

## دور القاضي الاجتماعي في بلورة و تطوير القاعدة القانونية

سي فضيل زهية

سنة ثالثة دكتوراه القانون الاجتماعي والمؤسسة

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

## مقدمة:

تنقسم مصادر القاعدة القانونية إلى قسمين، مصادر رسمية والتي تخلق وتنشئ القاعدة القانونية وتضفي عليها وصف الإلزام، وتتمثل في التشريع بأنواعه والعرف ومبادئ الشريعة الإسلامية، بالإضافة إلى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة<sup>1</sup>.

و إلى جانب هذه المصادر الرسمية هناك مصادر تفسيرية من ضمنها القضاء، هذا الأخير يساعد على تجلية ما قد يكتنف القاعدة القانونية من غموض ويوضح ما قد يعترضها من إبهام، فهو مصدر للاستئناس يسترشد به للتعرف على حقيقة القاعدة القانونية كي تؤدي وظيفتها التي وضعت من أجلها، فالتشريع قد لا يكون كاملا ولا يتلاءم مع كل القضايا المعروضة أمام القضاء، ما يفسح المجال أمام هذا الأخير للتدخل من أجل التطبيق السليم للقاعدة القانونية من خلال تفسيرها، حيث أنه ملزم بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول والقواعد التي تبت في النزاعات والقضايا المعروضة عليه، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند إليه، وإلا عد ناكرا للعدالة.

<sup>1</sup> انظر المادة الأولى من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

فالقضاء باعتباره مجموعة الأحكام التي تصدرها المحاكم أو مجموعة المبادئ القانونية التي تستخلص من استقرار المحاكم عليها وإتباعها والحكم على أساسها، يعتبر رغم عدم رسميته من المصادر المهمة للقاعدة القانونية ومن العوامل الأساسية لتطويرها<sup>1</sup>. ونفس الأمر يقال بالنسبة للقضاء الاجتماعي ودوره في قضايا العمال، حيث يشكل الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية مصدرا من مصادر قانون العمل الجزائري نظرا لما يوفره من حلول للنزاعات الفردية والجماعية، فيوضح النصوص النافذة وينقادي قصور الفراغ التشريعي، ولهذا يطلق على اجتهادات المحاكم مصطلح القانون التطبيقي ( Droit appliqué ) دلالة على ما للاجتهاد من دور كبير يأخذ به رجال القانون للتعرف على حقيقة وواقع النصوص القانونية وليس نظريا فقط، من خلال الوقوف على ما تكوّن لدى القضاء من أحكام، فكيفما كانت القواعد القانونية ومهما كانت أهميتها فلن تعطي المرغوب فيها إذا لم تطبق التطبيق السليم من طرف الأجهزة الساهرة على ذلك، خصوصا من مؤسسة القضاء التي تلعب دورا بارزا وأساسيا في تثبيت أسسها وتطويرها.

انطلاقا من الدور الذي يلعبه القضاء الاجتماعي في تطوير وبلورة القاعدة القانونية، ارتأينا أن نتطرق من خلال هذه المداخلة إلى مسألة هامة في قانون العمل وهي إشكالية عقود العمل محددة المدة التي نص عليها المشرع في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي أثارت عدة إشكالات أمام المحاكم، لنركز في دراستنا على أحكام هذه المادة ولنرى كيف تعامل معها القضاء الاجتماعي وما هي الحلول التي جاء بها في هذا الصدد.

<sup>1</sup> عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، الجزء الأول، الطبعة الأولى 2004، ص 81.

**أولاً: نظرة القضاء الاجتماعي للمادة 12 من قانون العمل**

تنشأ علاقة العمل الفردية كقاعدة عامة بموجب عقد عمل غير محدد المدة، غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن أن يبرم عقد العمل لمدة محددة<sup>1</sup>، غير أن المشرع الجزائري قد قيد حرية الأطراف في إبرام عقود العمل محددة المدة حيث أورد أحكاماً تستهدف حصر الحالات التي يجوز فيها إبرام عقد العمل لمدة محددة وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ورتب عن الخروج عن هذه الحالات جزاء يتمثل في تحول العقد من محدد إلى غير محدد المدة<sup>2</sup>.

