

# Université Mouloud Mammeri -Tizi Ouzou-



## Faculté de Droit et des Sciences Politiques Département Droit

### **Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi**

Thèse pour l'obtention du diplôme du Doctorat en Sciences  
Spécialité : Droit

Présentée par  
**YACOUB Zina**

Sous la direction du  
**Professeur TALEB Tahar**

#### Jury de soutenance

HACENE Nadia, Professeur, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou..... Présidente  
TALEB Tahar, Professeur, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou ..... Rapporteur  
SERROUR Mohamed, Professeur, Université de Bouira ..... Examineur  
KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Professeur, Université d'Alger 3 ..... Examineur  
AKKACHE Fadila, Maître de conférences A, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou ... Examinatrice  
MOUHOUBI Kamel, Maître de conférences A, Université d'Alger 1 ..... Examineur

**Date de soutenance : 07 décembre 2017**

*« Le juriste ne saurait jamais être le simple technicien qui porte ou qui interprète la règle de droit, mais qu'il est un combattant au service d'un idéal. »*

***Paul DURAND***

(RIDC 1954/3, Vol. 6, pp. 552-553, citant un autre « grand » civiliste, a priori G. Ripert)

## *Liste d'abréviation*

- ANDI** : Agence Nationale de Développement de l'Investissement
- ANEM** : Agence Nationale de l'Emploi
- ANPE** : Agence Nationale pour l'Emploi (en France)
- ANI** : Accord National Interprofessionnel
- ANSEJ** : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes
- APSI** : Agence de Promotion, de Soutien et de suivi de l'Investissement
- Art.** : Article
- Assédic** : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (en France)
- BCO** : Bureau de Conciliation et d'Orientation (en France)
- BEDE** : Biodiversité, Echanges et Diffusion d'Expériences
- BIT** : Bureau International du Travail
- Cass.** : Cassation
- CDI** : Contrat (de travail) à Durée Indéterminée
- CDD** : Contrat (de travail) à Durée Déterminée
- CE** : Commission Européenne
- CNAC** : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
- CNRS** : Centre National de Recherche Scientifique
- COMPTRASEC** : Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (Bordeaux)
- CPA** : Compte Personnel d'Activité
- CRCOM** : Centre de Ressources Communication-Organisation-Management
- DARES** : Direction d'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
- Ed.** : Editions
- Et s...** : Et suivant
- FMI** : Fond Monétaire International
- GRH** : Gestion des Ressources Humaines
- GPEC** : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
- Ibid.** : In Before Indication document (Même référence que la note précédente)
- Ibidem** : In Before Indication Document Member
- IRG** : Impôt sur le Revenu Global
- JORA** : Journal Officiel de la République Algérienne
- LGDJ** : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
- Mc** : Modifié et complété
- N°** : Numéro

**OCDE** : Organisation de **C**oopération et de **D**éveloppement **E**conomique

**OIT** : Organisation Internationale du **T**ravail

**OMC** : Organisation **M**ondiale du **C**ommerce

**OMD** : Objectifs du **M**illénaire pour le **D**éveloppement

**ONG** : Organisation **N**on **G**ouvernementale

**OPU** : Office des **P**ublications **U**niversitaires

**Op.cit.** : **O**pus **c**itatum

**p.** : **P**age

**pp.** : de la **p**age...à la **p**age...

**pa**f : **P**resse **a**cadémique **f**rancophone

**PIB** : **P**roduit **I**ntérieur **B**rut

**PME** : **P**etites et **M**oyennes **E**ntreprises

**PSE** : **P**lan de **S**auvegarde de l'É**mp**loi

**PUF** : **P**resses **U**niversitaires de **F**rance

**PV** : **P**rocès **v**erbal

**RASJEP** : **R**evue **A**lgérienne des **S**ciences **J**uridiques, **E**conomiques et **P**olitiques

**RCMERA** : **R**evue du **C**entre **M**aghrébin d'É**t**udes et de **R**echerche  
**A**ministrative

**RAT** : **R**evue **A**lgérienne du **T**ravail

**RJS** : **R**evue de **J**urisprudence **S**ociale

**SAE** : **S**ans **a**nnée d'éd**it**ion

**SLE** : **S**ans **l**ieu d'éd**it**ion

**SGT** : **S**tatut **G**énéral du **T**ravailleur

**SNMG** : **S**alaire **N**ational **M**inimum **G**aranti

**Soc.** : **s**ocial

**TPE** : **T**rès **P**etite **E**ntreprise

**V°** : **V**olume

# ***Introduction***

S'il est admis que l'objectif principal du droit du travail est la protection des salariés et la promotion de leurs intérêts professionnels<sup>1</sup>, il n'en demeure pas moins que le droit du travail est un droit dynamique, particulièrement sensible aux modifications de son environnement économique, social et politique.

D'ailleurs, les droits nationaux du travail ont des structures et des orientations différentes et reflètent des degrés de développement variés. Aussi, l'adaptation du droit du travail aux changements économiques et politiques suit-elle des chemins différents et l'efficacité, voire l'effectivité, de son rôle protecteur dépend de cette adaptation<sup>2</sup>. Le droit algérien du travail a ainsi suivi toutes les transformations économiques et politiques qu'a connues l'Algérie depuis l'indépendance jusqu'à nos jours, et son rôle protecteur en a subi les conséquences.

En ce sens, l'analyse du rôle protecteur du droit algérien du travail, invite à s'arrêter sur les différentes transformations économiques, politiques et sociales qu'a vécu l'Algérie depuis l'indépendance, ainsi que leurs répercussions sur le droit du travail, et plus précisément, son rôle protecteur. Il faut toutefois préciser que ce rôle protecteur s'apprécie principalement à la lumière des garanties édictées en matière de licenciement et à travers l'étendue de la consécration du principe de pérennité des relations de travail, mais aussi de par le déploiement du droit conventionnel du travail, seule alternative à la perte de protection induite par l'ouverture des économies.

Comme la plupart des pays anciennement colonisés, l'Algérie a eu recours, à l'aube de son indépendance, à la reconduction du droit mis en place pendant la période de colonisation, à l'exception de tous les textes et dispositions qui pouvaient porter atteinte à la souveraineté nationale<sup>3</sup>.

Dans les années qui suivirent, et dans le cadre du processus dit d'« algérianisation » du droit, l'Algérie a opté pour le régime socialiste et le droit du

---

<sup>1</sup> SPYROPOULOS George, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Revue Droit Social*, 2000, n° 4, p. 391.

<sup>2</sup> *Ibid.*, pp. 391-400.

<sup>3</sup> **Loi n° 62-157** du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *JORA* n° 2 du 11-01-1963. (Abrogée par l'**Ordonnance n° 73-29** du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n° 62-157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *JORA* n° 62 du 03-08-1973).

travail allait résolument s'inscrire dans un projet politique. « Il s'agissait de passer d'une situation dans laquelle le salariat, du fait de la colonisation occupait une place inférieure et précaire, à un état où l'appartenance au monde du travail serait source d' « épanouissement » et conférerait au travailleur une situation sociale privilégiée »<sup>1</sup>.

En effet, à cette phase de développement basé sur l'industrialisation, les travailleurs constituaient la première force économique et sociale de la nation. La dimension politique donnée à la masse laborieuse était au centre de la problématique du développement<sup>2</sup>, laquelle avait d'ailleurs comme premier principe que l'Etat assurerait un emploi à chacun.

Ce régime, soucieux de la stabilité sociale et préconisant le plein emploi, devait, de toute évidence, consacrer pleinement la protection des travailleurs. La loi 78-12, relative au Statut Général du Travailleur<sup>3</sup>, avait été l'aboutissement du réaménagement de la législation du travail sous l'empire de la gestion socialiste des entreprises et des mécanismes de planification. Cette Loi était destinée à tous les travailleurs des entreprises publiques et privées ainsi qu'à ceux de l'administration publique ; rappelons toutefois que le secteur privé était bien limité à cette époque où l'Etat détenait le monopole de l'activité commerciale et industrielle.

Les entreprises publiques, créés par voie de nationalisation, embrassaient la quasi-totalité du champ économique<sup>4</sup>. Mais parce que l'intérêt public prenait le dessus sur l'intérêt de l'entreprise, les entreprises publiques, instrumentées à la réalisation

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nesr-Eddine**, *Droit du Travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Relation d'emploi et de travail une contractualisation relative*, Tome 1, OPU, 2009. p. 07.

<sup>2</sup> **BOUTEFNOUCHET Mostefa**, *Les travailleurs en Algérie*, Editions ENAP/ENAL, Alger, 1984, pp. 5-6.

<sup>3</sup> **Loi n° 78-12** du 05-08-1978 portant le Statut Général du Travailleur, *JORA* n° 32 du 08-08-1978. (Abrogée par la loi n° 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990). Notons que les dispositions de la loi 78-12 régissant les relations de travail dans les entreprises publiques et privées et administrations publiques, ont été abrogées par la loi 90-11 relatives aux relations du travail. Mais les articles allant de 180 à 186 de la loi 78-12, qui traitent des œuvres sociales, ont été maintenus (voir l'article 157 de la loi 90-11 modifiée et complétée).

<sup>4</sup> **ZOUAÏMIA Rachid**, « l'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie » *RASJEP*, 1989, n° 1, p.145.

des plans de développement, étaient manipulées par l'Etat selon les fluctuations de la conjoncture économique et politique<sup>1</sup>.

Or, une création législative de type socialiste ne fait pas de l'activité industrielle et commerciale de l'Etat une exception, d'où la tendance à l'harmonisation, voire l'unification, du régime applicable aux fonctionnaires et aux salariés des entreprises publiques<sup>2</sup>.

Ainsi, dans un souci d'accroissement de l'efficacité et de la rentabilité économique du travail, le SGT garantissait les droits du travailleur qu'il ne pouvait revendiquer que s'il avait accompli ses devoirs. En contrepartie de sa participation effective à la réalisation des objectifs du plan étatique, le travailleur, comme le fonctionnaire, avait droit à la protection maximale dans l'exercice de ses fonctions, la protection sociale, et la stabilité et la sécurité de l'emploi<sup>3</sup>.

La loi 82-06 relative aux relations individuelles de travail<sup>4</sup> a complété la politique protectionniste des travailleurs en garantissant la stabilité et la pérennité des relations de travail par des règles qui prohibaient toute précarisation de l'emploi et toute rupture abusive du contrat de travail.

Aussi, le licenciement pour compression d'effectif était soumis à des procédures rigoureuses qui faisaient en réalité obstacle à toute initiative de rupture de la relation de travail. C'est dire toute l'importance de la stabilité sociale dans l'ancienne stratégie du développement<sup>5</sup>. Cette mesure était par ailleurs exceptionnelle dans la pratique en raison de la solvabilité de l'Etat, détenteur de l'activité économique.

---

<sup>1</sup> BENMATTI Abdullah Nadir, « L'entreprise publique algérienne : -Cadre juridique et organisationnel – Restructuration » *RCMERA*, 1983, n° 20, pp. 41-42.

<sup>2</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « Les tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques en Algérie », *RCMERA*, 1983, n° 20, pp. 53-58

<sup>3</sup> KORICHI Abdelaziz, « Le statut général du travailleur en Algérie », *RCMERA*, 1980, n° 14, Tunisie, pp. 21-32.

<sup>4</sup> Loi n° 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, *JORA* n° 06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990)

<sup>5</sup> ع. يحيى، " التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية "، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2002، دار القصة والنشر، الجزائر، 2003، ص ص. 51-54.

Quant au régime disciplinaire, il subissait, jusqu'en 1982, les inconvénients d'une jurisprudence administrative dans laquelle le juge se contentait de s'assurer de l'existence matérielle des faits imputés à l'agent public sans se soucier du degré de gravité de la sanction par rapport à la faute commise; reconnaissant ainsi un pouvoir discrétionnaire d'appréciation à l'autorité hiérarchique. Mais à partir de 1982<sup>1</sup>, ce pouvoir d'appréciation dont disposait l'organisme employeur a été relativisé par l'énumération de certains cas de fautes professionnelles et l'établissement d'un parallélisme entre le degré de la faute et celui de la sanction applicable, étant précisé que l'employeur devait s'y soumettre sous le contrôle du juge même lorsque les faits litigieux n'étaient pas prévus par la loi<sup>2</sup>.

Ainsi, sous l'empire d'un système préconisant la politique du plein emploi et la bienveillance d'un arsenal juridique soucieux de la stabilité sociale, le licenciement était perçu comme la sanction exceptionnelle et le recours ultime de l'employeur à l'encontre du travailleur. Plus encore, cette mesure était accompagnée d'un ensemble de préalables stricts soumis au contrôle vigilant de la commission paritaire, composée de membres du syndicat unique, et la direction de l'entreprise se conformait à l'avis de la commission dans sa décision<sup>3</sup>.

La pérennité des relations de travail était également préconisée par la loi de 1982 qui faisait du contrat de travail à durée indéterminée le principe directeur des relations individuelles de travail. Le recours au contrat de travail à durée déterminée n'était permis que dans des cas exceptionnels qui devaient être limitativement interprétés. Aussi, afin de consacrer efficacement la stabilité des relations de travail, il était prévu par la loi que le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée était limité à une seule fois et qu'en passant outre cette condition, le contrat, qu'elle

---

<sup>1</sup> Décret n° 82-302 du 11/09/1982 relatif aux modalités d'application des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail, *JORA* n° 35 du 14/09/1982. (Abrogée par la loi n° 90- 11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990)

<sup>2</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « les tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et aux travailleurs des entreprises publiques en Algérie », Op.cit., pp. 63 et 64.

<sup>3</sup> BOULENOUAR Malika, HAMDAN Leïla, « Le licenciement individuel pour motif non économique », *RASJEP*, 1996, n° 1, p. 36.

qu'en soit la forme ou la durée qui y était stipulée, devenait, de droit, un contrat de travail à durée indéterminée.

Vers la fin des années 1980, l'économie algérienne est entrée en phase de restructuration sous l'effet d'une crise économique marquée par la déficience des entreprises et par l'endettement extérieur. L'entreprise était, jusque là, perçue, à travers le prisme de la logique du pouvoir, plus comme un lieu de traitement des contradictions sociales que comme un lieu de production<sup>1</sup>.

Cette crise, due essentiellement à la « politisation » de l'économie, était restée latente tant que la rente pétrolière couvrait les impérities de la gestion économique<sup>2</sup>. Mais la crise est devenue patente sous l'effet de la chute des prix du pétrole et de l'endettement extérieur. Cette crise s'est d'ailleurs aggravée sous l'effet des conditions économiques internationales. Le FMI a imposé une conduite à tenir aux pays en voie de développement que la plupart, dont l'Algérie, ont accepté sous la contrainte. Les orientations du FMI intitulées « économie de marché » visaient l'exclusion de l'Etat de l'activité économique<sup>3</sup>. On assiste alors au passage d'une économie fermée et peu compétitive à une économie ouverte à la concurrence internationale dans un contexte de mondialisation<sup>4</sup>.

Le retrait de l'Etat de l'activité économique s'est progressivement effectué, d'abord par l'autonomisation des entreprises publiques économiques en 1988<sup>5</sup>, ensuite par l'application des programmes de privatisation à partir de 1995<sup>6</sup>.

Non sans des pressions conjoncturelles, il était admis enfin, aussi bien par la classe politique algérienne que par les opérateurs économiques, que la transition à

---

<sup>1</sup>ZOUAÏMIA Rachid, «L'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie», Op.cit. p. 145.

<sup>2</sup> Ibid, pp. 145 et 146.

<sup>3</sup> BOUCEND. A, FETTETI. B, FILALIB, «Les perspectives économiques de la loi de la privatisation en Algérie », *Revue IDARA*, 1991, Vol 08, n° 1, pp. 121-124.

<sup>4</sup> « Compte rendu de la table ronde sur l'ouverture commerciale de l'économie algérienne », *Revue IDARA*, 1997, Vol 7, n° 1, Alger, p. 123.

<sup>5</sup> **Loi n° 88-01** du 12-01-1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques, *JORA* n° 2 du 13-01-1988, Modifiée et complétée.

<sup>6</sup> **Ordonnance n° 95-22** du 26-08-1995 portant privatisation des entreprises publiques économiques. *JORA* n° 48 du 03-09-1995. (Abrogée par : **Ordonnance n° 01-04** du 20-08-2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, *JORA* n°47 du 22-08-2001).

l'économie de marché était bien la voie à suivre pour remettre la société algérienne sur la voie du progrès économique et social<sup>1</sup>. C'est ainsi qu'avec la Constitution de février 1989<sup>2</sup> l'Etat se voulut libéral et abandonna la référence au socialisme, posant ainsi les principes d'une transformation radicale susceptible d'insuffler plus de vitalité à un régime « à bout de souffle »<sup>3</sup>

L'économie de marché se définit fondamentalement par une organisation concurrentielle dans laquelle les agents économiques sont autonomes et ont une totale liberté de décision<sup>4</sup>. Les nouvelles orientations des pouvoirs publics vont, de ce fait, aller dans le sens de l'édiction de règles moins contraignantes pour répondre aux nécessités accrues de souplesse et d'adaptation du système juridique aux évolutions économiques et technologiques<sup>5</sup>.

Aussi, les réformes vont parcourir toute la sphère juridique du pays. De nombreuses lois seront promulguées dans le but de libéraliser l'économie<sup>6</sup>. Ces textes vont aller dans le sens de la réhabilitation de l'entreprise et de la stimulation de l'initiative privée.

La première étape de la réforme a été l'autonomisation des entreprises publiques économiques en 1988<sup>7</sup>. l'Etat s'est ainsi désengagé de la gestion directe des entreprises, en les soumettant au droit privé. Se faisant, l'Etat entendait restituer aux entreprises leur véritable vocation d'agents économiques autonomes et cesser d'en faire des instruments commodes à la réalisation des plans centraux.

---

<sup>1</sup> GRIM Nordine, « La réforme économique comme remède à une crise systémique », In : *L'économie algérienne otage de la politique*, Editions CASBAH, Alger, 2004, p.21.

<sup>2</sup> Révision constitutionnelle de 1989, adoptée par référendum du 23 février 1989, promulguée par décret présidentiel n°89-18 du 28-02-1989 relatif à la publication au journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire, de la révision constitutionnelle, *JORA* n° 09 du 01-03-1989.

<sup>3</sup> BOUSSOUMAH M., *La parenthèse des pouvoirs publics constitutionnels de 1992 à 1998*, OPU, 2005, p. 07.

<sup>4</sup> BOUTALEB Kouider, « La problématique d'une politique économique de transition à l'économie de marché », *RASJEP*, 1997, n° 4, p.1200.

<sup>5</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « Déréglementation et ineffectivité des normes en droit économique algérien », *Revue IDARA*, 2001, n° 21, p. 120.

<sup>6</sup> BOULENOUAR Malika, HAMDAN Leïla, « Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit algérien du travail », *RASJEP*, 1996, n° 1, p. 25.

<sup>7</sup> Loi n° 88-01 du 12-01-1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques, Op.cit.

En matière des relations de travail, cette réforme était perçue comme antinomique au SGT. Effectivement, une telle législation de type statutaire et unificatrice enfermait la gestion des ressources humaines dans un cadre rigide et enlevait aux dirigeants des entreprises, soumises à des pressions concurrentielles, toute possibilité d'adaptation aux réalités économiques et sociales<sup>1</sup>. Plus encore, les nouveaux impératifs économiques et sociaux du pays tendaient à encourager les privatisations et à attirer l'investissement privé et étranger lequel, concurrence oblige, exigeait une main d'œuvre flexible et peu coûteuse. Pour ces raisons, il fallait acquiescer la nécessité de donner plus de flexibilité au marché du travail<sup>2</sup> ; ceci n'allait pas de pair avec le principe de la stabilité des relations de travail.

Ainsi, parallèlement à la nouvelle orientation économique, nous assistons en Algérie à une restructuration sociale dont le principal enjeu concerne l'emploi. On passe alors d'un système dans lequel la création d'entreprises obéissait à une logique de distribution d'emplois à un système selon lequel l'acte d'investir obéirait à la logique de création de richesses et de fructification du capital. L'emploi devient un élément induit de l'investissement<sup>3</sup>. Il est repris dans un contexte différent dont la nouveauté réside principalement dans sa flexibilisation.

Accusée de n'être que faveur et protection pour les travailleurs au détriment des intérêts économiques de l'entreprise<sup>4</sup>, la législation statutaire et réglementaire qui régissait les relations de travail sous l'égide du socialisme, ne convenait plus aux nouvelles données économiques. Pour répondre aux exigences de rentabilité sous la pression de la concurrence internationale, il fallait introduire plus de flexibilité dans les relations de travail.

---

<sup>1</sup> BOUDRA Belgacem, « Le régime juridique de l'entreprise publique économique », *RASJEP*, 1993, n° 02, pp. 245-260.

<sup>2</sup> BENELHADJ Slimane, « La flexibilité de l'emploi », *Revue Algérienne du Travail (RAT)*, n° 29, (SAE), p. 119.

<sup>3</sup> A. Abdennour, « Transition économique et nouveaux enjeux sociaux », *RAT*, numéro spécial : *L'emploi*, 1998, n° 23, pp. 13 et 14.

<sup>4</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail...*, Tome 1, Op.cit., p. 9.

Le droit du travail subira toutes les conséquences de la nouvelle orientation économique ; il sera soumis à une politique de flexibilisation qui va indubitablement aboutir à l'assouplissement des conditions d'exécution de la relation de travail, mais aussi, à la régression de ses règles protectrices.

Les protections prévues par le droit du travail sont ainsi perçues comme des entraves qui désincitent au mouvement et ralentissent les entreprises dans leur course à intégrer le nouvel espace mondial. Ce sont donc les règles du droit du travail relatives à la protection de l'emploi notamment celles encadrant l'embauche sur des contrats à courte durée ainsi que celles réglementant le licenciement, qui vont se trouver au centre des critiques en ce qu'elles sont susceptibles de se retourner contre les entreprises qu'elles empêchaient de s'adapter à la nouvelle donne mondiale<sup>1</sup>.

La loi n° 90-11 relative aux relations de travail<sup>2</sup> a marqué le point de départ de la restructuration sociale qui a accompagné les réformes économiques. La nouvelle législation du travail promulguée en 1990 redimensionne le rôle de l'Etat chargé principalement de fixer les règles de l'ordre public social et laisse un large espace à la négociation et à la convention collective pour compléter les règles édictées unilatéralement par un Etat envahissant<sup>3</sup>. Cette loi a été suivie de différentes modifications<sup>4</sup>, mais aussi, de la promulgation d'autres textes régissant le domaine de

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail...*, Tome 1, Op.cit., p. 9.

<sup>2</sup> **Loi n° 90- 11** du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990, modifiée et complétée.

<sup>3</sup> -**ABDELKADER Djamel**, « **Travail et civilisation ; penser l'ouverture des Espaces, des Métiers, des pratiques** », *RAT*, n° 29, SAE, p. 41.

