



Requalification du contrat de travail de durée déterminée à durée indéterminée

publié le **21/04/2012**, vu **5248 fois**, Auteur : [Khaled TOUATI](#)

La jurisprudence à statuer quant à l'action intentée par le travailleur en matière de requalification d'un contrat de travail de durée déterminée CDD, qui devient un contrat à durée indéterminée CDI, lorsqu'il est conclu en violation des dispositions prévues par la législation, en l'occurrence la loi 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée par la loi 91-29 du 21 décembre 1991 relative aux relations de travail.

Les cas, selon lesquels, le CDD peut être conclu conformément aux dispositions de la loi 90-11 modifiée et complétée :

Conformément à l'article 12 de la loi 90-11, le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée uniquement dans les cas suivants :

- lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables ;
- lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail ;
- lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ;
- lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

- La supervision de l'inspection de travail :

Parmi les prérogatives attribuées à l'inspecteur de travail, la vérification, si le contrat de travail à durée déterminé CDD est conclu conformément aux cas expressément cités par l'article 12, faute de quoi, il fait obligation à l'employeur de se conformer à la loi précitée dans un délai de huit (08) jours, à défaut, il dresse un procès verbal et fait recours au tribunal compétent, ce dernier statue à sa première audience par une décision exécutoire nonobstant l'appel ou l'opposition (article 12 de la loi 90-03 du 06 février 1990 relative à l'inspection de travail, modifiée et complétée par l'ordonnance 96-11 du 10 juin 1996)

A noter : l'employeur, en violation de l'article 12 de la loi 90-11, est passible d'une amende de 1000,00 DA à 2000,00 DA, renouvelable en cas de récidive.

Interférence de l'article 14 de la loi 90-11 :

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée CDD est conclu en violation des dispositions prévues par l'article 12 de la loi 90-11, il est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée CDI, en vertu de l'article 14 de ladite loi, cette disposition intervient en vue de requalifier le contrat, en lui attribuant une nouvelle forme juridique.

Le travailleur est tenu de requalifié le contrat de travail de CDD à CDI, avant l'expiration de sa durée :

La jurisprudence, en vertu de l'arrêt 476502 du 06 janvier 2009, rendu par la cour suprême d'Alger, a pris nettement sa position quant à la requalification du contrat, auquel, elle a approuvé le pourvoi en cassation à l'encontre du jugement rendu par le tribunal de Tlemcen en date du 24 septembre 2006, auquel il lui a été reproché :

Un moyen pris en l'insuffisance de motifs :

- Du fait que le jugement rendu en premier ressort a écarté l'application de l'article 12 de la loi 90-11 stipulant que l'employeur peut conclure des contrats à durée déterminée suivant les cas expressément cités, il s'est contenté de dire que l'employeur a contrevenu l'article 12, sans pour autant, préciser le (les) cas, selon lesquels, le contrat a été conclu contrairement à la loi.
- Attendu que le jugement rendu en premier ressort, s'est limité uniquement sur l'application de l'article 14 de la loi 90-11, en approuvant l'action intentée par le travailleur pour licenciement, en statuant sur la requalification du contrat de travail de durée déterminée à durée indéterminée.
- Il s'appert, d'après la lecture du jugement, que le contrat de travail a pris fin l'année 2003, est que le travailleur a intenté son action judiciaire à l'encontre de l'employeur en date du 22 avril 2006, soit trois (03) années après la fin du contrat.

Conclusion jurisprudentielle :

La cour suprême a décidé, en dernier lieu, que la requalification du contrat de travail, de durée déterminée à durée indéterminée, doit se manifester par la volonté du travailleur au cours de l'exécution du contrat, bien avant qu'il soit achevé. Le fait que le juge du tribunal du premier ressort a requalifié le contrat de travail, de durée déterminée à durée indéterminée, trois années après la fin de contrat, sans réserves édictées, sa décision est frappée de pourvoi en cassation.