى، فإن أثبت كفاءته يتم تثبيته وإن لا فإن للمستخدم خيارات معينة هي إما تعيين العامل في منصب أقل رتبة و تصنيفا أو إمكانية التسريح لعدم إثبات الكفاءة.

1. 2 **مرحلة التثبيت أو الترسيم:**

إذا ما أتم العامل المرحلة التجريبية بتقييم إيجابي ومرضي بالنسبة للمستخدم فإنه يمر لمرحلة التثبيت دون أي مشاكل ويتحول عقده إلى عقد نهائي، ويتمتع بكل الحقوق التي أقرها له المشرع (بالرغم من أن عقد العمل تحت التجربة لا يقل أهمية ويوازي عقد العمل النهائي في مختلف الجوانب من حقوق و التزامات إلا في بعض الاستثناءات).

ومن أهم الأشياء المكتسبة بعد التثبيت أن يصبح العقد **محصنا** من أي عمل انفرادي من قبل المستخدم.

**2. وسائل إثبات علاقة العمل:**

أما في مجال إثبات علاقة العمل بين العامل و المستخدم فإن المشرع ترك مجالا واسعا لوسائل الإثبات و لم يقيدها بوسيلة احدة و ذلك من باب احترام إرادة الطرفين في اختيار وسيلة التعاقد، و كذا تعزيز وسائل الإثبات في حالة غياب العقد الكتابي لا سيما مع إمكانية جود خلافات بين الطرفين خاصة بالنسبة للعامل الطرف الأضعف في المعادلة.

إذن، تثبت علاقة العمل بصفة عامة بطريقتين: بالسند الكتابي، أو بغير الكتابة.

-**إثبات علاقة العمل بالسند الكتابي**:

وسيلة الإثبات الكتابية المعمول بها في طرق التعاقد هي السند الكتابي الرسمي أي وثيقة عقد العمل و ذلك لحماية الحقوق و إثبات الالتزامات و تفادي النزاعات.

أو قد يكون الإثبات كتابيا لكن ليس رسميا أي بأوراق عرفية فقط(أوراق غير رسمية يعدها أشخاص عاديون).

-**إثبات علاقة العمل بغير الكتابة:**

لا يقتصر الإثبات على الوثائق الكتابية بل يتعداه لوسائل أخرى، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة **10** من القانون **90-11** بأنه "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت".

ونجد من بينها:

-**شهادة الشهود**.

-**الإثبات بالإقرار**: أي باعتراف الخصم أو المدعى عليه.

-**من خلال اليمين**: تعني أداء الحلف من قبل المدعى عليه، من منطلق الوازع الديني و خصوصية قيم المجتمع الإسلامي.

-**من خلال القرائن**: و القرينة هي ما يستنبطه القاضي من أمر معلوم الدلالة على أمر مجهول، و نجد هنا قرائن قضائية(يحاول القاضي إثبات وقائع متصلة) و أخرى قانونية. (فريد عبة و اسماعيل مناصرية، 2014، 314-325)