<sup>4</sup> La **loi n° 90-11** du 21-04-1990 relative aux relations de travail a été modifiée et complétée par : **loi n° 91-29** du 21-12-1991, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 68 du 25-12-1991, **décret législatif n° 94-03** du 11-04-1994, complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 20 du 13-04-1994, **décret législatif n° 94-09** du 26-05-1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façons involontaire leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994, **ordonnance n° 96-21** du 09-07-1996 la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 43 du 10-07-1996, **ordonnance n° 97-02** du 11/01/1997, complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 03 du 12-01-1997, **ordonnance n° 97-03** du 11-01-1997 fixant la durée légale du travail, *JORA* n° 03 du 12-01-1997, **loi n° 14-10** du 30-12-2014 portant loi de finances pour 2015, *JORA* n° 78 du 31-12-2014 et **ordonnance n° 15-01** du 23-07-2015 portant loi de finances complémentaire pour 2015, *JORA* n° 40 du 23-07-2015.

l'emploi<sup>1</sup>. Toutes ces réformes juridiques ont cependant le point commun d'être intervenues dans un contexte défavorable, particulièrement après que l'Algérie se soit engagée dans un processus d'ajustement structurel et de rééchelonnement de sa dette extérieure<sup>2</sup>.

Le changement fondamental réside dans la liberté rendue aux acteurs sociaux de contracter des relations de travail en fonction des intérêts de chacun. L'autonomie accordée aux acteurs sociaux devait en principe favoriser l'équilibre entre « l'intérêt économique de l'entreprise » et « l'intérêt social des salariés », mais elle est surtout fondée sur une reconnaissance, voire une optimisation des pouvoirs du chef d'entreprise, notamment, son pouvoir réglementaire et son pouvoir disciplinaire.

En effet, bien que la convention collective joue désormais un rôle considérable dans la gestion des relations de travail, le chef d'entreprise dispose d'un pouvoir sans précédent pour fixer unilatéralement, au moyen du règlement intérieur, les règles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline<sup>3</sup>.

En outre, la transition à l'économie de marché a engendré un changement de statuts. Avec le passage de l'entreprise d'un statut de droit public à un statut de droit privé, on assiste également au passage du travailleur d'un statut de gestionnaire à un statut de salarié<sup>4</sup>. L'ensemble des salariés est désormais placé dans une situation contractuelle. Un retour au droit privé est consacré de façon significative dans

---

<sup>1</sup> Par exemple:-**Loi n° 90-14** du 02-07-1990 relatives aux modalités d'exercice du droit syndical, *JORA* n°23 du 06-07-1990, modifiée et complétée par la loi 91-30 du 21-12-1991, *JORA* n° 68 du 25-12-1991

-**Décret exécutif n° 90-209** du 14-07-1990 portant organisation de l'inspection du travail, *JORA* n° 29 du 18-07-1990

-**Décret législatif n° 94-09** du 26-05-1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994.

-**Décret législatif n° 94-11** du 26-05-1994 instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994.

<sup>2</sup> **ABDELKADER Djamal**, « Travail et civilisation... », Op.cit., p. 43.

<sup>3</sup> **KORICHE M'Hamed Nasr-Eddine**, « Les relations de travail dans le secteur public- Changement de problématique et rupture normative », *RASJEP*, 1994, n° 2, pp. 239-242.

<sup>4</sup> **FOUDAD L.Z**, « L'emploi face au contexte de redressement des entreprises publiques économiques », *RAT*, numéro spécial : L'emploi, 1998, n° 23, pp. 24 et 25.

l'organisation des relations de travail, notant que le nouveau droit du travail s'adresse aussi bien aux entreprises économiques du secteur public qu'aux entreprises privées<sup>1</sup>.

En tout état de cause, il est impensable que le travailleur puisse être aussi bien protégé que par des règles édictées par un Etat qui faisait de lui le pivot de la politique du développement. Comment le serait-il puisque la gestion des ressources humaines qui était déterminée pour une large part par l'Etat, soucieux d'assurer à chacun un emploi, relève désormais des prérogatives du chef d'entreprise, soucieux de la rentabilité économique et de la continuité de son entreprise dans un environnement concurrentiel complexe ?

En réalité, le principe directeur de la nouvelle démarche est celui du « réalisme » qui devait conduire à une flexibilité du droit du travail pour s'adapter aux réalités économiques. En effet, si le dilemme classique de l'intervention du législateur est « d'encourager économiquement et de protéger socialement », les nouvelles règles relatives à la formation et la cessation des relations de travail vont davantage dans le sens de la première proposition : encourager économiquement.<sup>2</sup>

L'époque est révolue où la loi fondamentale du travail posait comme règle que « l'Etat assurerait la stabilité et la sécurité de l'emploi... »<sup>3</sup>. A transition à l'économie de marché impose de lever les rigidités de l'ancien droit du travail, considéré comme un obstacle au redressement et au développement économique. Aussi, la conjoncture qui prévaut est celle de la mise en place de toutes les conditions possibles pour la concrétisation contraignante de l'économie de marché. Les chefs d'entreprises, soucieux de la bonne marche, voire de la survie, de leurs entreprises, sont constamment à la recherche des moyens de gestion flexible qui puissent assurer le maintien ou la promotion de leurs activités.

Il est des moyens des moyens de flexibilité consentis par la loi, l'élargissement du recours aux contrats à durée déterminée, mais aussi l'assouplissement du régime

---

<sup>1</sup> KORICHE M'Hamed Nasr Eddine, « Les relations de travail dans le secteur public... », Op.cit., pp. 240-242.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Art. 10 de la loi n° 78-12 relative au Statut Général du Travailleur, Op.cit.

du licenciement. Parallèlement, l'espace conventionnel est élargi pour faire de la convention collective l'élément induit de la gestion participative des relations de travail dans l'entreprise, comme pour instaurer un tant soit peu l'équilibre entre les intérêts économiques des entreprises et les revendications salariales.

La flexibilité introduite dans la législation du travail engage la réflexion tant sur son étendue que sur son efficacité. Malgré le contexte global de la nouvelle législation qui préconise une gestion plus souple des relations de travail, tout en maintenant sa vocation protectrice, cette législation peine à s'adapter à la réalité du terrain.

Le droit algérien du travail se fonde désormais sur de nouveaux principes, dont la contractualisation des relations de travail et l'autonomie normative des acteurs sociaux sont les maîtres-mots. La liberté rendue aux acteurs sociaux de contracter des relations de travail en fonction de leurs intérêts divergents ne peut qu'affaiblir la protection du travailleur que l'Etat n'assure plus, et porter l'emploi sur des terrains incertains, aussi bien dans sa naissance que dans sa durée de vie. Aussi, le travailleur devenu salarié, ne prétend plus à la même sécurité de l'emploi dont il bénéficiait sous l'égide de l'harmonisation des statuts entre travailleurs et fonctionnaires.

L'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail, conséquence inéluctable de ces nouvelles données économiques, se traduit autant par l'insuffisance des garanties prévues en matière de licenciement, que par l'élargissement des possibilités de recours aux CDD. Aussi, nous assistons à une profusion du secteur informel dans lequel sont bafoués les droits à la sécurité et à la protection préconisés par la législation. De plus, l'émancipation de l'espace conventionnel, théoriquement consacré par la loi, n'est pas en mesure de pallier à l'insécurité et à la précarité de l'emploi. En effet, dans le contexte global du développement économique et social induit par les réformes, il est bien des circonstances dans lesquelles le droit du travail existant, peine à épouser les contours de la pratique<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> TEYSSIE Bernard, « Les groupes de sociétés et le droit du travail », *Revue Droit Social*, Juillet-Août 2010, n° 7/8, p.735.

Ainsi, en matière de licenciement, pivot de la sécurité de l'emploi, ce sont les principes même du droit disciplinaire qui sont remis en question. La législation du travail a opéré un passage du droit disciplinaire au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise en lui octroyant une plus grande liberté de licencier.

Mais en plus du licenciement disciplinaire dont les conditions ont été assouplies, on assiste à l'apparition, voire au foisonnement, des licenciements pour compression d'effectif et des départs volontaires.

La compression d'effectif constitue une menace cruciale à la protection du salarié qui se retrouve congédié sans avoir fauté. Dans les pays pouvant mieux assumer les contraintes de l'économie de marché en raison de leur expérience, le licenciement pour motif économique est soumis à des garanties multiples et effectives.

En Algérie, nouvelle adhérente à l'économie de marché, la situation est toute autre. Si la flexibilité de l'emploi se mesure à la capacité d'une entreprise d'adapter le nombre de ses effectifs et les cadences de travail aux variations de la demande, l'incapacité de l'entreprise algérienne à surmonter ses difficultés économiques, engendrées par les contraintes du marché, l'amène à procéder à des suppressions d'emplois qui engendrent inévitablement des compressions d'effectif. Ce faisant, dès 1996, et en application des plans d'ajustement structurel conclus avec le FMI, nous avons assisté à des compressions d'effectif massives, générées par les programmes de privatisations appliqués brutalement sur des entreprises déficitaires<sup>1</sup>.

C'est également dans le contexte de la réforme adaptative que la relation de travail a subi un ébranlement dans son mode de formation, notamment pour ce qui est de la durée. Ainsi, parallèlement à l'assouplissement du régime du licenciement, nous assistons à la « dépermanisation » graduelle des relations de travail ; un terme qui a

---

<sup>1</sup> BENELHADJ Slimane, « La flexibilité de l'emploi », *Revue Algérienne du Travail*, Op.cit., pp. 113, 118 et 124.

surgit tous azimuts dans le monde du travail, rejoignant l'édifice d'une notion plus générale qui allie flexibilité et sécurité de l'emploi : la « flexicurité »<sup>1</sup>.

La « dépermanisation » s'exprime par le recours systématique à l'embauche sur contrats à durée déterminée, ou à la transformation du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée, moyennant ou pas une indemnisation. Il est admis en effet, que le contrat de travail à durée déterminée joue un rôle subsidiaire et ne peut pourvoir durablement un emploi dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il est conçu pour faire face à des besoins momentanés de l'entreprise et doit permettre l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus par la loi<sup>2</sup>.

La législation du travail, s'inspirant de la Constitution qui consacre le droit au travail de tous les citoyens<sup>3</sup>, a préconisé le principe de pérennité des relations de travail en stipulant la durée indéterminée du contrat de travail comme principe mais en prévoyant quand-même le recours exceptionnels aux contrats de travail à durée déterminée dans des cas qui doivent être limitativement interprétés<sup>4</sup>, ce contrat constituant l'instrument privilégié du travail précaire et la précarité étant une menace à la sécurité de l'emploi<sup>5</sup>.

Pourtant, l'entreprise algérienne ne pouvant moduler son recrutement face aux sureffectifs qui l'handicapent, se trouve dans l'obligation d'enfreindre une législation contraignante pour trouver les moyens de survie dans un marché concurrentiel. Ainsi, outre la rupture abusive de la relation de travail, le caractère exceptionnel du CDD,

---

<sup>1</sup> Voir notre communication : « La dépermanisation des relations de travail en droit algérien, enjeux économiques et protection de l'emploi », Séminaire au sujet de l'impact des réformes économiques sur les relations du travail en droit algérien, Université de Jijel, 11 et 10 Mars 2010.

<sup>2</sup> RIBERT N., *Les contrats de travail et leurs clauses*, 2<sup>ème</sup> édition, groupe RF social, Paris, 2008, p. 15.

<sup>3</sup> Article 69 de la Constitution algérienne : « Tous les citoyens ont droit au travail », Révision Constitutionnelle de 2016, adoptée par le parlement le 07-02-2016, promulguée par la loi n° 16-01 du 06-03-2016 portant Révision Constitutionnelle, JORA n° 14 du 07-03-2016. (Ancien article 55 de la Révision Constitutionnelle de 1996 Adoptée par référendum le 28-11-1996, promulguée par le décret présidentiel n° 96-438, JORA n° 76 du 08-12-1996. Complétée par loi n° 02-03 du 10-04-2002, portant révision constitutionnelle, JORA n° 25 du 14-04-2002, modifiée par la loi n° 08-19 du 15-11-2008, portant révision constitutionnelle, JORA n° 63 du 16-11-2008).

<sup>4</sup> Art. 11 et 12 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

<sup>5</sup> MOULY Jean, *Droit du travail*, 4<sup>ème</sup> édition Bréal, Rosny-sous-bois, 2008, p. 183.

prôné par la loi, n'empêchera pas le recours irrégulier à ce mode de relations de travail<sup>1</sup>. En outre, comme pour accentuer le renoncement au principe du travail permanent, nous assistons à l'émergence d'une autre forme de « contrat à durée limitée »<sup>2</sup>, au nom de la lutte contre le chômage. Les contrats d'insertions et les contrats de travail aidés vont dans le sens d'une augmentation de la précarisation de l'emploi.

En tout état de cause, la « dépermanisation » des relations de travail à travers le recours à l'embauche sur des contrats à durée déterminée, rejoint les moyens de flexibilité requise en matière de relations de travail et déstabilise le principe de pérennité de la relation de travail, longtemps préconisé par la législation du travail.

En outre, si la promotion du droit de négociation collective est sensée offrir une alternative à cet affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail en faisant participer les travailleurs, en partenaires sociaux, à la détermination des règles régissant leurs droits et obligations, l'espace conventionnel, ne semble pas privilégier le renforcement des droits sociaux des salariés et la protection de l'emploi échappe au mythe de l'ordre public social supposé n'être orienté que vers la protection des salariés. L'économie de marché oblige à s'orienter vers d'autres formes de négociation dans lesquelles le maintien de l'emploi est une contre partie à la régression des droits des salariés.

Mais encore, loin de tout encadrement juridique ou conventionnel, le travail non structuré prend des proportions alarmantes. Alors que le droit à la sécurité sociale est un droit fondamental des salariés, reconnu aussi bien par la Constitution que par la législation de travail, le secteur informel, qui est aussi une conséquence d'une législation incohérente et de pratiques illégales, englobe un nombre important de travailleurs qui échappent à toute protection juridique et sécurité de l'emploi.

---

<sup>1</sup> GRIM Nordine, « flexibilité de l'emploi, les dérives de la dépermanisation », *Quotidien El Watan*, 30-05-2005.

<sup>2</sup> Cette appellation a été empruntée au Professeur KORICHE Mahammed Nasr-Eddine et fait référence, comme il l'explique dans son ouvrage : *Droit du travail, les transformations du droit du travail entre statut et contrat, tome I (op. cit. pp. 152-153.)*, aux contrats pré-emploi, remplacé en 2008 par le contrats d'insertion qui peuvent déboucher sur un contrat de travail aidé pour une durée limitée.

Ces insuffisances du rôle protecteur du droit algérien du travail témoignent de la difficulté à concilier, dans le contexte actuel du développement économique et social, les objectifs économiques et la sécurité de l'emploi. En même temps qu'il tente d'introduire la notion de flexibilité, le législateur reste attaché aux rigidités d'un droit centré sur la stabilité sociale.

Seulement, n'ayant plus comme principal objectif d'assurer la protection de l'emploi, et n'étant pas non plus assez flexibilisé pour répondre aux besoins du marché, la législation du travail s'avère incapable de prendre en charge la crise de l'entreprise. Cette entreprise dont les impérities étaient couvertes par la rente pétrolière à l'époque du socialisme, est contrainte d'enfreindre la loi parce que la loi n'est pas en mesure de prendre en charge les nécessités économiques qui exigent flexibilité et mobilité dans la gestion des relations de travail.

Ce problème d'inadaptation ne peut se résoudre sans une réflexion profonde sur la question de flexibilité. L'enjeu économique est certes, de nature à rendre le législateur du travail plus flexible, mais il ne faudrait pas que cette démarche érode la mission protectrice du droit du travail.

Comme on a pu dire du droit du travail qu'il est « la négation même du principe de l'économie de marché »<sup>1</sup>, même dans les pays économiquement avancés, les obstacles aux licenciements et rigidités des contrats de travail sont fortement critiqués par les agents économiques. Pourtant cela n'empêche pas la législation comme la jurisprudence d'être très attentives à la protection des salariés. Le management fait donc de grands efforts pour adapter méthodes et organisations aux exigences de protection de l'emploi. Une législation en même temps protectrice et rationnelle peut leur offrir les moyens de réaliser cette adaptation.

La législation algérienne pourrait également permettre ces moyens d'adaptation. En effet, la stratégie de conciliation entre enjeux économique et protection de l'emploi appelle à rompre avec les rigidités héritées du régime

---

<sup>1</sup> GIRARD Bernard, « Peut-on réhabiliter les obstacles au licenciement ? »

[www://membre.lycos.fr/BernardGirard/obs.html](http://www://membre.lycos.fr/BernardGirard/obs.html)

socialiste, d'une part, et à garantir au travailleur une protection rationnelle et effective dans un contexte de flexibilité de l'emploi, d'autre part. Une telle protection rationnelle consisterait à consolider autant que possible la sécurité de l'emploi tout en admettant qu'il perde en stabilité. Il s'agit donc de rechercher de nouveaux équilibres entre la nécessaire flexibilité du marché du travail et la sécurité de l'emploi<sup>1</sup>.

En ces termes, la compréhension de l'inadaptation du droit algérien du travail à l'environnement économique qui l'encadre, en passant en revue toutes les étapes de son évolution, permet de proposer des solutions pour une meilleure adaptabilité du droit du travail aux réalités économiques sans renoncer à sa mission protectrice.

En somme, si le droit algérien du travail a progressivement évolué dans le sens de la mise en place d'un environnement juridique en adéquation avec les réformes économiques entreprises durant les trois dernière décennies (**première partie**) il n'en demeure pas moins que la complexité du contexte dans lequel ces réformes sont intervenues, conjuguées à l'hésitation du législateur à les accompagner efficacement, a entraîné un manque flagrant dans l'effectivité des dispositifs de protection et de promotion de l'emploi, qui se traduit par l'élargissement du fossé entre les réalités socio-économiques et l'ordonnancement juridique qui les encadrent. Ce faisant, la réflexion à une solution possible à la problématique de la protection de l'emploi impose une vision plus réaliste des enjeux économiques qui s'y accolent, afin de parvenir à la conciliation idoine entre sécurité de l'emploi et impératifs économiques, tout en gardant à l'esprit la primauté de préservation du droit du travail d'une disparition possible (**Deuxième partie**).

---

<sup>1</sup> Voir notre Mémoire : *De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien*, Mémoire pour l'obtention du Diplôme de Magistère en Droit, Option : Droit des Affaires, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, Juillet 2007, p. 145.

## ***Première partie***

***La place du droit algérien du travail dans le cheminement  
des réformes : d'une problématique de développement à  
une nécessité d'adaptation***

Le droit du travail a été créé dans le but de servir une finalité sociale et humaine. Il s'agissait initialement de la protection du salarié, partie faible du contrat, contre les excès du pouvoir patronal<sup>1</sup>. Mais cette finalité initiale a évolué progressivement suivant l'évolution du droit du travail à travers le monde et l'environnement économique et social dont il dépend.

Le droit du travail contemporain est ainsi imprégné des conditions historiques de sa production et est particulièrement perméable aux évolutions économiques et aux options politiques adoptées<sup>2</sup>. Le droit du travail, qui était jadis au seul service des travailleurs, doit impérativement inclure dans sa texture, les préoccupations économiques des entreprises et y adapter la nécessaire protection de l'emploi.

En Algérie, après une longue ère socialiste durant laquelle le travailleur était le noyau du processus du développement tant économique que social (**chapitre 1**), l'Algérie est entrée en phase d'adaptation aux contraintes de l'économie de marché et le droit du travail a subi toutes les conséquences de cette nouvelle orientation économique, laquelle devait inscrire la gestion des relations de travail dans un cadre libéral axé sur la flexibilité (**Chapitre 2**).

---

<sup>1</sup> RIVERO Jean ; SAVATIER Jean, *Droit du Travail*, 13<sup>ème</sup> édition, PUF, SAE, Paris, p. 34.

<sup>2</sup> FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, *Droit du travail, manuel*, 2<sup>ème</sup> édition, L.G.D.J, Lextenso Editions, Paris, 2009, p. 14

## **Chapitre I**

***Le droit algérien du travail sous l'égide du socialisme  
et la politique du développement***

A l'instar d'autres pays arabes producteurs de pétrole, l'Algérie socialiste a connu un développement particulier, celui de l'Etat rentier. L'économie de l'Algérie socialiste se caractérisait par sa dépendance aux revenus du pétrole qui représentaient dans les années 1980 environ 98% des revenus d'exportations en Algérie. Le pays ne vivait quasiment que de cette rente extérieure alors que le secteur manufacturier demeurait exigu, malgré la volonté, sans doute fictive, d'en faire une force économique majeure. La rente pétrolière a servi à maintenir le consensus autour du pouvoir en entretenant des réseaux de clientèles qui, en retour de leur soutien au régime, bénéficiaient des emplois et des subventions de l'Etat<sup>1</sup>.

Ainsi, il fut de la particularité du régime socialiste dans cet Etat rentier qu'il prétendait organiser l'Etat des travailleurs. Cette idéologie allait jusqu'à nous faire croire l'inutilité d'élaborer des lois pour gérer les relations de travail dans des entreprises socialistes puisque les travailleurs, en contrepartie de leur participation à la réalisation des objectifs des plans étatiques, « détenaient la souveraineté absolue »<sup>2</sup>.

En ce sens, et tel que l'exprime à juste titre un auteur « le processus de construction du droit du travail de l'Algérie indépendante, en rupture avec le droit français, était dominé par le volontarisme et le rôle hégémonique de l'Etat »<sup>3</sup>

En tout état de cause, à une ère durant laquelle les revenus du pétrole couvraient les attentes sociales et l'économie était basée sur l'industrialisation, le travailleur était le centre de la stratégie du développement (**Section 2**). Le souci de protéger le travailleur contre tout risque d'abus ou de rupture de contrat avait atteint son apogée puisque ce dernier bénéficiait de la même sécurité d'emploi que les fonctionnaires. La législation du travail était conçue sur des fondements qui préservaient au maximum la sécurité et la stabilité de l'emploi et qui protégeait ainsi le travailleur contre toute forme d'insécurité de l'emploi (**Section 1**).

---

<sup>1</sup> GARON Lise, « Crise économique et consensus en Etat rentier : le cas de l'Algérie socialiste », Etudes internationales, 1994, Vol. 25, n° 01, pp. 25-26.

<sup>2</sup> عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص. 07.

<sup>3</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, « Droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation », Colloque national au sujet l'impact des réformes économiques sur les relations de travail en droit algérien, 10 et 11 mars 2010, Université de Jijel.

## **Section 1**

### ***Les fondements de la législation du travail sous l'égide du socialisme***

Le droit du travail contemporain ne peut se comprendre que connaissance prise de son histoire, qui nous montre que la norme juridique en la matière est étroitement liée aux situations et aux choix tant économiques que politiques<sup>1</sup>.

Sous l'égide du socialisme, l'Etat détenait le monopole de tous les secteurs d'activité. La gestion des ressources humaines était de ce fait purement étatique (**Sous-section 1**). Les relations de travail étaient d'ailleurs encadrées par le droit public (**Sous-section2**) de même que les rapports entreprise-employés étaient soumis à un droit statutaire commun à tous les secteurs d'activité (**Sous-section 3**).

#### **Sous-section 1 : l'Etat plénipotentiaire\* dans la gestion des ressources humaines**

Sous l'empire d'un régime socialiste soucieux de la reconstruction de l'Etat algérien indépendant, l'Etat détenait le monopole de tous les secteurs d'activité. C'est à travers les entreprises publiques que l'Etat s'appropriait la quasi-totalité du champ économique<sup>2</sup>.