**1- حالات إبرام عقود العمل محددة المدة**

لا يجوز إبرام عقد العمل محدد المدة إلا في حالات ذكرها القانون صراحة وهي كالتالي:

**الحالة الأولى:** عندما يرتبط العقد المقصود إبرامه بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

يجب البحث هنا في طبيعة النشاط الذي تم توظيف العامل من أجله، فإن كان هذا التوظيف يدخل ضمن النشاط اليومي والدائم للمستخدم، فإنه لا يجوز إبرام عقود محددة المدة من أجلها، لأن النشاط أساساً يتسم بطابع الديمومة، ومثال ذلك تشغيل الحارس أو السائق في مؤسسة ما. أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة كأشغال بناء العمارات بالزجاج الخارجي، أو إدخال نظام

<sup>1</sup> المادة 11 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: " يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ".

<sup>2</sup> المادة 14 من نفس القانون " يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون ".

الإعلام الآلي لمصلحة معينة، أو توظيف أساتذة من أجل تكوين فئة من العمال لفترة محدودة فإن ذلك يتسم بطابع عدم التجديد يمكن من خلاله إبرام عقود عمل محددة المدة.

و قد جاء في قرار للمحكمة العليا ما يلي: " حيث أن المحكمة لم تعتبر أن المطعون ضده عين بصفة دائمة في منصب أمين المحفوظات و إنما اعتبرت أن منصب العمل المتمثل في أمين المحفوظات هو عمل دائم، وليس عملا مؤقتا إذ أن المطعون ضده عين في منصب عمل ذو طابع دائم، وبالتالي تعتبر علاقة العمل دائمة تخضع في انتهائها للقانون و ليس لإرادة صاحب العمل...<sup>1</sup>."

**الحالة الثانية: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب عمله تغيب عنه مؤقتا**

بتحليل هذه الحالة نستنتج أن الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة يتعلق بعامل مثبت في منصب عمله، وأن يكون هذا العامل المثبت متغيب عن العمل مؤقتا، وفي نفس الوقت يقع على عاتق المستخدم التزام وهو أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

**الحالة الثالثة: حالة أشغال دورية ذات طابع متقطع**

تتعلق هذه الحالة بأشغال وأعمال دائمة ولكن ليس لها طابع مستمر، فهذه الأعمال تتجدد وتتكرر خلال مدة متقطعة، ومن أمثلتها عمليات الصيانة أو عمليات شحن وتفريغ السلع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 86.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى 2010، ص 57.

## الحالة الرابعة: تزايد العمل أو أسباب موسمية

تتعلق هذه الحالة بالأعمال الموسمية مثل احتياج المؤسسات الفندقية إلى عمال أكثر خلال مواسم الاصطياف، أو احتياج النشاط الفلاحي إلى عمال أكثر خلال موسم الحصاد، وعموما كلما تزايد العمل بسبب موسمي جاز للهيئة المستخدمة الاستعانة بعمال بموجب عقود عمل محددة المدة<sup>1</sup>.

## الحالة الخامسة: حالة نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

أضاف المشرع هذه الحالة بموجب الأمر رقم 12/96 في مادته الثانية المتممة للمادة 12 من القانون 11/90، والملاحظ على هذه الحالة أنها قد تشمل وتغطي كل الحالات الأربع السابقة الذكر، كما بإمكانها التوسع لتشمل حالات أخرى، ويرجع اعتماد المشرع لهذه المادة إلى اعتبارات اقتصاد السوق التي دفعت المشرع إلى فتح آفاق جديدة في مجال الأخذ بنظام التعاقد المؤقت في ميدان عالم الشغل، ولا بد أن يذكر النشاط أو الأشغال بدقة في العقد ويبقى للقاضي السلطة التقديرية في تحديدها وتقدير مدى تبريرها لإبرام العقد محدد المدة<sup>2</sup>.

كما حاول اجتهاد المحكمة العليا وضع التزام على عاتق طرفي العقد لاسيما المستخدم، وهو اشتراطه في عدة قرارات ضرورة توضيح الطبيعة المؤقتة للنشاط الذي من أجله تم اللجوء إلى عقود محددة المدة، حيث جاء في إحدى الحثيات بأنه: " يجب على عقد العمل أن يوضح طبيعة العمل الذي وظف من أجله العامل، إذا كان ذا طبيعة مؤقتة " <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر 2014، ص 25.

<sup>2</sup> مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الطبعة الثانية 2011، ص 88.

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر 2004، ص 84.