L'industrialisation étant le centre du processus du développement, la construction d'une infrastructure industrielle devait aboutir à la mise en branle d'un processus d'accumulation qui devait dégager la société algérienne de l'emprise du sous-développement. Pourtant, cette intervention massive de l'Etat ne signifiait guère que ce dernier avait une réelle maîtrise des mécanismes économiques.

En réalité, l'économie algérienne fonctionnait sur la base de critères sociopolitiques qui écartaient les critères économiques. En effet, la logique du pouvoir

---

<sup>1</sup> FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, *Droit du travail*, manuel, op.cit., p. 24.

\* L'Etat plénipotentiaire est un terme utilisé pour exprimer l'idée que l'Etat avait les pleins pouvoirs en matière de gestion des relations de travail.

<sup>2</sup> **Voir notre ouvrage** : *Droit algérien du travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Presses Académiques Francophone (Paf), Sarrebruck, Allemagne, 2014, p. 13.

primait largement sur la logique économique, ce faisant, les entreprises publiques étaient perçues plus comme un lieu de traitement des contradictions sociales que comme un lieu de production et d'accumulation<sup>1</sup>.

Dans de telles conditions, l'entreprise publique économique n'avait aucune autonomie de décision en tant qu'agent économique, mais était instrumentée à la réalisation des plans Etatiques. Elle était considérée comme une réalité seconde par rapport à celle première de l'interventionnisme Etatique. Elle n'était d'ailleurs qu'une variété possible de cette intervention au même titre que le budget de l'Etat ou la réglementation des activités privées.<sup>2</sup>

Les relations de travail s'imprégnaient de tous ces critères d'interventionnisme public. Elles étaient régies par le Statut Général du Travailleur qui était un droit statutaire et réglementaire. La notion de « Statut » employée dans le texte semblait à première vue exprimer le concept issu du droit administratif, de règles édictées de façon unilatérale par l'Etat. Cela ne va pas sans dire que cette question a suscité une divergence d'appréciations.

Quelques auteurs ont en effet soutenu qu'un examen plus approfondi permettait de relever des traits qui ne sauraient figurer dans un régime statutaire de droit administratif. Il s'agissait par exemple de la consultation des instances syndicales et l'élaboration de statuts particuliers propres aux travailleurs de chaque organisme, étant précisé que ces statuts étaient fixés par conventions collectives dans le secteur privé. Selon cette approche, ces dispositions étaient de sorte à placer la législation du travail hors du système du droit public<sup>3</sup>.

Cependant, l'approbation d'une telle position risquait d'exclure du champ d'application du SGT certaines catégories de travailleurs comme par exemple :

- les travailleurs permanents de l'autogestion agraire et les bénéficiaires de la révolution agraire qui n'étaient pas des salariés mais coopéraient entre eux et recevaient les revenus de leur travail ;

---

<sup>1</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « L'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie », Op.cit., pp. 145 et 146.

<sup>2</sup> Ibid., p. 148.

<sup>3</sup> KORICHI Abdelaziz, « Le Statut général du travailleur en Algérie », Op.cit., pp. 25 et 26.

- les travailleurs des institutions et administrations publiques qui avaient le statut de fonctionnaires.

Or, la première catégorie de travailleurs répondait parfaitement à la définition du travailleur conformément à la Constitution, à la charte nationale et à l'article premier du SGT<sup>1</sup>, ce qui rendait ce dernier indubitablement applicable à cette catégorie<sup>2</sup>. Quant à l'application du SGT aux fonctionnaires, c'était une question tranchée (nous allons le détailler plus loin). Il était donc inadmissible d'exclure ces catégories du champ d'application d'une loi qui visait, avant toute chose, l'uniformisation du monde du travail.

En effet, les dispositions présumées contraires à la conception statutaire du SGT ne pouvaient absolument pas la révoquer, d'autant plus que ces dispositions ne s'éloignaient pas beaucoup de la nature administrative, voire réglementaire, qui caractérisait les autres dispositions du SGT. Par exemple, l'élaboration des statuts particuliers devait se faire selon des statuts-types fixés par décrets pour chaque secteur d'activité<sup>3</sup>.

Ainsi, même si certains aspects et dispositions semblaient limiter l'interprétation statutaire et réglementaire du SGT, d'autres articles rappelaient les dispositions usuelles du droit administratif, comme la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions<sup>4</sup>, la responsabilité des tâches qui lui étaient confiées<sup>5</sup>, la notion de faute personnelle et faute de service<sup>6</sup>...etc.

Par conséquent, il n'y a aucune difficulté à affirmer que le SGT était un nouveau droit public dans le domaine social, l'Etat ayant la prérogative exclusive de réglementer les relations de travail.

---

<sup>1</sup> « Est qualifié de travailleur toute personne qui vit du produit de son travail et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle » voir : Art. 8 de l'**ordonnance n° 71-74** relative à la gestion socialiste des entreprises, *JORA* n° 101 du 13-12-1971. (Abrogée par la **loi n° 90-11** du 21-04-1990 relative aux relations du travail, op.cit) ; Art 1 de la loi 78-12 relative au SGT, Op.cit.

<sup>2</sup> **KORICHI Abdelaziz**, « Le Statut général du travailleur en Algérie », Op.cit., p 26.

<sup>3</sup> Art. 2, loi n° 78-12 relative au SGT, Op.cit.

<sup>4</sup> Art. 8, **loi n° 78-12** relative au SGT, Op.cit.

<sup>5</sup> Art. 29, Ibid.

<sup>6</sup> Art. 31, Ibidem.

Par ailleurs, l'Etat étant l'agent direct de production de biens et de prestation de services, le travailleur avait dans l'entreprise un statut de gestionnaire qui avait comme devoir la participation effective à la réalisation des objectifs du plan de l'unité ou de l'entreprise ; étant précisé que la participation des travailleurs était un élément interne au processus de production<sup>1</sup>.

En définitif, l'Etat, seul organisateur des relations de travail, faisait du travailleur un producteur gestionnaire de sorte à réconcilier le producteur avec ses moyens de production. Les travailleurs s'astreignaient ainsi à réaliser les objectifs planifiés par l'Etat en contrepartie de leur protection dans l'exercice de leurs fonctions. Le principe de la stabilité de l'emploi avait atteint son apogée puisque la pérennité de la relation de travail était solennellement préservée par l'Etat protecteur.

## **Sous-section 2 : L'encadrement des relations de travail par le droit public**

Après l'indépendance, le législateur algérien a maintenu la législation en vigueur, sauf dispositions contraires à la souveraineté nationale<sup>2</sup>. L'ordonnance de 1973 abrogea cette loi<sup>3</sup>. L'élaboration d'une législation adaptée au régime socialiste s'est progressivement effectuée par la suite. En ce qui concerne les travailleurs des entreprises socialistes, jusqu'avant la promulgation du Statut Général du Travailleur, chaque unité de production avait une certaine autonomie pour élaborer son statut particulier ou sa convention d'entreprise.

L'œuvre législative avait commencé avec l'ordonnance de 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises<sup>4</sup>. Un arsenal juridique composé de lois, d'ordonnances et de décrets a été élaboré par la suite. L'adoption de ces textes témoigne unanimement du souci du législateur d'édicter une réglementation étroite et

---

<sup>1</sup> **BRAHIMI Mohamed**, « Quelques questions a la réforme de l'entreprise publique (loi n° 88/01) », *RASJEP*, 1989, n° 1, p. 141.

<sup>2</sup> **Loi n° 62-157** du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *Op.cit.*

<sup>3</sup> **Ordonnance n° 73-29** du 05/07/1973 portant abrogation de la **loi n° 62-157** tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *JORA* n° 62 du 03-08-1973.

<sup>4</sup> **Ordonnance n° 71-74** du 16/11/1971 relative à la gestion socialiste des entreprises publiques, *Op.cit.* (Abrogée)

minutieuse qui laisse peu de place à la liberté des acteurs sociaux (chefs d'entreprises et travailleurs)<sup>1</sup>.

La Constitution de 1976<sup>2</sup> reflétait, en matière de l'emploi, la volonté accrue de l'Etat providence de s'ingérer dans tout ce qui concerne les relations de travail et de veiller au maintien d'un lien tutélaire entre l'entreprise et les producteurs gestionnaires, soit les travailleurs, chargés de réaliser les objectifs des plans étatiques. Ce lien moral apparaissait dès lors que le travailleur exerçait sa « fonction » comme étant un devoir et un honneur.

La charte nationale, qui était la source fondamentale de la politique de la nation et des lois de l'Etat<sup>3</sup>, déclarait en effet que le régime socialiste faisait du travail non seulement un droit mais aussi un devoir et un honneur. A la notion du travail, était liée celle de la dignité : ce qui faisait la dignité de l'homme c'était son travail ; ce qui entraînait sa déchéance c'était l'oisiveté. Sans travail, le travailleur devenait une charge pour la société.<sup>4</sup>

L'article 23 de la Constitution de 1976 définissait les formes de la gestion socialiste comme étant un facteur essentiel à la promotion du travailleur ; l'article 24 définissait le travail comme étant la condition essentielle au développement et la source par laquelle le travailleur assurait ses moyens d'existence.

Le SGT demeurait incontestablement le texte juridique le plus important concernant le monde du travail. Cette loi avait finalement pour objet l'établissement d'un statut du travailleur général et unique applicable à tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activités publiques ou privées. Aussi, cette loi traitait tous les aspects de la vie professionnelle et ne laissait aucun espace à la liberté contractuelle.

---

<sup>1</sup> MENTRI Messaoud, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, OPU, Alger, (SAE), p. 8.

<sup>2</sup> **Constitution algérienne de 1976**, adoptée par référendum le 19-11-1976, promulguée par **Ordonnance n° 76-97** du 22-11-1976 portant promulgation de la Constitution de la République algérienne démocratique et populaire, *JORA* n° 94 du 24-11-1976.

<sup>3</sup> Art. 6, Ibid.

<sup>4</sup> MENTRI Messaoud, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, Op.cit., p. 9.

Certes, dans bien des cas, le SGT se limitait à poser des principes qui sont, par la suite, mis en application par une série de lois et de décrets. Néanmoins, en matière de droits et d'obligations des travailleurs, le SGT a été dans les détails. Pas moins de 36 articles ont énuméré les droits et obligations des travailleurs<sup>1</sup>

Cette loi garantissait en effet les droits du travailleur qu'il ne pouvait revendiquer que s'il avait accompli ses devoirs. En contrepartie de l'accomplissement des tâches inhérentes à son poste et à sa contribution à la réalisation des objectifs du plan, le travailleur avait droit, à la rémunération qui était désormais une attribution du gouvernement, à la protection dans l'exercice de ses fonctions, à la protection sociale, et à la stabilité et la sécurité de l'emploi<sup>2</sup>.

La politique du plein emploi était l'une des caractéristiques du régime socialiste. Cette politique sous-entendait que l'Etat était tenu d'assurer à chacun un emploi. Cette préoccupation était prépondérante et dominait celle de la capacité financière de l'entreprise.

Une telle conception socialiste qui faisait du travailleur le pivot de la politique du développement, sans que son rendement ne soit une préoccupation essentielle, enfermait celui-ci dans un cadre purement idéologique, mais qui suffisait amplement à assurer sa protection et la pérennité de sa relation de travail. En cela, le travailleur était assimilé au fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions.

### **Sous-section 3 : Soumission des rapports entreprise-employés a un droit statutaire**

Durant la période d'interventionnisme étatique, les rapports entre l'entreprise et ses salariés rejoignaient un mode de régulation qui s'apparentait à un véritable contrôle social, à travers la mise en œuvre d'un droit étatique, unilatéral et envahissant, qui s'adresse à toute la sphère de l'activité économique et sociale.

---

<sup>1</sup> **Voir notre ouvrage : *Droit algérien du travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Op.cit., p. 17.**

<sup>2</sup> **BOUTEFNOUCHET Mostefa, *Les travailleurs en Algérie*, Op.cit., p. 211.**

Aussi, en vertu des dispositions du SGT, il était de la particularité de ces rapports qu'ils étaient soumis à un régime exorbitant de droit commun en ce que la loi et la réglementation déterminaient dans les détails un ensemble de prescriptions obligatoires qui s'étendaient à tous les aspects de la relation de travail. En ce sens, des textes législatifs et réglementaires fixaient la classification des postes de travail, les salaires, le régime indemnitaire ...etc. Il en était ainsi également pour l'établissement par les pouvoirs publics d'un document d'engagement imposable à toutes les entreprises. Toutes ces règles ont été légiférées de sorte que l'entreprise n'ait plus rien à négocier avec ses employés<sup>1</sup>.

Tous ces fondements de la législation du travail, sous l'égide du régime socialiste, traduisaient la volonté de l'Etat de favoriser le travailleur dans la citoyenneté et de le protéger contre tout risque d'instabilité sociale ou de perte de l'emploi. C'est dire l'importance de la place qu'il détenait dans la politique du développement durant l'ère socialiste.

---

<sup>1</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « Le processus de déréglementation de la relation de travail », note introductive au colloque national sur l'impact de la conjoncture économique sur les relations de travail en Droit algérien, Mars 2010, Université de Jijel.

## Section 2

### ***La place du travailleur dans la politique du développement sous l'égide du socialisme***

A une ère durant laquelle l'économie était basée sur l'industrialisation, le travailleur était le centre de la stratégie du développement. La définition donnée au travailleur consacrait la conception du travailleur gestionnaire (**Sous section 1**). Son statut était harmonisé avec le statut du fonctionnaire (**Sous section 2**) et il était ainsi protégé de la même façon que celui-ci contre toute perte abusive de l'emploi (**Sous section 3**).

#### **Sous-section 1 : De la définition du travailleur dans les textes d'inspiration socialiste**

A l'époque du régime socialiste, la définition donnée au travailleur, à travers différents textes, reflétait la volonté de faire participer ce dernier à la politique du développement. La tendance était d'intégrer les relations de travail du secteur public dans les textes encadrant la gestion socialiste des entreprises<sup>1</sup>.

Selon l'article premier du SGT, « *est qualifié de travailleur toute personne qui vit du produit de son travail et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle* ». Cette même définition figurait dans l'article 8 de la loi 74/71 portant la gestion socialiste des entreprises.

De prime abord, cette définition, d'emblée usuelle, ne comprend point de contradiction avec la situation réelle du travailleur qui vit du produit de son travail. Mais, comparée à celle qui figure dans les textes actuels, un élément important faisait toute la différence, il s'agit d'exercer un travail pour le compte de quelqu'un d'autre. En effet, selon la loi 90-11, le travailleur est celui qui travaille pour le compte de quelqu'un d'autre en contrepartie d'une rémunération. Or, ce qui fait la différence entre le travailleur et le fonctionnaire, qui vivent tous les deux du produit de leur travail, c'est que, différemment du fonctionnaire le travailleur exerce un travail pour

---

<sup>1</sup> عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية...، المرجع السابق، ص. 24.

le compte d'un employeur qui le rémunère alors que le fonctionnaire est au service de l'Etat et est rémunéré par celui-ci.

Ce côté important de la définition a été omis par les textes socialistes, alors même qu'il était possible d'évoquer l'Etat employeur. Tout semble comme si le législateur algérien, à l'époque du socialisme, a consciemment embrouillé la distinction entre le travailleur et le fonctionnaire, considérée inutile dans le contexte global du régime socialiste.

Aussi, dans sa définition du travailleur, l'article 8 de la constitution de 1976 faisait clairement apparaître son éminence parmi tous les autres citoyens et consacrait ainsi l'idéologie de l'Etat des travailleurs au détriment de celle de l'Etat des citoyens<sup>1</sup>.

Défini comme tel, le travailleur était considéré comme le pilier de la politique du développement. Ceci se rapportait à l'esprit même de la gestion socialiste des entreprises. En effet, la charte nationale avait pour objectif d'asseoir un régime des relations de travail basé sur la participation des travailleurs à la réalisation des objectifs des plans étatiques. Il ressortait de ses textes l'idée que les travailleurs étaient les piliers de la révolution et ceux qui devaient en bénéficier. Aussi, la réussite de la révolution socialiste dépendait du degré de « domptage » de la classe ouvrière<sup>2</sup>.

Ainsi, en contrepartie de cette participation à la réalisation des objectifs des plans de développement, le travailleur bénéficiait de la même sécurité d'emploi que le fonctionnaire. Mais plus que le fonctionnaire pour lequel les tâches restaient purement administratives, le travailleur avait un lien indissociable avec l'Etat envers lequel il devait être loyal et assidu. Producteur gestionnaire qu'il était, au sens des textes de loi, le travailleur représentait l'instrument social de réalisation des objectifs politiques et économiques de l'Etat protecteur.

---

<sup>1</sup> بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحريّة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004، ص. 18.

<sup>2</sup> عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية...، المرجع السابق، ص. 27.

## **Sous-section 2 : De L'harmonisation des statuts applicables aux fonctionnaires et travailleurs**

L'encadrement des relations de travail dans le régime socialiste était susceptible de rendre leur discernement très complexe. Dans ses rapports avec l'Etat, l'entreprise socialiste, n'étant, comme l'exprime à juste titre un auteur, « qu'une variété possible à l'intervention publique... » était insérée, dans un schéma d'intégration absolue, à tel point qu'il était délicat de la distinguer de l'administration centrale qui constituait son tuteur<sup>1</sup>.

En effet, une pensée législative socialiste ne fait pas de l'activité industrielle et commerciale de l'Etat une exception, c'est pourquoi le législateur s'est orienté vers l'harmonisation, voire l'unification du régime juridique applicable aux travailleurs et aux fonctionnaires des entreprises.<sup>2</sup>

Dès la promulgation du SGT, la première question qui s'est posée concernait son champ d'applicabilité. Il est vrai que le secteur privé était, jusque-là, régi par un régime spécial conformément à l'ordonnance n° 75-31 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé<sup>3</sup>, mais la loi de 1978 relative au SGT stipulait qu'elle avait pour objet l'établissement d'un Statut du travailleur général et unique, dont les dispositions allaient être appliquées de manière identique à tout travailleur, quelque soit son rang dans la hiérarchie et quelque soit le secteur d'activité auquel il appartenait, du moment qu'il vivait du produit de son travail. L'uniformisation des statuts juridiques des différentes catégories de travailleurs, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, était de ce fait une question tranchée. Reste celle de l'application du Statut Général du Travailleur aux fonctionnaires.

---

<sup>1</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « L'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie », Op.cit., p. 148.

<sup>2</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « Les tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques », Op.cit., pp. 53-58.

<sup>3</sup> Ordonnance n° 75-31 du 29/04/1975 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé, *JORA* n° 39 du 16/05/1975. (Abrogée par la loi n° 90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, Op.cit.)

Il faut par ailleurs que l'ordonnance n° 66-133 portant Statut Général de la Fonction Publique<sup>1</sup> avait été abrogée. Il n'était plus question, en effet, de continuer à appliquer deux textes contradictoires, l'un d'essence libérale puisqu'il était inspiré du statut de la fonction publique sous l'égide du régime français, tandis que l'autre (le SGT) était d'inspiration socialiste. Cette divergence dans les régimes juridiques auxquels étaient assujettis les travailleurs entraînait un « nomadisme » fonctionnel et une déstabilisation professionnelle<sup>2</sup>. L'uniformisation des Statuts était ainsi nécessaire, comme pour « faire bénéficier les fonctionnaires de tous les avantages donnés aux travailleurs »<sup>3</sup>.

Le décret de 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et administrations publiques<sup>4</sup>, était intervenu pour mettre en application l'article 2 du SGT. Ainsi, beaucoup de principes contenus dans le SGT, notamment ceux relatifs au recrutement, à la confirmation, à la période d'essai, à la classification et à la rémunération, ont été repris par le décret susmentionné pour être appliqués aux fonctionnaires.

En outre, le champ d'application du SGT allait encore s'élargir puisqu'il allait s'appliquer à certains personnels qui n'étaient auparavant régis ni par ce texte ni par celui de la fonction publique. Il s'agissait notamment des personnels administratifs et techniques des institutions, des organes et organisations de masse du parti du front de

---

<sup>1</sup> **Ordonnance n° 66-133** du 02/06/1966 portant Statut Général de la fonction publique, *JORA* n° 46 du 08-06-1966 (Abrogée par l'**Ordonnance n° 06-03** du 15-07-2006 portant Statut général de la fonction publique, *JORA* n°46 du 16-07-2006).

<sup>2</sup> **BAALI Mohamed Essaghir**, *Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques*, Editions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000, p. 6.

<sup>3</sup> Cette expression hors du commun a été citée par : **MENTRI Messaoud**, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, Op.cit., p. 11 –Le lecteur s'attendrait à lire que ce soient les travailleurs qui bénéficieraient des mêmes avantages que les fonctionnaires, curieusement, c'est le contraire qui est déclaré. Cette réflexion est tout à fait compréhensible puisqu'à cette phase de développement basé sur l'industrialisation, c'était le travailleur et non pas le fonctionnaire qui domptait les piliers de la reconstruction nationale.

<sup>4</sup> **Décret n° 85-59** du 23/03/1985 portant Statut Type des Travailleurs des Institutions et Administrations publiques, *JORA* n°13 du 24-03-1985. (Abrogé par **Ordonnance n° 06-03** du 15-07-2006 portant Statut général de la fonction publique, op.cit.).

libération à l'exclusion des élus, et des magistrats sous réserve des dispositions législatives particulières les concernant<sup>1</sup>.

En réalité, le SGT tendait à réduire les disparités salariales entre les secteurs administratifs et économiques. Mais avec des ambitions plus généreuses pour les travailleurs fonctionnaires, il va dans le sens d'une fonctionnarisation du secteur économique<sup>2</sup>.

Il était donc question d'harmoniser les statuts de sorte que travailleur et fonctionnaire soient traités au même pied d'égalité en ce qu'ils étaient tous les deux au service de l'Etat des travailleurs. C'est dire toute l'importance, voire la primordialité, du travailleur sous l'empire d'un régime à conception socialiste, qui se voulait idoine à une politique de reconstruction étatique basée sur l'industrialisation.

### **Sous-section 3 : De la protection du travailleur sous l'égide du socialisme**

Sous l'empire d'un système qui favorisait la politique du plein emploi et la bienveillance d'un arsenal juridique soucieux de la stabilité sociale, la protection du travailleur était amplement assurée. Le principe de la stabilité et la sécurité de l'emploi était intangible (**Paragraphe1**), à tel point que le licenciement n'était qu'une mesure exceptionnelle dont le recours était soumis à des conditions strictes et minutieuses (**Paragraphe2**).

#### **Paragraphe 1 : Le principe de stabilité des relations de travail**

Il est des aspects de la ferme volonté de protéger le travailleur que la relation de travail devait être stable. La notion du contrat, bien que figurant dans les textes d'inspiration socialiste, n'avait en rien les caractéristiques d'une véritable relation contractuelle, en ce sens que le SGT consacrait un statut unique applicable sur l'ensemble des travailleurs (salariés et agents publics) et que les conditions d'emploi,

---

<sup>1</sup> Art. 36 du **décret n° 85-59** du 23/03/1985 portant Statut Type des Travailleurs des Institutions et Administrations publiques, Op.cit. (Abrogée)

<sup>2</sup> **TAIB Essaid**, *Droit de la fonction publique*, Edition-Distribution HOUMA, Alger, 2005, pp.15-16.

de travail et de rémunération étaient exclusivement encadrées par les règles dirigistes, légales et réglementaires. Le rôle du contrat était réduit à une fonction purement technique<sup>1</sup> ; soit constater l'échange de volonté des parties de se lier par une relation de travail dont les conditions étaient préalablement fixées par la loi.

Aussi, le contrat de travail devait être impérativement conclu à durée indéterminée sauf dans certains cas, limitativement légiférés, dont la nature même empêche le recours à une relation de travail à durée indéterminée comme par exemple le remplacement d'un travailleur qui s'absente dans le cadre d'un congé de maladie ou autres...

En outre, il est de l'ampleur du souci de stabilité des relations de travail que le législateur de 1982, en plus de la limitation des possibilités de recours aux CDD, a mis une restriction importante sur le renouvellement des CDD, légalement conclus. En effet, le CDD ne pouvait être renouvelé qu'une seule fois, dès le recours à un deuxième renouvellement du CDD, le contrat en question prétendait légalement à une relation de travail à une durée indéterminée.

## **Paragraphe 2 : La protection du travailleur en matière de licenciement**

En principe, le travailleur au sein de l'entreprise socialiste ne pouvait absolument pas être victime d'une rupture abusive de la relation de travail. Mais si toutefois un tel abus de produisait, le travailleur avait en sa disposition un arsenal de règles protectrices afin de faire annuler le congédiement abusif et de se faire réintégrer. Cette protection apparaît à travers les garanties édictées aussi bien en matière de compression d'effectif (II) qu'en matière de licenciement disciplinaire (I).

### **I- La protection du travailleur en matière de licenciement disciplinaire et de licenciement sans faute grave**

Le droit de résiliation unilatérale constitue une caractéristique de la relation de travail à durée indéterminée. Il est appelé licenciement lorsqu'il est exercé par

---

<sup>1</sup> KORICHE Mahammad Nasr Eddine, « Persistance du statut légal et émergence de la contractualisation », Op.cit.

l'employeur, démission lorsqu'il est exercé par le travailleur. Cette possibilité de rompre la relation de travail à tout moment donne une certaine instabilité aux relations de travail, ce qui n'était point acceptable pour un régime centré sur la stabilité sociale. Ainsi, le législateur a instauré un certain nombre de conditions et formalités afin de protéger le travailleur contre toute rupture abusive de la relation de travail, dont par exemple : le préavis, l'avis préalable de la commission de discipline, l'indemnité de licenciement et la possibilité de recours contre les décisions arbitraires de licenciement. Ces règles de droit public étaient surtout respectées de façon indéniable, et ne laissaient prétendre à aucune dérogation.

#### **A- Le préavis**

L'employeur ou le directeur d'entreprise qui procédait à la rupture de la relation de travail par le licenciement était tenu de prévenir le travailleur, sujet au congédiement, et de respecter un délai afin d'éviter toute rupture brusque. D'ailleurs, ceci était aussi valable pour le travailleur s'il faisait part de sa démission. Cependant, l'organisme employeur pouvait s'acquitter de cette obligation en versant au travailleur congédié une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps<sup>1</sup>. En outre, le travailleur était protégé pendant cette période puisqu'il avait droit à deux heures par jour, cumulables et rémunérées, pour lui permettre de rechercher un autre emploi<sup>2</sup>.

Toutefois, le cas d'une faute grave commise par le travailleur lui faisait perdre son droit au préavis parce qu'elle révélait son intention de nuire.

#### **B- L'avis préalable obligatoire de la commission de discipline**

Le directeur d'entreprise devait obligatoirement demander, avant prononciation de toute décision de licenciement, l'avis de la commission de discipline, sans quoi, le licenciement était nul et de nul effet et le travailleur pouvait ester en justice pour faire annuler la décision prononcée en violation de cette procédure.

La commission disciplinaire, dont l'existence était obligatoire pour toutes les entreprises, avait donc un rôle primordial dans la protection du travailleur ; elle était

---

<sup>1</sup> Art. 71, **loi n° 82-06** du 27-02-1982 relative aux relations individuelles de travail, Op.cit. (Abrogée)

<sup>2</sup> Ibid.

sensée assurer que le licenciement soit bien prononcé en raison d'une faute grave commise par le salarié, et dans le respect des procédures obligatoires.

Le recours à la commission de discipline était une mesure légalement obligatoire. Les parties n'avaient pas besoin de la stipuler préalablement dans le contrat ou le règlement intérieur pour s'y soumettre. La cour suprême statuait d'ailleurs automatiquement sur la nullité de toutes décisions de licenciement prononcées sans l'avis préalable de la commission de discipline. Il ressortait de ses décisions que même la commission d'une faute grave par le travailleur ne pouvait excuser le manquement à cette procédure, car sans l'intervention de la commission de discipline l'employeur était totalement libre dans la qualification de la faute commise<sup>1</sup>.

La cour suprême a déclaré également que le travailleur devait être correctement convoqué à l'entretien préalable<sup>2</sup> et que la commission de discipline était tenue d'examiner l'existence et le sérieux des faits imputés au travailleur et d'en évaluer le degré de gravité<sup>3</sup>.

### C- L'indemnité de licenciement

Le travailleur ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement avait droit à une indemnité de licenciement s'il n'a pas commis de faute grave. Cette indemnité était due en cas de rupture de la relation de travail à durée indéterminée et après une année de travail effectif au sein de l'entreprise<sup>4</sup>. Elle n'était pas versée en cas de démission ou de rupture par la force majeure ou de faute grave commise par le travailleur<sup>5</sup>.

Le montant de cette indemnité était calculé sur la base de la moyenne mensuelle des salaires, indemnités et primes de toute nature, perçues durant la

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 23775، مؤرخ في 1981/05/11- مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب- الجزائر، 2001.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 25246، مؤرخ في 1982/01/18، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> قرارا لغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 33149، مؤرخ في 1983/06/27، المرجع نفسه.

<sup>4</sup> Art. 60 de la loi n° 82-06 relative aux relations individuelles de travail, Op.cit.

<sup>5</sup> MENTRI Messaoud, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, Op.cit., p. 39.

dernière année de travail. L'indemnité était due à raison d'un mois par année de travail avec un maximum de 15 mois<sup>1</sup>.

#### D- Les voies de recours réservées au travailleur injustement congédié

Pour remédier à toute rupture abusive de la relation de travail, diverses voies de recours étaient à la disposition du travailleur qui en faisait l'objet. Ainsi, pour annuler la décision abusive de licenciement, le travailleur pouvait recourir :

- à la commission de discipline de l'entreprise ;
- à l'inspecteur du travail qui devait alors faire injonction à l'organisme employeur d'avoir à rétablir le travailleur dans ses droits<sup>2</sup> ;
- ou encore à la section sociale du tribunal. Le juge prononçait alors, en cas de licenciement abusif ou effectué en violation des dispositions législatives ou réglementaires, la réintégration du travailleur à son poste de travail sans préjudice des réparations qui lui sont dues<sup>3</sup>.

Il convient de distinguer dans ce régime deux formes de licenciement : le licenciement sans faute qui ouvrait droit à une indemnité de licenciement et à un délai congé pour le travailleur licencié, et le licenciement disciplinaire qui intervenait en cas de faute grave commise par le travailleur et qui était prononcé sans indemnité, ni préavis. Mais ce qui faisait la sécurité la protection du travailleur contre la perte de l'emploi c'est qu'en cas de licenciement abusif, qui intervenait sans faute grave, le travailleur avait droit à la réintégration dans son poste de travail, en plus de l'indemnisation.

---

<sup>1</sup> Art. 61 de la **loi n° 82-06** relative aux relations individuelles de travail, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 76 de la **loi n° 82-06** dispose : « *Tout licenciement en violation des dispositions de la présente loi est nul et de nul effet, l'inspecteur de travail territorialement compétent fait injonction à l'organisme employeur d'avoir à rétablir le travailleur dans ses droit conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives aux attributions de l'inspecteur de travail.* »

<sup>3</sup> Art. 79 de la **loi n° 82-06** dispose : « *En tout état de cause, le travailleur peut poursuivre l'annulation de la décision de licenciement devant la juridiction compétente. En cas de licenciement abusif ou effectué en violation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, le juge prononce la réintégration du travailleur à son poste d'origine, assortie des réparations qui lui sont dues. Si l'organisme employeur s'oppose à la réintégration effective, le travailleur continue à bénéficier de l'ensemble des droits découlant de sa relation de travail.*»

## II- La protection du travailleur en matière de licenciement pour compression d'effectif

Sous l'égide de la gestion socialiste des entreprises, l'organisme employeur pouvait procéder à une compression du personnel à la suite de la réorganisation de ses services, ou encore, de l'introduction de nouvelles technologies demandant moins de main d'œuvre.

Mais pour assurer au travailleur une protection maximale contre toute rupture brusque ou abusive de la relation de travail, le législateur algérien s'est montré particulièrement exigeant à l'égard des compressions d'effectif puisqu'il édictait une réglementation stricte quant aux procédures et aux effets de ces compressions.

### A- Les procédures de la compression d'effectif

Il était de l'importance du risque qu'appréhendait la compression d'effectif sur la stabilité des relations de travail, qu'elle intervenait dans un cadre réglementaire fixé par décret<sup>1</sup>.

En outre, l'employeur était tenu de respecter de multiples mesures préventives avant de procéder à la compression d'effectif. Ces mesures avaient pour but de réduire le nombre de licenciements nécessaires. Il s'agissait notamment de : la réduction d'horaires, le travail intermittent, la procédure de mise en retraite anticipée et la procédure de transfert du personnel dans d'autres organismes employeurs<sup>2</sup>.

L'organisme employeur devait également prendre en considération certains critères concernant les travailleurs assujettis à la compression, par exemple : l'ancienneté, le nombre d'enfant à charge, et surtout l'aptitude. Il devait donc procéder aux licenciements par ordre de mérite tout en respectant ces critères<sup>3</sup>.

En outre, il était interdit à tout organisme employeur ayant procédé à une compression d'effectif, de recourir sur les mêmes lieux de travail à la pratique des

---

<sup>1</sup> Art. 94 de la loi n° 78-12 relative au SGT, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 95. Ibid.

<sup>3</sup> Art. 56/2 du décret n° 82-302 du 11/09/1982 relatif aux modalités d'application des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail, Op.cit.

heures supplémentaires ou à de nouveaux recrutements dans la catégorie professionnelle des travailleurs concernés par ladite compression<sup>1</sup>.

### **B- Le rôle des représentants des travailleurs et de l'inspecteur du travail**

Malgré son homologation par la loi, la compression d'effectif devait demeurer une mesure exceptionnelle minutieusement contrôlée par les représentants des travailleurs et l'inspecteur du travail<sup>2</sup>. En effet, la loi prévoyait que les institutions relatives à la participation des travailleurs au sein de l'organisme employeur, étaient associées de droit à l'examen des mesures à prendre en cas de compression d'effectif. En outre, l'organisme employeur devait saisir, aux fins d'autorisation, l'inspecteur du travail territorialement compétent. Il le faisait par lettre recommandée dans laquelle il devait préciser notamment la nature et les raisons de la compression ainsi que les travailleurs concernés<sup>3</sup>.

### **C- Les droits des travailleurs sujets à la compression d'effectif**

En cas de licenciement collectif, les travailleurs concernés avaient droit au délai congé et à l'indemnité de licenciement. S'ajoutait à cette dernière une autre indemnité propre aux compressions des effectifs et qui prend le nom d'indemnité de licenciement collectif. Ils disposaient également d'une priorité de réembauche au sein de l'organisme employeur<sup>4</sup>.

En outre, en cas d'un licenciement économique effectué en violation des dispositions légales et/ou conventionnelles, le travailleur avait droit à la saisine de la juridiction compétente pour demander sa réintégration.

Enfin, rappelons que ces règles protectrices en matière de licenciement économique étaient plus théoriques que pratiques, car le recours à cette mesure était exceptionnel, en raison de la solvabilité présumée de l'Etat, seul détenteur du champ économique.

---

<sup>1</sup> Art. 94 de la loi n° 78-12 relative au SGT, Op.cit.

<sup>2</sup> MENTRI Messaoud, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, Op.cit., p. 44.

<sup>3</sup> Art. 53 et 54, loi n° 78-12 relative au SGT, Op.cit.

<sup>4</sup> MENTRI Messaoud, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, Op.cit., p. 44.

Ces garanties prévues au travailleur en matière de licenciement témoignaient d'un besoin accru de maintenir la stabilité des relations de travail et la sécurité de l'emploi. Mais en 1990, le processus de la flexibilisation du droit du travail a commencé sous l'effet de la transition à l'économie de marché.

## **Chapitre 2**

***Le processus adaptatif du droit algérien du travail aux  
mutations économiques***

Il est dit du droit du travail qu'il fait partie de ce qui est communément désigné sous le nom des équilibres instables : il a pour objectif continu d'équilibrer les relations de travail dans un environnement amovible. Il est un droit mouvant lié à une situation économique et sociale qui se modifie sans cesse. L'adaptabilité du droit du travail consiste à résorber les désajustements entre les règles juridiques et la réalité des relations de travail dans un environnement socio-économique donné<sup>1</sup>.

D'une économie fermée et peu compétitive à une économie ouverte à la concurrence internationale, l'Algérie ne cesse de faire adapter son corpus juridique aux mutations incessantes qu'elle subit sous l'effet de l'économie de transition. Le droit du travail a méticuleusement suivi ces transformations et son rôle protecteur en a subi les conséquences. L'Algérie passe alors d'un système de gestion socialiste selon lequel le droit du travail était « trop favorable pour le salarié » et « trop axé sur le social » à un système de gestion flexibilisé dans lequel le droit du travail est plutôt favorable à l'employeur et axé sur l'économie<sup>2</sup>.

Il fallait en effet apporter plus de flexibilité dans la gestion des ressources humaines et cette flexibilité ne va pas de pair avec les principes de la gestion socialiste. La loi 90-11 relative aux relations de travail a entamé le processus de rupture avec la législation socialiste pour instaurer une législation d'inspiration libérale<sup>3</sup> (**Section 1**).

Cette transformation radicale ne pouvait pas épargner le rôle protecteur du droit algérien du travail, lequel en a été considérablement affecté. Toutefois, afin de pallier aux conséquences néfastes d'une législation libérale à laquelle l'Algérie n'était pas préparée, le maintien relatif du rôle protecteur du droit algérien du travail s'avère nécessaire au parachèvement du processus adaptatif du droit du travail aux mutations économiques (**Section 2**).

---

<sup>1</sup> CLAUDE Nadège, *La variabilité du droit du travail*, thèse pour le Doctorat en Droit privé, Ecole doctorale Pierre COUVROT, Université d'Angers, France, 2010, p.17.

<sup>2</sup> KORICHE M'Hamed Nasr - Eddine, « les relations de travail dans le secteur public ... », Op.cit., p. 250.

<sup>3</sup> BELLOULA Tayeb, « Il y a précipitation dans les licenciements », Quotidien national *El-Watan*, supplément économie, n° 69, du 19 au 25 mars 2007, p. 05.

## Section 1

### ***L'abandon d'une législation statutaire pour une législation d'inspiration libérale***

L'abandon du droit statutaire qui encadrait les relations de travail sous l'égide du socialisme pour adopter une législation d'inspiration libérale n'est pas une donnée qui s'explique dans le seul cheminement des réformes en Algérie. Il convient en effet d'élargir la réflexion autour des changements intervenus sur le mode de gestion des relations de travail en dehors de l'Algérie pour comprendre l'influence des régimes politiques adoptés sur l'évolution du droit du travail en Algérie.

L'évolution historique du droit du travail dans le monde a été directement liée au régime politique en vigueur dans chaque phase et lieu de développement Etatique. Sous le régime napoléonien, dans lequel il était difficile d'affirmer la présence d'un Etat de droit, la relation entre les parties à la production, soit le propriétaire des moyens de production et le travailleur producteur, était en déséquilibre. La codification napoléonienne des lois, basée sur sa célèbre trilogie de principes ( La propriété est un droit absolu, pas de responsabilité sans faute et le contrat est la loi des parties) faisait de l'inégalité, au sens de la réflexion de Montesquieu dans « l'esprit des lois », une conséquence directe de la préconisation du principe d'égalité. Il en découlait dans le domaine du travail que l'inégalité entre l'employeur et le travailleur était en faveur de l'employeur<sup>1</sup>.

Mais avec les différentes mutations, politiques, idéologiques et sociales, les relations de travail, traitées individuellement jusque là, ont pris une dimension collective qui a aidé à restaurer l'équilibre entre salariés et employeurs à travers la lutte syndicale. L'Etat demeurait cependant le garant de la paix sociale et devait à tout prix s'ingérer dans l'organisation des relations de travail pour garantir cette mission. Ceci a marqué le renoncement aux principes libéraux en faveur de l'interventionnisme Etatique dans le but de préserver la paix sociale. Les relations de travail répondaient désormais à une conception triennale des partenaires sociaux qui réunissait le

---

<sup>1</sup> البرعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي " وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003"، (قانون العمل الجديد)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص ص. 14-15.

gouvernement (l'Etat), les travailleurs et les employeurs et c'était également le principe préconisé par l'OIT<sup>1</sup>.

L'interventionnisme de l'Etat dans le domaine des relations de travail a donc connu des degrés différents. D'un Etat absent à un Etat protectionniste, il aura fallu trouver de nouveaux équilibres entre les enjeux économiques et les revendications salariales et que l'Etat puisse être en mesure de préserver la paix sociale sans faillir aux intérêts économiques. En tout Etat de cause, l'évolution nous a montré que le degré d'interventionnisme de l'Etat dans les relations de travail est tributaire du régime politique adopté.

La remise en cause de l'Etat protecteur ne date pas d'aujourd'hui, et est, en tout état de cause, la preuve formelle que toute législation conçue sur des bases d'interventionnisme public est vouée à l'échec dans un contexte de libéralisme économique (**Sous-section 1**).

En Algérie, le droit du travail sous l'égide du régime socialiste est perçu par l'employeur comme une série de limitations à son pouvoir économique. Le souci de faire croître l'entreprise oblige ce dernier à s'éloigner des principes de sécurité juridique établis par la loi dans les relations de travail. Cette situation a conduit les pouvoirs publics à tenter une nouvelle adaptation de ce droit<sup>2</sup>. La législation du travail, à l'instar de toute la sphère juridique du pays, va être progressivement soumise au processus de déréglementation (**Sous-section 2**).

### **Sous-section 1 : La remise en cause de l'Etat protecteur et de l'interventionnisme public qui le caractérise : une donnée aux dimensions internationales**

L'une des critiques les plus pertinentes reprochée au droit du travail, émergeant dans un contexte d'interventionnisme public, est de ne pas entretenir le rapport entre droit du travail et rentabilité de production<sup>3</sup>. L'ouverture des économies, voire la

---

<sup>1</sup> البرعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي...، المرجع السابق، ص. 16.

<sup>2</sup> BORSALI HAMDAN Leila, « Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation », Op.cit.,

<sup>3</sup> البرعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي...، المرجع السابق، ص. 16.

mondialisation, constitue l'élément déclenchant à partir duquel l'ensemble des dispositifs de sécurités en matière de droit du travail, mis en place par l'Etat social (**Paragraphe1**), va être remis en cause et va jusqu'à faire l'objet d'une déconstruction<sup>1</sup> (**Paragraphe2**).

### **Paragraphe 1 : L'Etat social et le droit du travail**

La notion de l'Etat social, désignée aussi par l'Etat-providence, signifie au sens strict la monopolisation par l'Etat des notions de solidarité sociale. Mais plus généralement, l'Etat-providence est toujours une réalisation partielle puisqu'il existe, internationalement, des degrés très variables de l'étatisation de la solidarité et de la reconnaissance des droits sociaux<sup>2</sup>.

En tout état de cause, la flexibilité comme la rigidité d'un droit du travail est tributaire du degré d'interventionnisme de l'Etat en matière sociale. Plus l'Etat monopolise la solidarité sociale, moins il est laissé aux acteurs sociaux la liberté de concevoir leur propre solidarité et de retracer leurs droits et obligations.

En effet, tel que l'exprime à juste titre un auteur, dans le modèle de l'Etat providence, la sphère des intérêts privés est subordonnée au respect des valeurs universelles qui s'exprime dans la sphère publique. Il en résulte que la liberté d'entreprendre ne s'exerce que dans le cadre et selon les limites tracées par le droit national<sup>3</sup>. C'est ainsi qu'au cours de l'âge d'or de la sécurité sociale, les responsabilités principales étaient assumées par l'Etat qui partageait souvent une partie de ses prérogatives avec les acteurs sociaux. S'agissant de l'intérêt général, l'Etat devait être l'organisateur légitime naturel<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> **MEDA Dominique**, « Flexicurité, quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », *Revue Droit Social*, 2009, n° 7 /8, pp. 763-764.

<sup>2</sup> **MERRIEN François-Xavier**, *L'Etat-providence*, Collection *Que Sais-Je ?* 3<sup>ème</sup> édition, Presse Universitaire de France, Paris, 2007, p. 11.

<sup>3</sup> **SUPIOT Alain**, *Critique du droit du travail*, Editions PUF, Paris, 2011, p. 19.

<sup>4</sup> **MERRIEN François-Xavier**, *L'Etat-providence*, Op.cit., p. 101

## Paragraphe 2 : De la réforme de l'Etat providence et son influence sur le droit du travail

Le consensus de l'Etat providence, édifié au lendemain de la révolution française, a été remis en cause conséquemment à la crise du capitalisme aux alentours de 1970. Les modes traditionnels de gestion des partenaires privés se sont avérés de nouveau indispensables. La nouvelle conception de la bonne gouvernance est celle dans laquelle l'Etat se met à l'écart et devient modeste jusqu'à travailler en réseau avec des intérêts et des groupes privés, en qualité de partenaire à peine supérieur à eux<sup>1</sup>. Il s'agit, en matière sociale, de renoncer au mode de régulation étatique et de laisser les acteurs sociaux, devenus autonomes, conjuguer les besoins sociaux aux intérêts des entreprises.

S'agissant de l'emploi, certes, il a été longtemps considéré, notamment par les pouvoirs publics, quelle que soit leurs orientations, que la lutte pour l'emploi passait d'abord par la préservation de l'emploi des salariés qui en ont un. Mais cette conviction a été destituée par des voix récentes qui font valoir que la croissance et la mobilité, qui vont dans le sens d'une meilleure prise en compte des intérêts des entreprises, pourraient être un meilleur vecteur de lutte pour l'emploi<sup>2</sup>

Par ailleurs, les néolibéraux ont élaboré une critique détaillée de l'Etat social, laquelle va progressivement construire un référentiel d'actions cohérent et persuasif et va partiellement constituer un élément clé de l'agenda des réformes pour les gouvernements. L'argumentation de ces critiques néolibérales repose sur quelques thèmes essentiels qui se déclinent ensuite en propositions particulières. Les bonnes intentions de l'Etat social, visant à introduire la sécurité dans la vie de citoyens autrefois livrés à l'incertitude de l'existence auraient produit des effets pervers imprévus. La providence collective a eu pour conséquence de dissuader les individus d'assumer leurs responsabilités individuelles. A la longue, la politique sociale

---

<sup>1</sup> MERRIEN François-Xavier, *L'Etat-providence*, Op.cit., p. 101.