توحي المادة 12 من القانون 11/90 أن المشرع قد حصر حالات اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة، ولم يذكرها على سبيل المثال، إذ نصت الفقرة الأولى من نفس المادة على ما يلي " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه....."، وما يعزز ذلك ما جاءت به المادة 12 مكرر من نفس القانون والتي تمنح لمفتش العمل صلاحية التأكد من أن العقد محدد المدة قد أبرم بما يتوافق والحالات المنصوص عليها بالمادة 12. كما تبين المادة 14 من نفس القانون أن إبرام عقد العمل محدد المدة خلافا لما تنص عليه المادة 12 يؤدي إلى تحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، سواء تم إبرام العقد خارج الحالات المنصوص عليها أو كان ذلك لعدم ذكر سبب الإبرام.

وحذا القضاء الاجتماعي نفس حذو المشرع ليعزز بدوره أيضا ما جاء به هذا الأخير من أحكام، حيث جاء في قرار للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أن العقود التي تحتوي فقط على البيانات المتعلقة بمدة علاقة العمل دون ذكر الأسباب والحالات المقررة في المادة 12 يعتبر مخالفة للمادة المذكورة والتي هي من النظام العام<sup>1</sup>. كما أكد على أن الحالات الخمس قد وردت على سبيل الحصر لا المثال، في عدة قرارات للمحكمة العليا، ففي أحد قراراتها ذهبت الغرفة الاجتماعية إلى أن عبارة " ضرورة المصلحة " عبارة عامة لا تكفي وحدها لأن تكون سببا من الأسباب المحددة على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون رقم 11/90 التي تجعل عقد العمل عقدا محدد المدة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 188773 المؤرخ في 14/03/2000، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2001، ص 172.

<sup>2</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 461905 المؤرخ في 09/04/2008، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2008، ص 379.

بل وذهبت المحكمة العليا لأبعد من ذلك حين اعتبرت في أحد قراراتها أن العقد محدد المدة المتضمن جميع حالات المادة 12 من القانون رقم 11/90 يعد مخالفا للقانون، واعتبر أن ذكر الحالات كلها يعني بالتبعية عدم تحديد سبب تشغيل العامل وبالتالي يتحول العقد إلى غير محدد المدة<sup>1</sup>.

### 1- رأي القضاء حول الدور الرقابي لمفتش العمل على تطبيق المادة 12 من قانون 11/90

أخضع المشرع الجزائري العقود محددة المدة لرقابة مفتش العمل المختص إقليميا، وعلى هذا الأخير التأكد من مراعاة الحالات المنصوص عليها قانونا في المادة 12 من قانون العمل، وإلى جانب ذلك ألزمه المشرع في إطار قيامه بمهامه بالتأكد من مطابقة المدة المحددة في العقد للحالة أو النشاط الذي وظف العامل من أجله<sup>2</sup>، فإذا ما اتضح لمفتش العمل أن العقد قد تم خارج الحالات المنصوص عليها قانونا أو اتضح له عدم مطابقة المدة للحالة، يلزم صاحب العمل بالامتثال للنصوص القانونية في أجل لا يتجاوز 8 أيام، فإن انقضى هذا الأجل ولم يمتثل المستخدم، يحرر مفتش العمل محضر مخالفة إلى السيد وكيل الجمهورية لتتظر المحكمة الجزائية في الدعوى<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 329195، المؤرخ في 08/03/2006، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2006، ص 269.

<sup>2</sup> المادة 12 مكرر من القانون رقم 11/90 السالف الذكر: " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل ".

<sup>3</sup> انظر المادة 12 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.

لا تقتصر رقابة احترام قواعد وأحكام عقد العمل محدد المدة في دور مفتش العمل، ولكنها تظهر أكثر في دور القاضي الاجتماعي بمناسبة فصله في النزاعات التي تثور بين العامل والمستخدم، وقد سبق وأن أشرنا إلى أن عدم احترام الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 11/90، أو عدم مطابقة المدة للحالة يحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، غير أن السؤال الذي يطرح هل أن عدم قيام مفتش العمل بدوره في مراقبة مدى قانونية عقد العمل محدد المدة، أو عدم اكتشافه لهذه المخالفات يجعل العقد مطابقا للقانون أو يمنع القاضي من إعمال سلطته ومراقبة قانونية وشرعية هذا العقد؟

لم يتطرق المشرع الجزائري لهذه المسألة ضمن قانون العمل ليترك الأمر للقضاء ليفصل فيه، وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية، نجد أن المحكمة العليا قد فصلت في هذا الأمر، حيث اعتبرت الدفع بأن المخالفات في عقد العمل محدد المدة التي وقف عليها القاضي لم تكن محل اكتشاف سابق من قبل مفتش العمل وبالتالي القول بمطابقة العقد للقانون وعدم صلاحية القاضي في مراقبة هذا العقد، هو دفع باطل، ذلك أن عدم اكتشاف أي عيب في العقد محدد المدة من طرف مفتش العمل لا يمنع القاضي من القيام بدوره في إسناد سلطته في مراقبة العقد أثناء النظر في النزاع ذي العلاقة بها لذلك فالإثارة غير سديدة ويترتب معها رفض الطعن<sup>1</sup>.

**ثانيا: دعوى تحويل العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة**

إن الرقابة على صحة عقد العمل محدد المدة واستيفاءه للشروط القانونية بما فيها الشروط الموضوعية، لا تنحصر في الدور الرقابي لمفتش العمل بل تتعداه إلى

<sup>1</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 292486 المؤرخ في 16/03/2005 ، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2005، ص 135.



دور القضاء في ذلك، ويلعب هذا الأخير دورا هاما في الرقابة على تطبيق القواعد الموضوعية لعقد العمل محدد المدة الواردة في المادة 12 من القانون 11/90 التي نحن بصدد دراستها، وذلك بمناسبة نظره في النزاعات المختلفة التي تثار بشأنها. وتنصب رقابة القضاء على شروط عقد العمل محدد المدة في إطار المادة 12 على مدى احترام طرفي العقد للشروط الموضوعية والتمثلة في احترام الحالات المحددة في هذه المادة ومطابقة الحالة للمدة، وكما أشرنا سابقا فإن الجزاء الذي رتبته المشرع عن تخلف هذه الشروط يتمثل في إعادة تكييف العلاقة بإخراجها من مجال التحديد إلى نظام آخر تصبح بموجبه علاقة العمل دائمة.

عن إجراءات رفع الدعوى والمطالبة بتحويل العقد، لم يحدد المشرع الجزائري أحكاما خاصة بالدعوى المرفوعة من أجل تحويل العقد محدد المدة إلى غير محدد المدة، وبالتالي فإنها تخضع للأحكام العامة لرفع الدعاوى عامة والدعاوى الاجتماعية أمام القاضي الاجتماعي خاصة، هذه الأحكام منها ما ورد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية من قواعد الاختصاص وضرورة احترام آجال رفع الدعوى<sup>1</sup>، إلى جانب الأحكام الواردة في القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل من ضرورة إجراء المصالحة وتقديم عريضة رفع الدعوى مرفقة بمحضر عدم الصلح وغيرها من إجراءات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ".

<sup>2</sup> انظر المواد من 36 إلى 39 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وقد جاءت كل القرارات السابقة للمحكمة العليا الصادرة عن الغرفة الاجتماعية مطابقة لنصوص القانون، إلا أنها مؤخرا أصدرت قرارا بتاريخ 06 جانفي 2009 يقضي بأن ترفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة أثناء سريان العقد، وليس بعد تنفيذه بدون تحفظ وانتهاء مدته<sup>1</sup>.

على الرغم من عدم وجود مثل هذا الحكم ضمن قوانين العمل، إلا أن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا لم تتراجع عن هذا القرار بل أكدت عليه، حيث صدر لها بنفس الصدد قرار في سنة 2011 جاء في حيثياته: " حيث بالإضافة إلى ما سبق فإن الاجتهاد استقر على أن المطالبة بتكييف عقد العمل المحدد المدة إذا جاء مخالفا لأحكام المادة 12، يجب أن تطرح على المحكمة خلال مدة سريان العقد أو تنفيذه، أما بعد انتهاء مدة العقد، وفي دعوى الحال بعد عدة سنوات، فإنه لا يمكن المطالبة بإعادة تكييف عقد عمل قد انتهى، وبقضائه كما فعل فإن الحكم المطعون فيه خالف القانون وتعرض للنقض والإبطال "<sup>2</sup>.

الملاحظ أن المشرع لم يشر في قانون العمل إلى الشرط الذي جاء به اجتهاد الغرفة الاجتماعية، وذلك بعد استقراء جميع مواد القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل السالف الذكر، وحتى المادة 14 من القانون رقم 11/90 التي حددت جزاء مخالفة أحكام عقد العمل محدد المدة، فإنها لم تتطرق إلى هذا الشرط في رفع الدعوى، ومنه يستخلص أن هذا الحكم لا وجود له في النصوص القانونية وهو

<sup>1</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 476502 المؤرخ في 06/01/2009 مجلة قضائية عدد 01 لسنة 2009، ص 403.