<sup>2</sup> FROUIN Jean-Yves, *Une construction prétorienne du droit du travail : entre protection du salarié et intérêt de l'entreprise*, Thèse pour l'obtention du Doctorat en Droit, Sous la direction de TEYSSE Bernard, Université Paris II, Panthéon-Assas, Septembre 2009, p. 98.

provoque la « désincitation » au travail et des comportements d'assistés qui attendaient tout de l'Etat<sup>1</sup>.

En Algérie, l'expérience a démontré qu'un large interventionnisme de l'Etat a des répercussions négatives sur l'emploi des ressources, plus encore, il se caractérise par l'éminence du galvaudage l'accroissement des dépenses<sup>2</sup>.

Mais encore, le mythe absurde du travailleur pleinement satisfait de la bienveillance de l'Etat-providence est destitué par l'image d'un travailleur enfermé dans l'entreprise socialiste qui peine à traiter les contradictions sociales et exploité aux seules fins de la politisation de l'économie. En effet, en uniformisant la classification des postes de travail et corrélativement les rémunérations, le SGT, bien qu'il constituait un grand progrès du point de vue technique, a figé l'évolution professionnelle des travailleurs en supprimant la possibilité de mise en place de systèmes d'évolution des carrières<sup>3</sup>.

Ainsi, devant la crise de l'Etat social et face à un champ socio-économique de plus en plus complexe, la désadaptation du système étatique de régulation, perçue comme un handicap, suscite la remise en cause du rôle de l'Etat dans le processus de régulation tant du champ économique que du champ social qui s'exprime par le phénomène de déréglementation<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> **MERRIEN François-Xavier**, *L'Etat-providence*, op.cit., pp. 95-96. Cette réflexion remonte à bien loin. sur ce point précis, Tocqueville avait écrit, dans son *mémoire sur le paupérisme* (1835) : « Toute mesure qui fonde la charité légale sur une base permanente et qui lui donne une forme administrative crée dans une classe oisive et paresseuse, vivant aux dépens de la classe industrielle et travailleuse », Voir : MERRIEN François-Xavier, *L'Etat-providence*, op.cit., p. 33.

<sup>2</sup> **ZEGHIB S.** et **KHIRI Z.**, « **Privatisation et développement économique en Algérie : bilan et perspectives** », Colloque international sur la privatisation et le nouveau rôle de l'Etat, Université de Sétif, 2004, pp. 175-176.

<sup>3</sup> **BENAMROUCHE Amar**, *le nouveau droit du travail en Algérie*, Editions Hiwarkoum, SLE, SAE, p. 09.

<sup>4</sup> **ZOUAÏMIA Rachid**, « **le processus de déréglementation de la relation de travail** », Note introductive au colloque national sur l'impact des réformes économiques en matière des relations de travail en droit algérien, Université de Jijel, Mars 2010.

## Sous- section 2 : La législation algérienne du travail et le processus de déréglementation des relations de travail

Durant toute la période de l'économie administrée du régime socialiste, l'Etat privilégiait les modes d'intervention régaliens et unilatéraux par rapport aux démarches contractuelles et concertées<sup>1</sup>. Mais l'abandon du système d'interventionnisme étatique va conduire à la mise en branle d'un processus d'adaptation des textes aux réformes centrées sur la libéralisation de l'économie.

En Algérie, vers la fin des années 1980, et plus exactement, dès l'année 1988, les pouvoirs publics ont engagé une série de réformes qui vont dans le sens d'une libéralisation de l'économie et ce, sous l'effet d'une crise plurielle, laquelle, de latente, devint subitement patente à cause d'une chute brutale des recettes en devises engrangées par les exportations d'hydrocarbures<sup>2</sup>.

Les réformes économiques entreprises, dans le cadre de la restructuration de l'économie, se traduisent par un vaste mouvement de déréglementation et de retrait de l'Etat de la sphère économique au profit du marché<sup>3</sup>. Une économie ouverte à la concurrence internationale va ainsi prendre le relais d'une économie fermée et peu compétitive.

Cette transition suscite la réorganisation de l'économie sur des bases concurrentielles qui donnent aux agents économiques une liberté décisionnelle exhaustive et qui amènent les pouvoirs publics à l'édiction de règles moins contraignantes, favorables aux nécessités accrues de souplesse et de flexibilité. De nombreuses lois sont promulguées dans le but de libéraliser l'économie. Le droit du travail va ainsi subir les conséquences de la nouvelle orientation économiques, d'où sa flexibilisation qui va indubitablement aboutir à la régression de ses règles protectrices.

---

<sup>1</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « le processus de déréglementation de la relation de travail », Note introductive au colloque national sur l'impact des réformes économiques en matière des relations de travail en droit algérien », Op.cit.

<sup>2</sup> ZOUAÏMIA Rachid, Le droit de la concurrence, Editions Belkeise, Alger, 2012, p. 12.

<sup>5</sup> Ibid.

Le contexte global de la nouvelle législation engage la renonciation au mode de gestion rigide pour faire place à une gestion plus souple des relations de travail. Le droit du travail repose désormais sur de nouveaux principes antinomiques à ceux qui le caractérisaient sous l'égide du socialisme. Le système de la gestion étatique des relations de travail est écarté par le désengagement de l'Etat du management des ressources humaines (**paragraphe1**), la gestion socialiste des entreprises est remplacée par l'autonomie normative des acteurs sociaux (**paragraphe2**) et l'uniformisation des statuts entre travailleurs et fonctionnaires est révoquée par la divergence des statuts entre salariés et fonctionnaires (**Paragraphe3**).

### **Paragraphe 1 : Le désengagement de l'Etat de la réglementation des relations de travail**

C'est dans une situation de crise économique et sociale et des conditions internationales défavorables que va s'effectuer progressivement le désengagement de l'Etat du secteur économique et les réformes qui s'en suivent, dont son retrait de la réglementation des relations de travail dans les entreprises (**I**). C'est d'ailleurs l'une des premières démarches qu'a franchi l'Algérie dans sa transition à l'économie de marché. Ce désengagement a commencé par l'autonomisation des entreprises publiques économiques (**II**) et s'est accentué par le recours aux privatisations dans différents secteurs d'activités détenus auparavant par l'Etat (**III**).

#### **I- Les contraintes internationales et le désengagement de l'Etat de l'activité économique.**

L'ouverture de l'économie, générée par la mondialisation, constitue, non seulement en Algérie mais sur le plan mondial, l'élément déclenchant à partir duquel les sécurités d'emploi vont être remises en cause. L'internationalisation des échanges et les changements technologiques amèneront les Etats et leurs entreprises à s'adapter à la nouvelle donne mondiale dont la vitesse est le maître-mot. Les entreprises doivent

être les plus légères et les plus rapides possible pour répondre aux exigences concurrentielles<sup>1</sup>.

Le point de départ des changements sur le plan mondial s'identifie dans la crise de 1929 qui avait conduit la politique de l'interventionnisme étatique, et par la suite, la crise du capitalisme qui a débuté en 1970 et qui se singularisait par l'inflation, la stagnation économique et l'instabilité monétaire<sup>2</sup>.

Pour en sortir, les économistes et hommes politiques occidentaux avaient préconisé deux alternatives : la première consistait à réduire progressivement l'intervention des Etats dans l'activité économique et à encourager l'initiative privée ; la deuxième conférait la mise en place d'une idéologie basée sur le principe de la privatisation du secteur public. C'est ainsi qu'au sommet de Tokyo de 1979, les pays industrialisés décidèrent d'une conception libérale du rôle de l'Etat et de la régulation de l'économie par les mécanismes du marché<sup>3</sup>.

Mais durant cette période, la crise économique s'est aggravée dans les pays en voie de développement où l'endettement extérieur est devenu un moyen essentiel de mobilisation du surplus économique et son transfert vers les pays industrialisés<sup>4</sup>. En Algérie, la crise existait, certes, mais elle était restée latente grâce à la rente pétrolière. Ce n'est qu'aux alentours de 1985 que la crise économique et sociale s'est révélée. En effet, la chute des cours du pétrole, la baisse des investissements dans le secteur productif, l'accroissement de la demande sociale, notamment d'emploi, consécutive à celle de la population, le niveau élevé de la dette extérieure, le tout aggravé par les problèmes d'organisation et de gestion de l'économie, ont provoqué un net

---

<sup>1</sup> **MEDA Dominique**, « flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité », Op.cit., p.764.

<sup>2</sup> **BOUCENDA. A ; FETTATI. F et FILALI. B** ; « Les perspectives économiques de la loi de la privatisation en Algérie », Op.cit., pp. 121 et 122.

<sup>3</sup> Ibid., p. 122.

<sup>4</sup> **ALIBERT Jacques**, « La dette extérieure de l'Afrique », Dans problèmes économiques n° 2480 du 24-07-1996, pp. 4-8 ; Cité par : **BOUCENDA. A ; FETTATI. F ; FILALI. B**, « Les perspectives économiques de la loi de privatisation... », Op.cit., p. 122.

ralentissement de la croissance économique et une inversion de la courbe du chômage<sup>1</sup>.

Les solutions qu’avaient préconisées les économistes occidentaux pour sortir de la crise du capitalisme étaient évidemment les moyens les plus appropriés à mettre en œuvre aussi dans les pays en voie de développement afin de « gérer » leur crise, en contrepartie du rééchelonnement de leurs dettes<sup>2</sup>.

Dans ce sens, le FMI est intervenu pour imposer une conduite à tenir aux pays en voie de développement dont la plupart, l’Algérie y compris, ont accepté sous la contrainte. Les pays endettés devaient réaliser l’équilibre dans la balance des paiements à court terme. Pour atteindre cet objectif, ils devaient, sous les « recommandations » du FMI, appliquer certaines mesures lesquelles, en définitive, vont nuire à leur structure économique et consolider leur endettement extérieur. Les orientations du FMI intitulées tantôt « Economie de marché », tantôt « Privatisation du secteur public », visaient en réalité l’exclusion de l’Etat de l’activité économique<sup>3</sup>.

Ce désengagement de l’Etat de la sphère économique va se faire en Algérie de manière progressive. Dans un premier temps, l’Etat s’est désengagé de la gestion des entreprises publiques économiques par leur autonomisation. Par la suite, ce désengagement est accentué par l’application des mesures de privatisation imposées par le FMI dans le cadre des programmes d’ajustement structurel.

Le poids croissant de ces contraintes internationales, ajouté à celui des contreperformances des entreprises publiques, va, de plus en plus, pousser les pouvoirs publics à prendre des mesures en matière de l’emploi<sup>4</sup>. Ces mesures tendent à flexibiliser le marché de l’emploi pour aller de paire avec la souplesse intervenue dans le champ économique, l’Etat n’en détenant plus le monopole.

---

<sup>1</sup> BENELHADJ Slimane, « La flexibilité de l’emploi », Op.cit., p. 117.

<sup>2</sup> Voir notre ouvrage : *Droit algérien du travail, de l’insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien*, Op.cit., p. 27.

<sup>3</sup> BOUCENDA. A , FETTATIF et FILALI. B ; « Les perspectives économiques de la loi de privatisation... », Op.cit., p, 123.

<sup>4</sup> BENELHADJ Slimane, « La flexibilité de l’emploi », Op.cit., p. 118.

## II- L'autonomisation des entreprises publiques économiques

Les règles de gestion économique et financière des entreprises ont été le premier objet de préoccupation des pouvoirs publics face à la situation de crise et aux contraintes internationales. Les entreprises publiques avaient, en effet, trop longtemps vécu à l'ombre de l'Etat et sur les recettes des hydrocarbures qui couvraient autant les impérities de leur gestion que la déficience de leur rentabilité. Le train des mesures engagées depuis 1988 conduira, à coup sûr, à les en détacher et à les inscrire dans un réseau de relations nouvelles susceptibles de les rendre plus performantes et productives<sup>1</sup>.

C'est donc par l'autonomisation des entreprises publiques en 1988<sup>2</sup> que l'Etat s'est désengagé de la gestion directe des entreprises, en leur restituant leur véritable vocation d'agents économiques. Le principe directeur de la réforme de 1988 était la commercialité des entreprises publiques économiques. Ces dernières, soumises au droit commercial, vont désormais acquérir la forme de sociétés : sociétés par actions ou sociétés à responsabilité limitée<sup>3</sup>.

L'ordonnance n° 95-25 va confirmer la commercialité des EPE en tranchant sur leur mode de gestion puisqu'elle prévoit que « les entreprises publiques économiques contrôlées par les holdings publics, ou dans lesquelles ces derniers détiennent des participations, sont des sociétés commerciales régies par le droit commun... »<sup>4</sup> Ce renvoi au droit commun va nécessiter l'organisation des entreprises publiques économiques, comme les entreprises privées, sous la forme de sociétés commerciales telles qu'elles sont définies par le droit commercial<sup>5</sup>.

La réforme de 1988 devait instantanément influencer le droit qui régissait les relations de travail à ce moment là, notamment le SGT qui était en contradiction totale

---

<sup>1</sup> BENAÏSSA Saïd, «L'autonomie des E.P.E et les finances publiques », *RASJEP*, 1989, n° 1, p. 159.

<sup>2</sup> Loi n° 88-01 du 12-01-1988 portant l'orientation des entreprises publiques économiques, *JORA* n° 2 du 13-01-1988. Modifiée et complétée.

<sup>3</sup> BAALI Mohamed Essaghir, *Législation du travail en Algérie*, Op.cit., p. 8.

<sup>4</sup> Art. 23 de l'ordonnance n° 95-25 du 25-09-1995 relative à la gestion des capitaux marchands de l'Etat, *JORA* n° 55/ 1995. (Abrogé par Ordonnance n° 01-04 du 20-08-2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, Op.cit.)

<sup>5</sup> BAALI Mohamed Essaghir, *Législation du travail en Algérie*, Op.cit., pp. 9 et 10.

avec le nouveau mode de gestion imposé aux entreprises publiques économiques. Une telle législation de type statutaire et unificatrice enfermait la gestion des ressources humaines dans un cadre rigides et enlevait aux dirigeants des entreprises toute possibilité d'adaptation aux réalités économiques et sociales qui exigeaient désormais un grand taux de flexibilité.

Il était donc urgent de restructurer la législation du travail sur des principes nouveaux aptes à conférer à la gestion des ressources humaines, la souplesse requise par les pressions concurrentielles que subit l'entreprise autonome. Il aura fallu attendre deux ans dans ce nomadisme juridique pour que l'entrée en vigueur des nouvelles lois relatives au travail en 1990 vienne répondre à cette attente.

### III- Le recours aux privatisations et leur impact sur le monde du travail

La péripiétie de libéralisation de l'activité économique, entreprise par les pouvoirs publics depuis la fin des années 1980, va prendre une tournure décisive avec la démonopolisation de secteurs d'activités, considérés jusqu'alors du domaine exclusif de l'Etat<sup>1</sup>.

En effet, si jusqu'en 1995, l'Etat était resté le détenteur des entreprises économiques malgré son désengagement de leur gestion, la loi de la privatisation des entreprises publiques économiques, promulguée en cette même année <sup>2</sup>, devait finaliser le processus du désengagement étatique du champ économique.

C'est dans le cadre des programmes d'ajustement structurel imposés par le FMI qu'est entré en vigueur la privatisation des entreprises ; rappelons que cette nouvelle démarche est intervenue dans un climat qui favorise une idéologie basée sur la privatisation d'une manière générale<sup>3</sup>.

Mais cet impératif économique préconisé par le FMI se trouve être également une aspiration des couches sociales qui ont réussi à acquérir des moyens financiers

---

<sup>1</sup> ZOUAÏMIA Rachid, Le droit de la concurrence, op.cit., p. 13

<sup>2</sup> Ordonnance n° 95-22 du 26-08-1995 portant privatisation des entreprises publiques économiques, Op.cit. (Abrogée et remplacée par : Ordonnance n° 01-04 du 20-08-2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, Op. cit.)

<sup>3</sup> BOUCENDA. A ; FETTATI. F et FILLALI. B ; « Les perspectives de la loi de la privatisation en Algérie », Op.cit., p. 123.

suffisants pour acheter des E.P.E, économiquement viables, au lieu d'investir dans de nouveaux projets aux profits aléatoires<sup>1</sup>.

Se voulant sans doute pleinement dans la tendance de la libéralisation absolue de la gestion des entreprises privatisées, afin de faire face aux pressions concurrentielles, et alors que l'article 74 de la loi 90-11 prévoyait l'obligation de maintenir les relations de travail en cas de transfert d'entreprises, le législateur de 1995, comparé à la nouvelle loi sur la privatisation qui va suivre en 2004, n'avait pas jugé utile de lier le désistement de l'Etat sur ses entreprises économiques à l'obligation pour le successeur de maintenir les postes de travail. Une telle clause pouvait en effet faire fuir les investisseurs en ce qu'elle réduirait leur autonomie de gestion<sup>2</sup>.

Ce faisant, les opérations de privatisation vont être opérées en flot à partir de la promulgation de l'ordonnance de 1995, engendrant des licenciements massifs dans le secteur économique public<sup>3</sup>. En plus de cette conséquence directe sur l'emploi, l'entreprise publique, devenue privée, va désormais se fixer, sous la pression de la compétitivité, l'objectif principal de la maximisation du profit, sans se préoccuper des problèmes sociaux endurés par les travailleurs<sup>4</sup>.

D'ailleurs, avant même la mise en œuvre des opérations de privatisations, les pouvoirs publics s'étaient préparés aux conséquences nuisibles qu'elles allaient engendrer sur la masse sociale, notamment les travailleurs. C'est en vue d'en amoindrir l'ampleur qu'a été promulgué le décret législatif n° 94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi<sup>5</sup>. Ont été également promulgués, dans ce même but, le décret

---

<sup>1</sup> BOUCENDA. A ; FETTATI. F et FILLALI. B ; « Les perspectives de la loi de la privatisation en Algérie », Op.cit., p. 123.

<sup>2</sup> أيت منصور كمال، "دور قانون الخصخصة في حماية الحق في العمل: دراسة القانون الجزائري والقانونين التونسي والمغربي"، الملتقى الدولي حول انعكاسات التحولات الاقتصادية على قانون التشغيل والحماية الاجتماعية: تحديات جديدة وآفاق على ضوء التجارب المغربية والفرنسية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، أكتوبر، 2014.

<sup>3</sup> BENELHADJ Slimane, « La flexibilité de l'emploi », Op.cit., p. 118.

<sup>4</sup> BOUCENDA. A ; FETTATI. F et FILALI. B ; « Les perspectives de la loi... » Op.cit., p. 126.

<sup>5</sup> Décret législatif n° 94-09 du 26-05-1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, JORA n° 34 du 01-06-1994.

législatif 94-11 instituant le régime de l'assurance chômage<sup>1</sup>, le décret législatif 94-10 instituant la retraite anticipée<sup>2</sup> et le décret exécutif 94-188 portant le Statut de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage<sup>3</sup>.

La loi de privatisation de 1995 a été modifiée en 1997 par l'Ordonnance 97-12<sup>4</sup>, puis abrogée et remplacée par l'ordonnance 01-04, portant organisation, gestion et privatisation des entreprises publiques économiques<sup>5</sup>. Celle-ci prévoit par contre des avantages pour tout acquéreur d'entreprise publique économique qui maintiendrait les relations de travail. Mais au-delà des problèmes engendrés par l'application du principe du maintien des postes de travail en cas de transfert d'entreprise et l'amalgame entretenu entre l'article 74 de la loi 90-11 et la loi sur la privatisation, le contexte général dans lequel intervenaient les privatisations n'était pas en faveur de cette stabilité de l'emploi, requises par le droit du travail et encouragée par la loi de privatisation. Fragilisées par des décennies de gestions superflues et non rentables, les entreprises économiques, même dans le cas où elles répondaient à la condition du maintien des salariés au moment de la vente, finissaient peu de temps après, par le recours aux compressions des effectifs dans le cadre des restructurations des entreprises, régies par le décret législatif 94-09.

Plus récemment, outre les drames sociaux engendrés par les programmes de privatisation mis en œuvre pendant toute une décennie depuis 1995, l'Etat algérien avait tenté d'adopter une position différente suite à une légère hausse du prix du pétrole susceptible d'insuffler un nouveau souffle aux capitaux et de dynamiser l'économie nationale, et ce, en se tournant vers la diversification du secteur productif, et en se constituant comme un acteur du marché financier, au même titre que les

---

<sup>1</sup> **Décret législatif n° 94-11** du 26-05-1994 instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994.

<sup>2</sup> **Décret législatif n° 94-10** du 26-05-1994 instituant la retraite anticipée, *JORA* n°34 du 01-06-1994.

<sup>3</sup> **Décret exécutif n° 94-188** du 06-07-1994 portant Statut de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, *JORA* n° 44 du 07-07-1994.

<sup>4</sup> **Ordonnance n° 97-12** du 19-03-1997, modifiant et complétant l'Ordonnance n° 95-22 du 26-08-1995, portant privatisation des entreprises publiques économiques, *JORA* n° 15 du 19-03-1997.

<sup>5</sup> **Ordonnance n° 01-04** du 20-08-2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, *JORA* n° 47 du 22-08-2001, modifiée par : ordonnance n° 08-01 du 28-02-2001

agents économiques privés<sup>1</sup>. Cependant, faute d'avoir adopté une réelle stratégie de l'entreprise, la crise dans laquelle l'Algérie a été replongée à cause de la chute du prix du pétrole ces deux dernières années, démontre que l'Etat continue à faire de la rente pétrolière la seule couverture aux impérities de l'économie.

## **Paragraphe2 : La flexibilisation du droit algérien du travail suite au désengagement de l'Etat de l'activité économique**

En même temps que s'opèrent de nouveaux « choix » économiques axés sur le désengagement de l'Etat de l'activité économique, la restructuration sociale devient une nécessité accrue de la nouvelle conjoncture. Le principal enjeu de cette restructuration concerne l'emploi. La loi 90-11 relative aux relations de travail et les textes ultérieurs, ont été promulgués dans le but de faire adapter le monde de l'emploi aux mutations économiques.

Le système qui soumettait la création des entreprises à une logique de distribution d'emplois fait place à un nouveau système selon lequel l'acte d'investir obéit davantage à la logique de création de richesses et de fructification du capital. L'emploi, devenu un élément induit de l'investissement<sup>2</sup>, est repris dans un contexte de flexibilisation, ce qui entraîne l'assouplissement des conditions d'exécution des relations de travail et la régression des règles protectrices du droit du travail.

Nous passons alors d'un système de gestion des relations de travail rigide et statutaire à un système de contractualisation de ces relations (I). L'autonomie normative prend le relais des règles unilatéralement édictées par un Etat envahisseur (II) et le Statut du travailleur gestionnaire, semblable à celui du fonctionnaire, dans l'entreprise publique du régime socialiste, est abandonné au profit de celui du salarié producteur, complètement différent du statut du fonctionnaire (III).

---

<sup>1</sup> ايت منصور كمال، "دور قانون الخصوصية في حماية حق العمل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> A. Abdennour, « Transition économique et nouveaux enjeux sociaux », Op.cit., pp. 13 et 14.

## I- De la contractualisation des relations de travail

Le reflux de l'intervention de l'Etat signifie que ce dernier n'a plus le monopole de la régulation des rapports socio-économiques. D'autres facteurs doivent intervenir sur la scène afin d'occuper les espaces abandonnés par la régulation étatique. Dans ce sens, la déréglementation des relations de travail, qui consiste à les libérer de leur cadre réglementaire, aboutit entre autre à la mise en œuvre de nouvelles formes de régulation parmi lesquelles le contrat occupe une place de choix<sup>1</sup>. Il s'agit de la contractualisation des relations de travail qui consiste à promouvoir la liberté contractuelle individuelle et collective dans la gestion des rapports employeurs-employés.

En effet, face à la nécessité accrue d'adaptation du système juridique aux évolutions technologiques et économiques, on assiste à l'émergence de la régulation de la sphère sociale par le contrat qui traduit le libre choix des partenaires sociaux dans l'organisation des relations socioprofessionnelles. La contractualisation des relations de travail allait donc constituer un élément essentiel de la refonte du droit du travail.

Pourtant, cette contractualisation des relations de travail en droit algérien est relative. Le législateur algérien continue à réglementer le contenu de la relation de travail, à l'aide de normes juridiques impératives depuis sa formation jusqu'à son extinction<sup>2</sup>. En effet, une lecture étroite des textes de la législation du travail de 1990 montre de façon incontestable la reconduction de l'encadrement, par des règles légales impératives, des conditions d'accès à l'emploi salarié, du choix du type de contrat à conclure et des conditions de formation, de suspension et de rupture du contrat de travail<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> **ZOUAÏMIA Rachid**, Le processus de déréglementation de la relation de travail, Note introductive, Op.cit.

<sup>2</sup> **BOUAKLI HACENE Chakib**, « Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro spécial-2015 (colloque international sur les mutations de l'ordre public : de l'ordre public aux ordres publics, faculté de Droits et des Sciences Politiques de l'Université de Béjaïa, 07-08 Mai 2014), Université Abd-Errahmane Mira de Béjaïa, Faculté de Droit et Sciences Politiques, 2015, p. 675.

<sup>3</sup> **KORICHE Mahammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformation du droit algérien du travail entre statut et contrat...*, Tome 1, Op.cit., p. 93.

Mais cette contractualisation a néanmoins le mérite d'engager le processus de l'établissement des règles du travail sur l'autonomie de concertation, pour tous les aspects des relations de travail dont il est laissé aux parties au contrat la liberté d'en définir les contours. Il s'agit par exemple des règles relatives à la rémunération, l'organisation du travail, la durée des CDD... etc.

## **II- De l'autonomie normative des acteurs sociaux**

La nouvelle législation du travail promulguée en 1990<sup>1</sup>, redimensionne le rôle de l'Etat chargé principalement de fixer les règles de l'ordre public social et laisse un espace considérable à la négociation et la convention collective qui prennent le relais des règles édictées unilatéralement par un Etat envahissant<sup>2</sup>.

Après la politique dirigiste, centralisée et bureaucratique qui a prévalu en matière de droit social jusqu'aux réformes, le système des conventions collectives vient inaugurer une nouvelle vision de la politique sociale en Algérie. Il instaure une politique du dialogue et du partenariat dans l'entreprise qui substitue, à l'organisation hiérarchique et figée, une approche fondée sur la participation de tous les partenaires sociaux de l'entreprise à l'activité de gestion<sup>3</sup>.

Les conventions et accords collectifs sont des accords écrits conclus entre les employeurs et les représentants des travailleurs et qui traitent des conditions d'emploi et de travail<sup>4</sup>. Dès lors qu'ils sont conclus, ces accords sont obligatoires pour tous ceux qui les ont signés ou qui y ont adhéré<sup>5</sup>.

Le point fort du changement intervenu dans le droit du travail algérien, se situe dans la liberté rendue aux acteurs sociaux de contracter des relations de travail en

---

<sup>1</sup> **Loi n° 90- 11** du 21-04-1990 relative aux relations de travail, Op.cit.

<sup>2</sup> - **ABDELKADER Djamel**, « Travail et civilisation ; penser l'ouverture des Espaces, des Métiers, des pratiques », Op.cit., p. 41.

- **ZOUAÏMIA Rachid**, « Déréglementation et ineffectivité des normes en droit économique algérien », Op.cit., pp. 115 et 122.

<sup>3</sup> **BENHENNI Abdelkader**, « Les conventions collectives et le management participatif », *Revue IDARA*, 1992, n° 2, p. 55.

<sup>4</sup> Art. 114 et 120 de la **loi n° 90-11** modifiée et complétée. Op.cit.

<sup>5</sup> Art. 77, Ibid.

fonction de leurs intérêts distincts, et suivant des normes auxquelles ils ont convenu d'un commun accord. Le nouveau système ne se fonde plus sur la communauté d'intérêts mais sur la présence d'intérêts divergents et l'autonomie normative des acteurs sociaux. Cette autonomie permet aux partenaires sociaux de créer et développer les règles traitant tous les aspects des relations individuelles et collectives de travail.

Mais il est de cette autonomie aussi que l'employeur est doté d'un pouvoir normatif sans précédent à travers le règlement intérieur. En effet, marginalisé jusque-là, en raison de l'étendue de la réglementation étatique, le règlement intérieur d'entreprise devient une institution importante dans différents domaines, notamment celui de la discipline, le législateur en ayant fait l'instrument normatif privilégié<sup>1</sup>.

Ainsi, si l'autonomie normative des acteurs sociaux tend en principe à favoriser l'équilibre entre l'intérêt économique de l'entreprise et l'intérêt social des salariés, il n'en demeure pas moins que, parallèlement à la convention collective qui joue un rôle considérable dans la gestion des relations de travail, la loi confère également au chef d'entreprise un pouvoir formidable pour fixer, au moyen du règlement intérieur, les règles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline. Finalement, cette innovation est surtout fondée sur une reconnaissance, voire une optimisation des fonctions spécifiques du chef d'entreprise, et notamment, l'affirmation et la consolidation de son pouvoir de direction et ses corollaires : le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire<sup>2</sup>.

### III- De la différenciation des statuts applicables aux fonctionnaires et travailleurs

Sous l'égide du régime socialiste, rappelons-le, le travailleur avait un statut de « travailleur gestionnaire » qui était assimilé au statut de fonctionnaire. Des études ont

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat : détermination des conditions de travail, une déréglementation sélective*, Tome 2, OPU, Alger, 2009, p. 123.

<sup>2</sup> **KORICHE M'Hamed Nasr-Eddine**, « Les relations de travail dans le secteur public- Changement de problématique et rupture normative », *Op.cit.*, pp. 239-242.

en effet montré que la législation du travail, qui régnait à cette époque, avait une nette tendance à harmoniser les statuts entre fonctionnaires et salariés. Le travailleur bénéficiait ainsi du principe de la sécurité de l'emploi qui lui assurait le maintien de son emploi jusqu'à la retraite.

Mais le passage de l'économie fermée à une économie ouverte sur le marché a engendré le passage de l'entreprise d'un statut de droit public à un statut de droit privé. L'harmonisation des statuts perd ainsi ses raisons d'être. Le travailleur ne peut plus prétendre aux mêmes privilèges que le fonctionnaire, c'est pourquoi il perd son statut de travailleur gestionnaire et dompte celui de travailleur salarié. En dehors de la fonction publique, il n'existe plus de salariés placés dans une situation statutaire ; l'ensemble des salariés est désormais placé dans une situation contractuelle<sup>1</sup>.

Conséquemment à son nouveau statut, le travailleur ne peut plus prétendre à la même sécurité de l'emploi que le fonctionnaire, et qui lui assurait, lors de l'harmonisation des statuts, la stabilité de son poste de travail. Devenu salarié, il encourt désormais beaucoup plus de risque de perdre son emploi avec l'échéance d'un contrat à durée déterminée ou par le licenciement<sup>2</sup>, alors que sous l'égide du SGT, ce risque était minime, compte tenu de la réglementation stricte de ces deux matières.

La contractualisation dans le domaine de l'emploi a aussi été introduite même l'Ordonnance 06-03 portant le Statut général de la fonction publique<sup>3</sup>. En effet, outre les emplois correspondants à des activités d'entretien, de maintenance ou de service, dans les institutions et administrations publiques, lesquels sont soumis, de par leur nature, au régime de la contractualisation<sup>4</sup>, Il peut être procédé, à titre exceptionnel,

---

<sup>1</sup> KORICHE M'Hamed Nasr-Eddine, « Les relations de travail dans le secteur public... » Op.cit., pp. 240-242.

<sup>2</sup> LABORDE Jean-Pierre, « Stabilité et sécurité de l'emploi entre droit national et droit communautaire », *Revue des sociétés*, Dalloz, 2001, n° 2, p. 224.

<sup>3</sup> Ordonnance n° 06-03 du 15-07-2006, portant statut général de la fonction publique, *JORA* n° 46 du 16-07-2006.

<sup>4</sup> L'article 19 de l'Ordonnance n° 06-03, Op.cit dispose : « Les emplois correspondant à des activités d'entretien, de maintenance ou de service, dans les institutions et administrations publiques, sont soumis au régime de la contractualisation ». Notons toutefois que ces emplois laissaient, jusque là, prétendre au statut de fonctionnaire pour leurs occupants et que, d'ailleurs, les fonctionnaires occupant les emplois prévus à l'article 19, à la date de publication de l'Ordonnance 06-03, conservent la qualité de fonctionnaire, et ce, selon l'article 23 de la même Ordonnance.

au recrutement d'agents contractuels sur des emplois destinés à des fonctionnaires, en attendant l'organisation d'un concours de recrutement ou la mise en place d'un nouveau corps de fonctionnaires, en vue de pourvoir à la vacance momentanée d'un emploi, ou encore pour la prise en charge d'opérations revêtant un caractère conjoncturel<sup>1</sup>.

Ces contrats de droit public sont régis par la réglementation spécifique aux agents publics contractuels qui n'ont pas la qualité de fonctionnaires<sup>2</sup>. Désignés sous le vocable de « contrats de travail »<sup>3</sup>, bien que cette appellation soit erronée, ils ne sauraient accoler à leurs titulaires le statut de fonctionnaires, dès lors qu'ils sont recrutés par voies de contrat à durée déterminée ou indéterminée, aux termes de l'article 22 de l'Ordonnance 06-03. Aussi, les relations qui en découlent sont-elles des relations de travail à régime spécifiques. Ce régime traduit, en tout état de cause, la volonté d'accroître la libéralisation du marché du travail<sup>4</sup>.

Tels sont les changements intervenus en matière de l'emploi par l'ouverture de l'Algérie sur l'économie de marché. Cette flexibilisation des relations de travail n'est pas sans conséquences sur la sécurité et la stabilité de l'emploi. Toutes ces transformations sont sources de nouvelles sujétions pour les salariés. Plus encore, elles portent en germe une profonde remise en cause du droit du travail lui-même, jusqu'à la possible disparition de sa finalité première et la raison de son existence : la protection des travailleurs<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Articles 20 et 21 de l'**Ordonnance n° 06-03**, portant Statut général de la fonction publique, Op.cit.

<sup>2</sup> **Décret présidentiel n° 07-308** du 29-09-2007 fixant les modalités de recrutement des agents contractuels, leurs droits et obligations, les éléments constitutifs de leurs rémunération, les règles relatives à leur gestion ainsi que le régime disciplinaire qui leur est applicable, *JORA* n° 61 du 30-09-2007.

<sup>3</sup> Voir les articles 02 et suivant du **Décret présidentiel n° 07-308** du 29-09-2007 fixant les modalités de recrutement des agents contractuels. Il convient de noter que l'utilisation du terme « contrat de travail » pour désigner ces contrats est erronée car ils relèvent du droit public, et cette simple appellation ne vaut pas qualification de ces contrats en contrats de travail.

<sup>4</sup> **Voir notre article** : Actualité juridique internationale, Algérie, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2016, n° 02. Comptrasec, Bordeaux, 2016, pp. 124-125.

<sup>5</sup> **LOKIEC Pascal**, « L'adaptation du travail à l'homme », *Revue Droit Social*, n° 7/8, 2009, p. 755.

## **Section 2**

### ***Le maintien relatif du rôle protecteur du droit du travail dans le processus adaptatif***

Le droit du travail s'inscrit dans une discipline plus large qui est le droit social. Ce vocable très élastique englobe une épaisse forêt de règles disparates qui a poussé avec la révolution industrielle et dont certains annoncent aujourd'hui l'inévitable étiolement. Ceux là ne se trompent d'ailleurs pas de dire que l'Etat social n'est qu'un moment dans la longue histoire des solidarités humaines, et que les formes qu'il a pu prendre, au demeurant, ne sont ni assurées, ni définitives. En même temps, il ne faut pas se résoudre à penser que la justice sociale est une question dépassée<sup>1</sup>. Le Doyen Carbonnier a pu ainsi écrire que « le seul droit absolument indispensable, c'est le droit du travail... »<sup>2</sup>.

Le droit du travail n'est pas en mesure de renoncer à sa mission protectrice, au risque de perdre sa raison d'exister. Le renoncement à l'idéologie de l'Etat providence et le libéralisme économique ne doivent pas entraîner l'abandon du droit du travail, qui a eu des origines capitalistes et sans lequel on retomberait dans les affres du prolétariat et du despotisme.

En Algérie, sous l'empire du régime socialiste, la protection du travailleur contre l'insécurité de l'emploi constituait une préoccupation incontestable du gouvernement et la législation du travail a été élaborée dans ce sens.<sup>3</sup> Mais avec la nouvelle orientation économique, la préoccupation essentielle semble s'orienter vers la concrétisation des principes de l'économie de marché.

Toutefois, le droit du travail étant en principe un droit protecteur, le souci de protéger le travailleur continue d'inspirer le législateur. On le perçoit autant sur les

---

<sup>1</sup> **SUPIOT Alain**, *Grandeur et misère de l'Etat social*, Leçons inaugurales du collège de France, Fayards, 2013, p. 18

<sup>2</sup> **CARBONNIER Jean**, « Le droit au non droit », in O. Abel, Paul Ricoeur, Jacques Ellul, Jean Carbonnier, Pierre Chaunu, Genève, Labor & Fides, 2012, p. 75-97 ; In : **SUPIOT Alain**, *Grandeur et misère de l'Etat social*, pp. 18 et 58.

<sup>3</sup> **MENTRI Messaoud**, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, Op.cit. p. 7

garanties édictées en matière de licenciement afin de sécuriser la perte de l'emploi,<sup>1</sup> que celles sensées préserver la stabilité de l'emploi. Mais plus encore, l'espace conventionnel est sensé garantir le respect des minimas légaux qui préservent l'emploi, et les améliorer. Ce maintien du rôle protecteur du droit du travail a été dicté par le besoin de préserver la finalité initiale du droit du travail, mais aussi, par la récente transition de l'Algérie à l'économie de marché intervenue dans une situation de crise où la masse populaire reste très attachée à la pérennité de l'Etat souverain.

Il convient donc, avant de s'étaler sur les différents aspects du maintien du rôle protecteur du droit algérien du travail (**Sous section 2**), de s'arrêter sur les raisons qui ont encouragé cette posture conservatrice de la législation du travail en Algérie (**Sous section 1**).

### **Sous section 1 : Les raisons de la posture conservatrice\* de la législation algérienne du travail**

Si le législateur algérien a conservé relativement le rôle protecteur du droit du travail, c'est fondamentalement parce que le droit du travail ne peut pas renoncer à sa nature protectrice qui est la raison même de son existence (paragraphe 1). Par ailleurs, cette posture conservatrice tient également du fait que la transition de l'Algérie à l'économie de marché soit intervenue dans un contexte de crise persistante (paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : De la nature protectrice du droit du travail**

Il est de la nature du droit du travail de déjouer les éventuelles fraudes générées par le rapport de force qu'exerce le propriétaire des moyens de production sur le travailleur producteur subordonné. Ainsi, dès lors qu'il revêt le statut de travailleur

---

<sup>1</sup> AMOURA Amar, *Droit du travail et Droit social- guide pratique*, Editions EL MAÂRIFA, Alger, 2002, p. 74.

\* La posture conservatrice est un terme que nous avons choisi d'utiliser pour exprimer l'idée que le droit du travail algérien a maintenu, au moins dans les textes, sa vocation protectrice. Le choix de ce terme est bien étudié ; il reflète l'idée générale que la plupart des textes conçus pour protéger ne forment en réalité qu'un habillage d'une législation qui se veut au service de l'entreprise.

salarié, le principe de réalité étant la base des relations de travail, même la volonté des intéressés est impuissante à soustraire le travailleur du statut social qui découle nécessairement de l'accomplissement de son travail dans cette matière placée sous le signe de l'ordre public de protection, qu'est le droit du travail<sup>1</sup>.

A l'instar de toutes les législations du travail contemporaines, le droit algérien du travail a un rôle protecteur envers les salariés. Etant né en France au 19<sup>ème</sup> siècle, l'apparition et l'évolution du droit du travail (I), et plus précisément, l'évolution du régime de la rupture de la relation de travail (II) confirment cette nature protectrice qui constitue la raison d'existence de ce droit. Ainsi, malgré toutes les modifications que peut subir le droit du travail sous l'effet des exigences économiques, il reste toujours relativement attaché à sa finalité première : la protection du travailleur... et de l'emploi.

### I- L'évolution historique du droit du travail et la protection du travailleur

Dans tous les Etats de droit, le droit du travail a une fonction protectrice dictée par le déséquilibre de la relation contractuelle entre le chef d'entreprise et le travailleur<sup>2</sup>. Une étude historique de l'apparition du droit du travail dans le monde révélerait en effet que la protection des salariés avait été sa finalité première. En effet, ce n'est pas par hasard que le droit du travail avait fait son entrée dans le monde juridique sous le nom de « législation industrielle ». C'étaient, avant tout, les ouvriers de l'industrie, les prolétaires au sens du 14<sup>ème</sup> siècle, qu'il était urgent de protéger contre l'exploitation à laquelle les condamnait le capitalisme dans un système de « libéralisme sauvage »<sup>3</sup>.

Certes, le droit du travail a été parfois défini comme un droit de classe en le considérant, tantôt comme un droit de protection imposé par la pression de la classe ouvrière, tantôt comme un droit essentiellement bourgeois destiné à préserver

---

<sup>1</sup> **RAY Jean-Emmanuel**, *Droit du travail droit vivant*, 2011/2012, Editions Liaisons, 20<sup>ème</sup> édition, Rueil-Malmaison, 2011, p. 14.

<sup>2</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Edition : La Documentation française, Direction de l'information légale et administrative, Paris, 2011, p.21.

<sup>3</sup> **RIVERO Jean** et **SAVATIER Jean**, *Droit du Travail* , Op.cit., p. 34.

l'utilisation de la force du travail humain par les propriétaires des instruments de production. Mais ce qui est certain, c'est que l'évolution du droit du travail dans le sens du progrès social, est très largement due à l'action collective de la classe ouvrière<sup>1</sup>.

Le droit du travail s'est progressivement étendu à l'ensemble des travailleurs subordonnés. La condition salariale a évolué et s'est différenciée à l'extrême, du manœuvre à l'employé et au cadre supérieur. Les salariés ne sont plus des prolétaires. Ils échappent désormais aux servitudes qui pèsent sur la condition ouvrière. La finalité initiale de protection du faible contre le fort s'étant élargie, le droit du travail est sensé déterminer désormais, pour une large part, les conditions d'existence de la majorité de la population<sup>2</sup>.

L'apparition et la croissance du syndicalisme ont par ailleurs accentué l'évolution de la finalité initiale en superposant une relation collective à la relation individuelle, naturellement inégale, entre employeur et travailleur<sup>3</sup>.

Mais l'évolution qui semble plus intéressante, dans le cadre de la recherche de la raison historique du maintien du rôle protecteur du droit du travail, concerne le revirement historique du régime qui organise la rupture de la relation de travail.

## II- L'évolution du régime de la rupture de la relation de travail.

Si le principe civiliste ne permet ni la révocation ni la modification du contrat sauf accord des parties, cette conception égalitaire, ne tenant pas compte des pouvoirs économiques toujours en faveur de l'employeur, a été écartée en matière de droit du travail. Cette position est due au risque de voir les salariés engagés à vie au service de l'employeur, alors qu'ils pouvaient aussi bien avoir beaucoup de raisons pour recourir à la modification ou à la résiliation du contrat de travail<sup>4</sup>.

Avant la révolution française, les travailleurs étaient organisés par métiers et les relations de travail étaient régies par des statuts et des ordonnances royales. Les

---

<sup>1</sup> **GHESTIN Jacques, LANGLOIS Philippe** ; *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, Sirey- Paris, 1977, p. 15.

<sup>2</sup> **RIVERO Jean et SAVATIER Jean**, *Droit du Travail* , Op.cit., p. 34.

<sup>3</sup> Ibid., p. 35.

<sup>4</sup> **BELLOULA Tayeb**, *Droit du travail*, Editions DAHLAB, Alger, 1994, p. 271.

travailleurs étaient considérés, aux termes de cette réglementation, comme ayant engagé leurs personnes, en plus du travail qui devait être assuré.

Il a fallu attendre jusqu'à 1789 pour mettre terme à cette situation. La révolution française de 1789 avait aboli, au nom de la liberté, toute réglementation restrictive pour faire place au principe de la résiliation unilatérale du contrat de travail. Désormais le contrat de travail pourra être à tout moment résilié. Finalement, le contrat de travail devient un simple louage de service au profit de l'employeur qui s'engage, en contrepartie, à fournir une rémunération appelée salaire<sup>1</sup>.

La liberté de contracter et de résilier représentait à l'époque un apport considérable. Mais ce principe libéral de la révolution de 1789 va finalement se retourner contre les travailleurs. En effet, ces derniers, certes libérés des engagements à vie, vont cependant affronter les abus engendrés par la liberté de résiliation. Ils seront exposés à tout moment au risque d'être licenciés par la seule volonté de l'employeur.

Face à des recours abusifs de cette faculté de résiliation, des tempéraments jurisprudentiels, puis législatifs, ont créé un courant en faveur du maintien de la relation de travail<sup>2</sup>. Les juridictions françaises ont, en effet, tenté, dans un premier temps, de limiter le recours abusif à des licenciements en appliquant la théorie de l'abus de droit. Elles se sont ensuite dirigées vers la mise en place de modalités préalables au licenciement dont la violation engageait la responsabilité de l'employeur.

C'est en présence de cette jurisprudence remarquable en faveur du maintien du contrat de travail, que le législateur a été amené à introduire des modalités devant être observées avant tout licenciement. La violation de ces modalités va permettre à la jurisprudence d'asseoir sa position en déclarant que le licenciement irrégulier pouvait entraîner la réintégration du travailleur à son poste de travail et éventuellement, des indemnités. Parmi ces modalités, l'autorisation de l'inspecteur du travail, préalable à tout licenciement. Cette procédure a été instituée par l'ordonnance du 24 Mai 1945

---

<sup>1</sup> BELLOULA Tayeb, *Droit du travail*, Op.cit., p. 271.

<sup>2</sup> Ibid.

relative au placement des travailleurs et au contrôle, à l'égard des travailleurs qui avaient le plus souffert des conséquences tragiques de la guerre<sup>1</sup>.

D'autres modalités ont été instituées en matière de licenciement comme le préavis. Tout cet ensemble de mesures préalables avait pour but de servir la finalité nouvelle du droit du travail, celle du maintien de la relation de travail.

Ainsi, le droit du travail, par son évolution comme par son apparition, est essentiellement un droit protecteur. Sans le souci de protéger le travailleur, et par la suite, de maintenir la relation de travail, ce droit n'aurait jamais existé<sup>2</sup>.