<sup>2</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 622703 المؤرخ في 02/06/2011، مجلة المحكمة العليا عدد 2 لسنة 2011، ص 213.

من خلق وصنع القضاء، ويرى البعض أن قرار المحكمة العليا بخصوص هذه المسألة هو مخالف لسياسة التشريع الاجتماعي الذي يرتكز أساسا على قاعدة الحفاظ على حقوق العامل ورعايتها من تأثير أصحاب العمل، ولذلك جعلت نصوص القانون الاجتماعي أمرة عندما يتعلق الأمر بحقوق العمال، ولا يجوز مخالفتها إضراراً بحقوقهم<sup>1</sup>.

بينما نرى أن قرار المحكمة العليا قد لامس الصواب لما في ذلك من توافق مع التوجه الاقتصادي الذي تبنته الجزائر والتطورات الاقتصادية والتماشي مع مصالح الأطراف، فلو فسح المجال للعامل لكي يرفع دعواه من أجل إعادة تكييف العلاقة وتحويلها إلى علاقة عمل دائمة حتى بعد انتهاءها ولم توضع ضوابط لذلك، فماذا يكون مصير المستخدم ومصالحه، خاصة إذا رفعت الدعوى بعد سنوات من انتهاء العقد، وهو ما نستشفه من خلال الأحكام والقرارات المطعون فيها بالنقض، وحسنا فعلت الغرفة الاجتماعية لما درأت مثل هذه الدعاوى والطلبات، ودعما لرأينا تجدر الإشارة إلى أنه قد تم أخذ اجتهاد الغرفة الاجتماعية، المتعلق بأجال رفع دعوى تحويل العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، بعين الاعتبار وذلك من خلال مشروع قانون العمل الجديد، الذي نص صراحة ضمن مواده على ذلك حيث جاء فيه أنه: " يجب أن ترفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة أثناء سريان علاقة العمل " <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 33.

<sup>2</sup> انظر الفقرة 4 من المادة 23 مشروع القانون المتضمن تقنين العمل الجديد المؤرخ في جويلية 2014 الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

من هنا يظهر جليا دور القضاء وبالأخص القضاء الاجتماعي في تطوير وبلورة القاعدة القانونية، بل وحتى في خلق قواعد ونصوص قانونية جديدة لم تخطر على المشرع، عن طريق سن هذا الأخير للمبادئ التي وضعها القضاء ودرج العمل بها.

### الخاتمة:

يجد المنتبغ لنشاط الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أن لها تأثيرا قويا في التعديلات المتكررة التي مست قانون العمل، ومن هنا يظهر دور القضاء في التأكيد على النصوص القانونية وتعزيزها، كذلك تفسير أي غموض قد يشوبها، إضافة إلى الفصل في قضايا وحالات قد غفل المشرع عن النص عليها، ومن خلال هذا الدور الأخير قد يرتقي دور القضاء الاجتماعي إلى خلق القاعدة القانونية، حيث تلعب الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء، دورا هاما في خلق وصياغة أحكام قانون العمل وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول إلى قواعد قانونية أو تنظيمية، وأحيانا قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل. ويرجع دور القضاء الاجتماعي في أداء هذه المهمة الهامة، إلى عمله المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون، وتفسيره، واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعد، من خلال بحثه عن الحلول المناسبة للتطبيق على المنازعات الاجتماعية وذلك بسبب عدم وجود التنظيم القانوني المتكامل لموضوعات القضاء الاجتماعي.

و كما لاحظنا فإن تدخل المشرع أثناء تقريره للقواعد التي تنظم عقد العمل محدد المدة لم يف بالغرض المتوخى حيث اتسمت أحكامه بالغموض، ويتجلى ذلك من خلال الحالات المذكورة على سبيل الحصر والتي يسمح فيها باللجوء إلى إبرام عقود عمل محدد المدة طبقا للمادة 12 من القانون 90-11 ولم يتم حديد المقصود بالأشغال أو الخدمات غير المتجددة، ولا مصير العامل العامل غير المثبت الذي يتم استخلافه ولا تحديد معنى الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع، إلى جانب ذلك و رغم ذكر الأسباب الموسمية إلا أنه لم يتم تعريفها ولا تحديد مدة الموسم. كل هذا الغموض هو محل أو سيكون محلا لاجتهادات قضائية مقبلة، والتي قد تصبح قواعد قانونية يقرها المشرع في النصوص التشريعية على اختلافها.