Voilà l'une des raisons pour lesquelles le droit algérien du travail est resté attaché à son rôle protecteur malgré toutes les conséquences désavantageuses de l'économie de transition. Cet attachement est d'autant plus intelligible que le droit du travail algérien s'est beaucoup inspiré des législations et jurisprudences françaises qui ont évolué, comme il a été démontré, dans le sens du maintien de la relation de travail. Nous savons d'ailleurs que le droit français a été appliqué en Algérie jusqu'en 1975, date de la promulgation de l'ordonnance relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé. Cette ordonnance a été suivie de la loi relative au Statut Général du Travailleur en 1978.

En tout état de cause, ce revirement juridique n'a fait qu'asseoir le principe du maintien de la relation de travail en Algérie. En effet, une législation de type socialiste ne peut plus admettre la liberté de résiliation pour l'employeur. C'est pourquoi la législation algérienne du travail était centrée sur la stabilité et la sécurité de l'emploi. Même la flexibilité qui y a été introduite par la suite, ne pouvait pas entraîner une rupture péremptoire avec la nécessité de protéger le travailleur. Cette nécessité de protection, ancrée dans l'idéologie socialiste comme étant l'objectif principal du droit du travail, continuera toujours à inspirer le législateur. Il s'agit seulement de concilier le besoin de protéger l'emploi à la nécessité de le flexibiliser.

---

<sup>1</sup> BELLOULA Tayeb, *Droit du travail*, Op.cit., p. 275.

<sup>2</sup> Voir notre ouvrage : *Le droit algérien du travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Op.cit., p. 37.

## **Paragraphe 2 : De la récente transition de l'Algérie à l'économie de marché**

Le caractère récent de la transition de l'Algérie vers l'économie de marché a particulièrement contribué au maintien du rôle protecteur du droit du travail algérien, d'une part parce que la transition est intervenue dans une situation de crise (I) et d'autre part parce que la législation a hérité des rigidités du droit antérieur (II).

### **I- La transition intervenant dans une situation de crise**

C'est sous l'effet de la crise économique et sociale, débutée aux alentours de 1985, que l'économie algérienne est entrée en phase de restructuration. Le réaménagement des secteurs économiques, imposée par le FMI dans le cadre des plans d'ajustement structurel, a représenté l'axe central des programmes du gouvernement qui se sont succédé depuis 1986. La nouvelle législation du travail s'inscrit parmi ces plans d'ajustement. Elle est intervenue dans le but de faire adapter le monde du travail aux contraintes imposées par la transition à l'économie de marché. La flexibilité de l'emploi se trouve en effet parmi les impératifs de la nouvelle orientation économique du pays.

Mais la situation de crise dans laquelle sont intervenues les différentes réformes n'était pas facile à résorber. Cette crise était marquée par une lourde déficience des entreprises à cause de la « politisation » de l'économie, laquelle faisait de l'entreprise plus un lieu de traitement des contradictions sociales qu'un lieu de production<sup>1</sup>. Le volet politique prenait largement le dessus sur le volet économique, c'est pourquoi l'entreprise était soumise à des moyens de gestion qui étaient loin de pouvoir réaliser la rentabilité et l'efficacité économique attendues.

Des chercheurs ont d'ailleurs soutenu l'existence de la crise avant la crise. Dans d'autres termes, la crise existait mais était dissimulée tant que la rente pétrolière couvrait les impérities de la gestion économique et permettait à l'Etat de s'assurer une certaine autonomie eu égard aux critères de la rentabilité économique<sup>2</sup>. Cependant, la chute des cours des hydrocarbures en 1985 a corroboré la crise qui s'est encore

---

<sup>1</sup> ZOUAÏMIA Rachid, « L'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie », Op.cit., pp. 145 et 146.

<sup>2</sup> Ibid., p. 146.

aggravée sous l'effet des pressions internationales. En effet, en contrepartie des rééchelonnements de leurs dettes, le FMI a imposé aux pays en voie de développement, des programmes d'ajustement structurel que la plupart, dont l'Algérie, étaient contraints d'accepter. Ces ajustements n'étaient pas profitables à ces pays, insuffisamment développés pour assumer de tels choix. Ils accentuaient au contraire le fossé entre les aspirations sociales et les réalités économiques et enfonçaient ces pays dans la pénombre de dépendance sans retour aux Etats de force.

Ainsi, loin de résorber la crise et d'insuffler un nouveau rythme aux dynamiques des sociétés fragilisées, les différentes réformes engagées ont plutôt compliqué les situations qu'elles étaient sensées maîtriser. En effet, la récession économique dans tous les domaines prend une tournure néfaste. Elle alourdit la dette extérieure et accentue la dépendance. L'inflation grandissante provoque une dévaluation continue des monnaies locales et étouffe le pouvoir d'achat des travailleurs<sup>1</sup>.

Ces réformes économiques, avec toutes les circonstances néfastes qu'elles suscitaient, étaient en contradiction totale avec les attentes de la société algérienne, comme pour toutes les sociétés du tiers-monde. Ces attentes avaient d'ailleurs pris la posture d'une exigence profondément ancrée dans le conscient et l'inconscient individuels et collectif. Ainsi, sous peine d'être systématiquement dénigré, voire rejeté, l'Etat, du point de vue général, devait nécessairement continuer à assumer le rôle protecteur et « nourricier » qu'il avait souvent tenu jusque là. Toute mesure contraire aurait été immédiatement perçue comme impopulaire par les masses sociales. En bref, et comme l'exprime à juste titre un auteur : « l'Etat doit se « débrouiller » pour maîtriser la crise »<sup>2</sup>, ou du moins, il doit faire en sorte à ce que la crise et sa thérapie ne détériorent pas la stabilité et la sécurité sociale.

Voilà pourquoi le législateur, malgré la flexibilisation apportée dans les relations de travail, n'a pas complètement érodé le rôle protecteur du droit du travail.

---

<sup>1</sup> **MEDHAR Slimane**, Compte rendu du séminaire : « Travail, société et mouvements sociaux : comparaison entre l'Algérie et le Nigeria », *Revue IDARA*, 1992, Vol 2, n°2, p. 104.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 105.

Aussi s'est-il trouvé dans l'obligation de rester relativement attaché à la conception statutaire et sécuritaire de l'ancien droit du travail.

## II- La reconduction de certaines dispositions de la législation antérieure et l'attachement aux rigidités du régime socialiste

La transition de l'Algérie à l'économie de marché étant en phase d'accomplissement, l'adaptation du droit du travail à la nouvelle orientation économique va progressivement imposer les transformations qui en découlent sans totalement rompre avec les règles statutaires et protectionnistes héritées du droit du travail qui régnait sous l'empire du régime socialiste.

La législation du travail de 1990, à l'instar d'autres systèmes nationaux, offre aux travailleurs des garanties de sécurité et des droits. Cette politique répond au souci de justice sociale et au désir des travailleurs de voir l'État conserver les règles juridiques sociales qui les mettent à l'abri des risques sociaux<sup>1</sup>

La réforme adaptative du droit du travail à la nouvelle orientation économique n'a abouti, dans bien des cas, qu'au réaménagement de certaines dispositions, déjà existantes dans les textes abrogés, concernant le mécanisme réglementaire du cadre contractuel de la relation de travail<sup>2</sup>.

Divers textes, édictant les règles protectrices en matière de licenciement sous l'égide du régime socialiste, sont repris par la législation de 90-11 relative aux relations de travail ainsi que par les lois qui l'ont succédée.

Par exemple, le texte relatif à l'indemnité de licenciement, en cas de licenciement sans faute, avait été reconduit dans son intégralité par l'article 72 de la loi 90-11, mais cet article a été abrogé par le décret législatif n° 94-09 portant préservation de l'emploi<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> HAMDAN BORSALI Leila, « Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation », *Revue L'année du Maghreb*, Editions CNRS, n° 5, 2008, pp. 239-246. Référence électronique : <http://anneemaghreb.revues.org/447>

<sup>2</sup> CHEREF Abdelkrim, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », *Quotidien national El Watan*, n° 4793 du 19/08/2006, p. 13.

<sup>3</sup> Art. 35, **décret législatif n° 94-09** Portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi. Op.cit.

A été également repris, le texte relatif au délai congé par les articles 73-5 et 73-6 de la loi 90-11 après sa modification en 1991 par la loi 91-29<sup>1</sup>. Il convient ici de préciser que le délai- congé n'est attribuable qu'en cas de licenciement sans faute.

Ces textes ainsi que d'autres relatifs au contrôle juridictionnel et au rôle de l'inspection du travail ont inspiré la législation de 1990, certes de façon partielle, mais qui ne saurait réfuter l'empreinte socialiste laissée sur les pages du nouveau droit du travail en Algérie.

Cet attachement à la pensée socialiste n'est d'ailleurs pas exclusivement textuel car même lorsque la règle de droit se veut d'essence libérale, son application se heurte à un climat empreint de l'idéologie socialiste.

En effet, les lois de 1990 tout en marquant la rupture avec la période socialiste, accordent aux acteurs sociaux un statut juridique propre : aux pouvoirs de gestion et de discipline de l'employeur – chef d'entreprise –, s'opposent les droits de représentation et de participation des travailleurs. Elles prônent l'autonomie du mouvement syndical et le libre exercice du droit syndical, loin de toute discrimination.

Pourtant, sur le terrain, les organisations syndicales plurielles ont des difficultés à se faire associer dans le dialogue social, l'État employeur privilégiant le rapport avec l'ex-syndicat unique de l'époque dirigiste. Par ailleurs, bien que la liberté syndicale soit prônée, la loi est interprétée de manière à empêcher le pluralisme syndical de prendre réellement forme. Certes, celle-ci prévoit que les fondateurs d'une organisation syndicale se contentent de déposer le dossier, auquel la loi donne l'intitulé de « déclaration de constitution », auprès de l'autorité concernée, laquelle délivre un récépissé d'enregistrement<sup>2</sup>. Mais l'usage de deux techniques juridiques – celles de « l'agrément » et de « l'appréciation » – favorise le maintien du monopole syndical. En effet, l'État préfère donner au terme « récépissé » le sens de

---

<sup>1</sup> Art. 3, **Ordonnance n° 91-29** du 21-12-1991 modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 68 du 25-12-1991.

<sup>2</sup> Voir les articles 08, 09, 10 de la **loi n° 90-14** relative à l'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, *Op.cit.*

l'autorisation (agrément). C'est ainsi que certaines organisations syndicales<sup>1</sup> se sont vues refuser le caractère juridique de « syndicat » pour défaut de délivrance de « l'agrément » par l'administration.

Par ailleurs, l'impartialité de l'employeur dans le choix du syndicat partie au dialogue n'est pas facile à établir, d'autant que pour réaliser des objectifs économiques, il a tout intérêt à « choisir » l'organisation syndicale la moins « bruyante ». La technique de l'appréciation du syndicat le plus représentatif conforte les pouvoirs publics dans leur choix à dialoguer avec le syndicat de l'époque dirigiste. Ainsi, sous couvert de démocratie, des lois impopulaires sont en définitive adoptées et appliquées. Cette technique permet également de faire accepter des textes difficiles comme la loi sur les privatisations.

Finalement, si les lois de 1990 dans leur ensemble, consacrent les fondements du mécanisme démocratique dans les relations de travail, la crise sécuritaire en Algérie a inspiré un comportement institutionnel contraire confirmée par une jurisprudence relativement proche des intérêts des travailleurs<sup>2</sup>.

Pour toutes ces raisons, le rôle protecteur du droit algérien du travail est relativement maintenu dans un contexte d'économie de transition.

## **Sous section 2 : Les aspects du rôle protecteur du droit algérien du travail dans la législation en vigueur**

Parce qu'un droit du travail ne saurait exister sans l'objectif principal de protéger les salariés, alors même que les enjeux économiques l'orientent aussi vers un second rôle qui consiste à promouvoir l'intérêt de l'entreprise, il est impensable que le droit algérien du travail renonce complètement aux principes et règles de protection sensés protéger le salarié contre la perte ou l'instabilité de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Il s'agit à titre d'exemple des organisations syndicales des enseignants du secondaire, dont le Conseil des lycées d'Alger (CLA) et le Conseil national Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique (CNAPEST), Voir pour plus de détails : **HAMDAN BORSALI Leila**, « **Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation** », Op.cit.

<sup>2</sup> **HAMDAN BORSALI Leila**, « **Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation** », Op.cit.,

Il convient de souligner de prime abord, que le rôle protecteur du droit du travail se mesure principalement à l'aune des règles et principes qui consacrent la stabilité et la sécurité des relations de travail, mais aussi, celles qui instaurent la paix sociale et préservent les intérêts collectifs des travailleurs dans un cadre de négociation et de participation.

Ainsi, pour cerner l'étendue de la conception sécuritaire du droit algérien du travail, il convient de s'arrêter sur les différentes garanties qui protègent l'emploi. Il s'agit des garanties édictées autant en matière de licenciement disciplinaire qu'en matière de licenciement économique, afin de sécuriser l'emploi (**Paragraphe 1**). Mais aussi, les règles qui consacrent la stabilité de l'emploi à travers le maintien du principe de pérennité des relations de travail et la règle de continuité des relations de travail dans le cas du transfert de l'entreprise (**Paragraphe 2**).

Mais parce que la formation comme la rupture des contrats de travail engendrent un grand taux de conflictualité, il convient également de s'arrêter sur le rôle que jouent les institutions du travail chargées du contrôle de la légalité et du règlement des conflits individuels de travail. Il s'agit en effet d'étayer les responsabilités qui incombent à l'inspection du travail et aux bureaux de conciliation dans ce domaine (**paragraphe 3**)

Par ailleurs, parce que le droit conventionnel devient le moyen essentiel de l'organisation des relations de travail dans la nouvelle conception participative de la gestion, il est un aspect important du rôle protecteur du droit du travail que de laisser les partenaires sociaux surpasser les minimas légaux de protection de l'emploi à travers des règles plus favorables aux salariés, et donc plus protectrices de l'emploi (**Paragraphe 4**).

## Paragraphe 1: Le maintien de la protection de l'emploi à travers la sécurisation de l'emploi

Les lois de 1990 se caractérisent par la réaffirmation de certains principes d'inspiration socialiste : les droits à l'emploi, à la sécurité au travail, à la sécurité sociale et à la santé au travail. Le droit au travail, à la formation professionnelle et l'égalité des salaires pour des postes similaires, constituent les acquis des travailleurs issus de l'ère socialiste. En application de ces principes, l'emploi est protégé et les causes de cessation de la relation de travail sont strictement déterminées.

Le maintien du rôle protecteur du droit du travail se traduit en effet, par les différentes garanties prévues au travailleur aussi bien en matière de licenciement disciplinaire (I), qu'en matière de compression d'effectif (II), de sorte à sécuriser l'emploi, mais aussi par le maintien des principes consacrant la stabilité des relation du travail (III).

### I- Sécurisation de l'emploi à travers les garanties prévues en matière de licenciement disciplinaire et de licenciement sans faute

Une lecture minutieuse des dispositions de la législation algérienne du travail laisse sous entendre l'existence de deux formes de licenciement dont il convient de faire la distinction, le licenciement disciplinaire et le licenciement sans faute.

#### 1/ De la protection du salarié en matière de licenciement disciplinaire

Lorsque le salarié se place, par le contrat de travail, sous l'autorité de l'employeur, il est soumis au sein de l'entreprise à une discipline qu'il doit respecter sous peine de sanctions. Le pouvoir d'infliger ces sanctions, qui appartient au chef d'entreprise, est qualifié de pouvoir disciplinaire. Or, ce pouvoir ne peut s'exercer que dans un cadre légal et les décisions du chef d'entreprise en la matière sont soumises au contrôle juridictionnel. Ceci sous entend qu'un droit disciplinaire gouverne le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> SAVATIER Jean, « Droit disciplinaire », *Recueil Dalloz*, Répertoire Travail, Vol : *Contrat de travail*, Paris, 1990, p. 2.

Il faut souligner que la législation algérienne du travail est passée par deux étapes importantes dans l'organisation du régime disciplinaire. Le législateur de 1990 avait laissé au règlement intérieur de chaque entreprise, le soin de déterminer toutes les composantes du régime disciplinaire dont les catégories de fautes, les sanctions encourues, dont le licenciement, et la procédure disciplinaire. La perte de l'emploi devenait ainsi tributaires des seuls critères imposés par les employeurs, et cela allait assurément engendrer des abus sans précédent. Voilà pourquoi, sur intervention de l'UGTA, le législateur est intervenu en 1991, pour légiférer le régime du licenciement disciplinaire, étant la sanction la plus grave que le salarié puisse encourir.

Le licenciement disciplinaire est une sanction extrême pour le travailleur. En plus de la perte de l'emploi et du salaire, et ce que cela engendre comme appauvrissement de familles entières, l'effet d'une telle mesure sur la réputation du travailleur réduit considérablement ses chances de retrouver un autre emploi<sup>1</sup>. Voilà pourquoi il est indispensable que la loi organise la protection du salarié contre les décisions arbitraires et les conséquences de la perte brutale de l'emploi pour causes disciplinaires.

Il en est de cette protection que le licenciement ne peut légitimement être prononcé qu'en cas de faute grave commise par le travailleur, à défaut de quoi le licenciement ouvre droit au délai congé et à l'indemnité (A). Le législateur a également réglementé la procédure du licenciement (B). Enfin, la loi donne au travailleur la possibilité d'ester en justice en cas de congédiement abusif ou survenu en violation des procédures légales et/ou conventionnelles (C).

#### **A- Les garanties de fond**

Ce sont les garanties légiférées en vue de protéger le salarié contre le licenciement abusif. Elles servent à éviter les décisions arbitraires et les conséquences injustes qu'elles peuvent engendrer sur le travailleur. Ainsi, pour procéder au licenciement, il faut que le travailleur ait commis une faute grave, légalement réprimandée par la sanction du licenciement et qui ne saurait être destituée par des circonstances exceptionnelles.

---

<sup>1</sup> RIVERO Jean et SAVATIER Jean, *Droit du travail*, Op.cit., p. 465.

## 1 - L'exigence de la commission d'une faute grave par le travailleur

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur dispose du droit de sanctionner tout manquement à la discipline et au règlement intérieur de l'entreprise. L'importance des sanctions est tributaire de la gravité des fautes commises. S'agissant du licenciement disciplinaire, seule la présence d'une faute grave est susceptible de légitimer un licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité de licenciement, conformément à l'article 73 de la loi 90-11, modifiée et complétée<sup>1</sup>.

Il est particulièrement difficile de définir la faute grave et la divergence des termes employés pour désigner cette catégorie de fautes professionnelles ne facilite pas cette définition.

En droit français, la distinction entre la faute grave et la faute lourde est opérée sur le critère de l'intention de nuire. La faute lourde est évoquée lorsque l'intention de nuire est établie, tandis que la faute grave est celle qui rend impossible la continuité de la relation de travail sans qu'il soit nécessaire d'établir l'intention de nuire. Le législateur algérien de 1990 n'entretient pas cette distinction et adopte l'unique vocable de « faute grave », même lorsqu'il s'agit de fautes révélant l'intention de nuire telles qu'elles sont formulées par l'article 73 de la loi 90-11. Par ailleurs, la législation antérieure avait distingué la faute lourde de la faute grave sur un critère complexe puisque les mêmes fautes qualifiées de « lourdes » par la législation antérieure<sup>2</sup> sont qualifiées de « fautes graves » par la législation actuelle.

Il est néanmoins possible de définir la faute grave selon des critères concrets, comme étant : le comportement d'un salarié, préjudiciable envers l'entreprise,

---

<sup>1</sup> L'article 73 de la **loi n° 90-11**, modifiée et complétée, dispose : « *Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Outre les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commise à l'occasion du travail, sont considérées comme fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai congé ni indemnité les actes par lesquels le travailleur....* »

<sup>2</sup> Art. 36 de l'**Ordonnance n° 75-31** relative aux conditions générales des relations de travail dans le secteur privé, Op.cit.

l'employeur ou les autres salariés, qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail pour le salarié fautif<sup>1</sup>.

Aussi, pour qu'un fait soit qualifié de faute grave, il doit réunir certaines conditions. La faute doit intervenir sur les lieux de travail ou y être attachée. Il faut aussi que la faute soit commise par la personne du travailleur, et enfin, il faut que la faute soit légiférée ou réglementée.

Quant à la volonté et l'intention, c'est un élément n'est pas expressément cité par le législateur algérien, alors qu'en droit français, la jurisprudence en fait une condition élémentaire<sup>2</sup>. L'appréciation de l'intention de nuire, selon certains auteurs français, consiste à juger tout d'abord, la conduite de l'auteur du dommage par rapport à lui-même pour savoir s'il a fourni des efforts pour éviter le dommage, et ensuite, sa conduite par rapport à ce qu'un homme normal, avisé et prudent (le bon père de famille) aurait fait à sa place. Cependant, la recherche de l'intention de nuire n'offre pas toujours des solutions idoines ; le salarié peut accomplir un acte incorrect dans le but de satisfaire une fin personnelle mais sans avoir l'intention de nuire. Voilà pourquoi la Cour de cassation française n'évoque pas toujours l'intention de nuire ; la volonté d'accomplir l'acte préjudiciable suffit souvent à condamner le salarié<sup>3</sup>.

En droit algérien, la loi énumère des fautes graves pouvant justifier un licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité. Certaines de ces fautes énumérées revêtent un caractère pénal, et l'intention de nuire semble évidente pour la plupart d'entre elles. Il en résulte que l'intention de nuire n'est pas une condition élémentaire pour invoquer la faute grave.

---

<sup>1</sup> **أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص.285.**

<sup>2</sup> La cour de cassation française, dans un arrêt rendu le 06 octobre 1993, a déclaré que l'élément matériel ne suffisait pas à invoquer la faute grave, encore moins à en légitimer la sanction ; il faut encore que l'intention de nuire soit présente, voire : **BOSSU Beranard, « La faute lourde du salarié, responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », Revue Droit Social, 1995, n° 1, pp. 28 et 29.**

<sup>3</sup> **BOSSU Beranard, « La faute lourde du salarié, responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », Revue Droit Social, 1995, n° 1, pp. 28 et 29.**

## 2- L'énumération des fautes graves susceptibles de légitimer un licenciement disciplinaire

La loi 90-11 relative aux relations de travail, avait conféré au chef d'entreprise un pouvoir sans précédent pour fixer, dans le règlement intérieur, les actes constitutifs de fautes graves. Tel était l'aspect essentiel du passage du droit disciplinaire au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise.

Mais dans une conjoncture de transition qui s'astreint à renforcer incessamment l'autonomie des agents économiques, les risques d'abus s'accroissent indubitablement, ce qui amènera le législateur à délimiter les pouvoirs des chefs d'entreprises, par la loi 91-29 modifiant et complétant la loi 90-11 qui a, entre autre, énuméré des fautes graves susceptibles de légitimer le licenciement disciplinaire sans indemnité ni délai congé.

Cette énumération des fautes graves a, toutefois, soulevé une équivoque à cause de l'emploi du terme « notamment » dans l'article 73. La cour suprême avait tranché la question, dans un premier temps, en déclarant que la liste des fautes graves, énoncées par l'article 73, était exhaustive et que tout licenciement prononcé en dehors de ces fautes était abusif<sup>1</sup>. Mais elle est revenue plus tard sur cette décision pour donner son véritable sens au terme « notamment ». (et c'est un point que nous allons traiter dans la deuxième partie)

En tout état de cause, s'agissant de l'énoncé de l'article 73 de la loi relative aux relations de travail, nous pouvons distinguer deux catégories de fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité :

a) Les fautes graves sanctionnées par la législation pénale : il s'agit de toutes les infractions pénalement sanctionnées, commises par le travailleur. Toutefois, la Cour Suprême a considéré le licenciement disciplinaire fondé sur une faute pénale ne figurant pas dans l'article 73, abusif, s'il a été prononcé avant que le juge pénal n'ait

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 155985، مؤرخ في 10-02-1998، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب، المرجع السابق، جاء في هذا القرار "...لما ثبت - في قضية الحال- أن المؤسسة الطاعنة قامت بتسريح العامل على أساس ارتكابه طبقاً لنظامها الداخلي خطأ من الدرجة الثالثة والمتمثل في عدم امتثاله لعملية التفتيش عند الخروج من العمل. ومن ثم فإن قضاة الموضوع لما اعتبروا هذا الخطأ من ضمن الأخطاء المؤدية إلى التسريح فإنهم اخطئوا في تطبيق القانون مما يستوجب معه النقض"

reconnu la culpabilité de l'auteur, et que sa décision ne devienne définitive, même si la matérialité des faits est incontestablement établie par l'employeur ou la commission disciplinaire<sup>1</sup>.

b) Les sept fautes énumérées par l'article 73 : ce sont des fautes qui revêtent pour la plupart le caractère pénal mais qui sont expressément énumérées par l'article 73. Il s'agit des actes suivants :

1) Le refus sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs : la relation de travail étant une relation de subordination dans laquelle le travailleur est la partie la plus faible, il appartient à l'employeur de donner des ordres aux salariés, d'en contrôler l'exécution et de punir le manquement à ses directives<sup>2</sup>. Le refus d'exécuter les directives de l'employeur constitue une faute lourde en raison du principe de la bonne foi mutuelle dans l'exécution des contrats. Cet acte peut facilement revêtir le caractère pénal qu'il ait l'aspect d'une injure, d'actes de violence, ou d'actes plus graves encore punis par le code pénal<sup>3</sup>.

2) La divulgation des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur, sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet : la condamnation de cet acte, réprimandée aussi par le code pénal<sup>4</sup>, est justifiée par la gravité d'un tel comportement susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ou à sa capacité concurrentielle.

3) La participation à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur : la grève illicite est réprimée par l'article 55 de la

---

<sup>1</sup> Arrêt de la cour suprême n° 132207/ 1997 sur le caractère illicite de la grève, (traduit et cité par : **AKKACHA Mohieddine**, « La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien du travail », *Revue IDARA*, 2001, n° 21, pp. 225 et 226).

<sup>2</sup> **PIZZIO- DELAPORTE Corine**, « Libertés fondamentales et droits du salarié : Le rôle du juge » *Revue Droit Social*, numéro spécial : *La nouvelle assurance chômage*, 2001, n° 04, p. 408.

<sup>3</sup> Voir : art. 183 à 187 et 297 de l'**Ordonnance n° 66-156** du 8-06-1966 portant le code pénal, modifiée et complétée.

<sup>4</sup> Art. 302, 65 à 70 du code pénal, Op.cit.

loi relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.<sup>1</sup> Elle constitue une faute grave en raison de ses conséquences néfastes sur la bonne marche et la productivité de l'entreprise.

4) La commission d'actes de violence : les actes de violences, quel qu'il en soit le degré, la nature ou le lieu, sont condamnables par le code pénal selon la gravité des blessures causées aux victimes<sup>2</sup>. Lorsque ces actes sont commis par le travailleur à l'occasion du travail, il est sanctionné par le licenciement sans préavis ni indemnité, en plus de la répression pénale.

5) La provocation intentionnelle de dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail : si cet acte justifie le licenciement sans délai congé ni indemnité c'est en raison des ses conséquences intolérables qui peuvent empêcher la bonne continuité de la relation de travail. Le code pénal appréhende également la provocation de dégâts matériels causés aux biens immeubles et meubles appartenant aux entreprises publiques, à l'Etat, aux collectivités locales et aux personnes privées<sup>3</sup>.

6) Le refus d'exécuter un ordre de réquisition<sup>4</sup> notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur : cet acte menace, non seulement le bon fonctionnement, mais aussi la continuité du service public. Lorsqu'un travailleur n'obtempère pas à un ordre de réquisition dans une entreprise, la continuité de la relation de travail devient impossible, c'est pourquoi, en plus de sa pénalisation<sup>5</sup>, cet acte est susceptible d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnité.

7) La consommation d'alcool ou de drogue à l'intérieur des lieux de travail : l'ivresse publique est une infraction pénale même dans les pays où la consommation

---

<sup>1</sup> **Loi n° 90-02** du 06- 02- 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, JORA n° 6/1990, modifiée et complétée.

<sup>2</sup> Art. 264, 442 du code pénal, Op.cit.

<sup>3</sup> Art. 406, 406 bis, 407, 409, 412, 414, 450 du code pénal, Op.cit.

<sup>4</sup> L'ordre de réquisition est un ordre émit par les autorités publiques compétentes en cas de circonstances exceptionnelles, d'urgence, ayant pour objet la fourniture des prestations de biens et de services pour assurer la continuité du service public ; Voir : art. 679- 980 de la **loi n° 75-58** du 26/09/1975 portant le code civil, JORA n° 78 du 30-09-1975, modifiée et complétée.

<sup>5</sup> Art. 451 du code pénal, Op.cit.

d'alcool n'est pas réprimandée lorsqu'elle se fait discrètement<sup>1</sup>. La consommation d'alcool ou de drogue à l'intérieur de l'entreprise est un acte intolérable en ce qu'il révèle le non respect du travailleur envers l'entreprise et le chef d'entreprise. Ceci rend la continuité de la relation de travail inadmissible. C'est pourquoi cet acte est susceptible d'entraîner le licenciement sans délai congé ni indemnité.

La rédaction de cette faute soulève toutefois une ambiguïté. Le texte déclare que c'est la consommation d'alcool ou de stupéfiants à l'intérieur de l'entreprise qui est sanctionnée. Tandis que d'autres législations précisent que l'ivresse qui intervient à l'intérieur de l'entreprise est sanctionnée par le licenciement même si la consommation d'alcool ou de stupéfiants, a eu lieu en dehors de l'entreprise<sup>2</sup>. Le texte algérien, tel qu'il est formulé, ne sanctionne pas l'ivresse intervenue au sein de l'entreprise si la consommation a eu lieu en dehors de l'entreprise.

L'examen minutieux de la liste des sept (7) fautes graves énoncées par l'article 73 permet de constater qu'elles sont toutes de nature pénale. La question qui se pose est de savoir pourquoi le législateur a spécifiquement énuméré ces sept actes préjudiciables alors que, selon le même texte, tous les actes fautifs revêtant un caractère pénal sont susceptibles de licenciement sans délai congé ni indemnité. N'aurait-il pas été plus simple de disposer que tous les actes incriminés par la législation pénale sont considérées comme des fautes graves au vu de la législation du travail ?

La Cour suprême avait résolu la question en déclarant que les sept fautes précisées entraînaient la responsabilité disciplinaire du travailleur, aussitôt commises ; tandis que les autres actes, réprimandés par le code pénal, ne sauraient justifier un congédiement disciplinaire qu'après que le juge pénal ait statué sur la culpabilité de l'auteur<sup>3</sup>. Mais cette position a été domptée par une autre décision de la

---

<sup>1</sup> AKKACHA Mohieddine, « La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien actuel », Op.cit., p. 232.

<sup>2</sup> أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة- 1979، ص. 63.

<sup>3</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 144351 المؤرخ في 1997/04/23، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب، المرجع السابق، جاء في هذا القرار " يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل جنحة أو جنابة طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت الجهات القضائية المختصة اقترافه هذه المخالفة. ومن

Cours suprême plus récente, qui ne subordonne plus la sanction disciplinaire au sort de l'action pénale dès lors que la faute commise est expressément qualifiée de faute disciplinaire grave par la législation du travail, le règlement intérieur ou la convention collective<sup>1</sup>. Intervenue tardivement, cette évolution jurisprudentielle convient au dernier sens donnée à l'énumération des fautes graves par l'article 73 de la loi 90-11.

### 3-La prise en compte de certaines circonstances dans la détermination de la faute

Dans la détermination et la qualification de la faute grave commise par le travailleur, l'employeur doit tenir compte, selon l'article 73-1, des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, de son étendue et son degré de gravité, du préjudice causé, ainsi que de la conduite que le travailleur adoptait, jusqu'à la date de sa faute, envers son organisme employeur.

#### B- La protection procédurale

Lorsque l'employeur procède au licenciement d'un travailleur pour faute disciplinaire, il devra immanquablement respecter les procédures dictées par la loi et celles fixées par le règlement intérieur, conformément aux dispositions de l'article 73-2 de la Loi 90-11 modifiée et complétée<sup>2</sup>.

##### a- La procédure minimale légiférée

L'article 73-2 de la loi 90-11, modifiée et complétée, relative aux relations de travail prévoit trois procédures obligatoires dont l'employeur devra tenir compte lors du déroulement du licenciement. Le législateur entend, par ces dispositions, faire respecter une procédure minimale par l'employeur, en cas de congédiement d'un salarié, lorsque le règlement intérieur ignore ou banalise la procédure disciplinaire, ou

---

ثم فان معاقبة الطاعن تأديبيا بتسريحه من منصب عمله، قيل ثبوت إدانته من قبل القضاء بعد خرقا للقانون، ويستوجب النقص"

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 0824177، المؤرخ في 04-07-2013، مجلة المحكمة العليا رقم 02 لسنة 2013. CS., Ch. Soc., dossier n°0824177, arrêt du 04 / 07/ 2013, R.C.S. n°2, 2013, p. 263. Cité et traduit par : **KORICHE M'hammed Nasr-Eddine**, Actualités Juridiques Internationales, Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, n° 02/ 2015, COMPTRASEC, Bordeaux, 2015.

<sup>2</sup> L'article 73-2 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, dispose : « Le licenciement prévu à l'article 73 ci – dessus est prononcé dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur. Celles-ci prévoient obligatoirement la notification écrites de la décision de licenciement, l'audition par l'employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister par un travailleur de son choix, appartenant à l'organisme employeur »

encore, dans les cas où l'entreprise ne dispose pas d'un règlement intérieur, sachant que ce dernier n'est obligatoire que dans les entreprises employant vingt salariés et plus<sup>1</sup>.

#### 1) La notification écrite de la décision de licenciement

L'employeur, ayant pris la décision de licencier, est tenu de la notifier au travailleur concerné. En droit français, cette notification se fait au moyen d'un document appelé « lettre de licenciement ». Cette lettre doit être motivée et doit évoquer la faute commise et son degré de gravité. Elle doit également rappeler que l'entretien préalable n'avait pas été conciliant et n'avait pu, de ce fait, empêcher la décision de licenciement<sup>2</sup>. Le législateur algérien quant à lui n'apporte aucune précision ni sur la forme de la notification ni sur son contenu.

#### 2) L'audition du travailleur concerné

Au cours de la procédure de licenciement, l'employeur est tenu de convoquer le travailleur concerné pour un entretien, lors duquel, il doit l'auditionner de façon à lui permettre de se défendre par tous les moyens légaux. Dans la pratique, cette audition se fait aussi par le supérieur hiérarchique du travailleur, voire le patron, le manager, ou le directeur général<sup>3</sup>.

#### 3) L'assistance d'un travailleur issu de l'entreprise

Lors de son audition, le travailleur concerné par la procédure de licenciement, dispose du droit de se faire assister par un travailleur de son choix appartenant à l'organisme employeur. Ce défenseur est sensé tenter d'obtenir gain de cause en faveur de son collègue, bien que de telles hypothèses soient rares<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Articles 75 et 76 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

<sup>2</sup> AMOURA Amar, *Droit du travail et droit social*, Op.cit., p. 78.

<sup>3</sup> AKKACHA Mohieddine, « La faute grave dans le licenciement... », Op.cit., p. 217.

<sup>4</sup> Ibid.

### **b- Les procédures fixées par le règlement intérieur**

Dans les organismes employeurs occupant vingt (20) travailleurs et plus, l'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur<sup>1</sup>. Il y fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline<sup>2</sup>.

En matière disciplinaire, ce document régleme la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions et les procédures de leur mise en œuvre. Le règlement intérieur fixe ainsi les procédures de la mise en œuvre du licenciement qui peuvent varier d'une entreprise à une autre.

Dans les entreprises occupant moins de vingt (20) salariés et qui n'ont pas de règlement intérieur, suite à l'article 75 de la loi 90-11 qui les en dispense, l'employeur n'est tenu que par les trois procédures obligatoires énoncées par l'article 73-2 de la même loi.

### **C- Le contrôle juridictionnel**

Le contrôle juridictionnel est la garantie péremptoire dont bénéficie le travailleur en matière de licenciement disciplinaire. Le juge est le dernier recours du travailleur pour demander réparation en cas de licenciement abusif ou non conforme aux procédures obligatoires. Ce n'est donc qu'après l'échec de la procédure de conciliation que le travailleur, injustement congédié, peut saisir le tribunal siégeant en matière sociale. La première audience du tribunal est fixée, au plus tard, dans les quinze (15) jours suivant la date d'introduction de la requête introductive d'instance. Le tribunal est tenu d'y statuer dans les plus brefs délais<sup>3</sup>.

L'article 73-3 de la loi 90-11 modifiée et complétée, stipule que tout licenciement individuel intervenu en violation des dispositions de ladite loi est présumé abusif. En ce sens, même le licenciement prononcé en violation des règles procédurales obligatoires est qualifié d'abusif par l'énoncé de l'article 73-3. Pourtant, en déterminant la sanction du licenciement non conforme à la loi, l'article 73-4

---

<sup>1</sup> Art. 75, **loi n° 90-11** modifiée et complétée, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 77, Ibid.

<sup>3</sup> Art. 39, Ibidem.

différencie le licenciement qui survient en violation des procédures obligatoires, de celui qui survient en dehors de la liste des fautes graves introduite par l'article 73, en caractérisant seulement ce dernier de « licenciement abusif », ce qui est d'ailleurs plus correcte en terminologie.

De notre point de vue, le licenciement non conforme aux procédures obligatoires peut revêtir la qualification du licenciement abusif lorsque la procédure négligée est de sorte à faire éviter le licenciement si elle avait été respectée. Il en est ainsi des procédures de la mise en œuvre de la compression d'effectif pour raison économique, sauf que l'article 73-3 dont il est question s'adresse au licenciement prononcé dans un cadre disciplinaire.

**a- La sanction du licenciement non conforme aux procédures obligatoires**

Si le licenciement d'un travailleur survient en violation des procédures légales et/ou conventionnelles obligatoires, le tribunal saisi, qui statue en premier et dernier ressort, prononce l'annulation de la décision de licenciement, l'accomplissement de la procédure manquante et une compensation pécuniaire.

1- L'annulation de la décision de licenciement : le juge est tenu d'annuler la décision de licenciement pour non respect des procédures, à défaut de quoi, la sentence serait susceptible de recours devant la cour suprême.

2 - L'accomplissement de la procédure prévue : l'annulation de la décision de licenciement pour non respect des procédures apparaît comme une réparation formelle puisque l'employeur pourra licencier le travailleur à nouveau, à condition d'accomplir la procédure omise dans le premier licenciement.

3- La compensation pécuniaire : il est de l'importance du respect des procédures obligatoires que le juge ne se contente pas d'annuler la décision informelle de licenciement et d'imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue ; il accorde aussi au travailleur, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne saurait être inférieure au salaire perçu par le travailleur comme s'il avait continué à travailler<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 73-4 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

## **b- La sanction du licenciement abusif pour absence de faute grave**

Selon l'article 73-4 de la loi 90-11 modifiée et complétée, si le licenciement d'un travailleur survient en dehors de la liste des fautes graves fixées par l'article 73 de la même loi, il est considéré abusif. Le juge qui statue en premier et dernier ressort se prononce soit sur la réintégration du travailleur soit sur l'octroi au travailleur d'une compensation pécuniaire.

1- La réintégration avec maintien des avantages acquis : le juge ordonne la réintégration du travailleur à son poste de travail s'il constate que le licenciement a été abusif, à condition que l'une ou l'autre des parties n'en formule pas le refus au cours de l'instance, alors même que le texte ne déclare pas que le juge annule la décision de licenciement. En outre, la réintégration a lieu avec maintien des avantages acquis du travailleur.

2- L'indemnisation : C'est seulement en cas de refus de la réintégration formulé par l'une des parties au cours des débats judiciaires que le juge accorde au travailleur, à la charge de l'employeur, une compensation pécuniaire. Aux termes de l'article 73-4 cette compensation pécuniaire ne peut être inférieure à six (6) mois de salaires, sans préjudice des dommages et intérêts éventuels.

## **2- De la protection prévue en matière de licenciement sans faute**

Il ressort des dispositions de l'article 73 de la loi 90-11 modifiée et complétée que le licenciement peut être prononcé sans qu'il y ait commission d'une faute grave. Dans ce cas, le travailleur licencié ouvre droit au délai congé et à l'indemnité de licenciement.

### **1- Le délai-congé en cas d'absence de faute grave**

Le délai-congé, nommé aussi le préavis, est un délai de prévenance que la partie (l'employeur) qui prend l'initiative de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée doit respecter. Son but est de permettre à l'autre partie (le travailleur), qui n'a pas décidé de reprendre sa liberté, de prendre les arrangements nécessaires

pour trouver un autre emploi<sup>1</sup>. Cette procédure lui permet également de se préparer psychologiquement à la perte de son emploi<sup>2</sup>.

En droit algérien, théoriquement parlé, le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave, à un délai-congé dont la durée minimale est fixée dans les accords ou conventions collectives<sup>3</sup>. Pendant ce délai, le travailleur congédié a droit à deux heures par jour, cumulables et rémunérées, pour rechercher un autre emploi.

Néanmoins, l'organisme employeur peut toujours s'acquitter de l'obligation d'attribuer le délai-congé, en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps<sup>4</sup>.

## 2- De l'indemnisation en cas d'absence de faute grave

L'article 73 dispose dans des termes bien précis que le salarié ayant commis une faute grave est licencié sans indemnité ni délai congé. Il est donc possible d'en déduire que le salarié qui n'a pas commis de faute grave peut être licencié avec indemnité et délai congé. Cependant, contrairement au délai congé, la loi ne précise, ni la nature, ni les seuils de cette indemnité<sup>5</sup>.

## 3- La délivrance du certificat de travail

Après son licenciement, le travailleur ouvre droit à la délivrance d'un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que la précision des postes occupés et des périodes correspondantes<sup>6</sup>. Ce document lui est établi afin d'attester de son expérience et aptitudes lors de la recherche d'un nouvel emploi.

---

<sup>1</sup> VACHET Gérard, « Contrat de travail à durée indéterminée (Rupture : effets) ; Délai-congé ; Indemnité de licenciement », *Recueil Dalloz*, Vol : Contrat de travail, Paris, 2000, p. 2.

<sup>2</sup> RIVERO Jean ; SAVATIER Jean, *Droit du travail*, Op.cit., p. 544.

<sup>3</sup> Art. 73-5 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée. Op.cit.

<sup>4</sup> Art. 73-6, de la loi n° 90-11, modifiée et complétée. Op.cit.

<sup>5</sup> L'équivoque soulignée autour de la légitimité du licenciement en l'absence de faute grave sera traitée dans la deuxième partie de ce travail.

<sup>6</sup> BENAMROUCHE Amar, *Le nouveau Droit du travail en Algérie*, Op.cit., p. 122.

## II- Sécurisation de l'emploi à travers les garanties prévues en matière de licenciement pour compression d'effectif

Sous l'égide du régime socialiste, le licenciement pour raisons économiques était pratiquement méconnu, malgré les dispositions de la législation antérieure en la matière. La solvabilité présumée de l'Etat, seul actionnaire des entreprises et seul gérant des ressources humaines, faisait en sorte que ses entreprises ne soient jamais dans une situation de déficience qui pourrait nécessiter des compressions d'effectifs en vue de réduire les dépenses. Ce n'est qu'avec la promulgation de la loi 90-11, dans un climat économique bien complexe, que la notion de licenciement économique s'est discernée en Algérie.

Le licenciement pour cause économique est consigné dans la législation algérienne sous le nom de « compression d'effectif ». Il ne faut cependant pas confondre les deux notions. La compression des effectifs ne se résout pas nécessairement par une mesure de licenciement. Le licenciement est en réalité l'une des conséquences possibles de la compression des effectifs. En effet, la compression d'effectif est mise en œuvre pour des raisons économiques pour aider l'entreprise à y faire face. Elle peut déboucher, entre autre, sur la mise à la retraite des travailleurs qui en remplissent les conditions légales, la mise à la retraite anticipée, le redéploiement des effectifs, et enfin le licenciement<sup>1</sup>.

Le licenciement pour compression d'effectif est souvent le résultat d'une situation économique alarmante. Mais pour éviter un recours systématique au licenciement collectif, les pouvoirs publics se préoccupent de trouver les moyens d'en amenuiser les risques en instituant des mécanismes de contrôle<sup>2</sup>. C'est dans ce sens qu'a été promulguée une série de textes relatifs à la préservation de l'emploi<sup>3</sup>, à l'assurance chômage<sup>4</sup> et à la retraite anticipée<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> KORICHE M'hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », *RAT*, Numéro spécial : *l'emploi*, 1998, n° 23, pp. 47 et 48.

<sup>2</sup> BELLOULA Tayeb, *Droit du travail*, Op.cit., p. 339

<sup>3</sup> Décret législatif n° 94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, Op.cit.

<sup>4</sup> Décret législatif n° 94-11 instituant l'assurance chômage, Op.cit.

Ces lois ajoutées à la loi relative aux relations de travail, réunissent une série de garanties de fond (A) et de garanties procédurales (B) prévues pour les salariés assujettis aux mesures de compression d'effectif, en plus du contrôle juridictionnel (C) et de l'aide publique à la préservation de l'emploi (D).

### A- Les garanties de fond

Ces garanties peuvent être classées en deux catégories : la garantie préventive (la cause économique) et les garanties postérieures à la décision de licenciement.

#### a- La garantie préventive : l'exigence d'une cause économique

La loi autorise l'employeur à procéder à des compressions d'effectifs, pouvant se traduire par des licenciements, lorsque des raisons économiques le justifient<sup>2</sup>. L'existence d'une raison économique est donc la condition principale de la mise en œuvre d'une compression d'effectif.

Parce que le droit algérien ne définit pas la cause économique, cette dernière étant une notion vague dans un contexte de réformes économiques transitoires, il peut être opportun de se référer au droit français pour en comprendre le sens.

En réalité, la législation française ne définit pas non plus la cause économique, mais en se référant à la définition juridique du licenciement économique<sup>3</sup> et à la jurisprudence, il est permis de distinguer trois cas de causes réelles et sérieuses pouvant justifier un licenciement économique : les difficultés économiques qui peuvent être d'ordre commercial, financier ou comptable et dont il incombe au juge d'en contrôler l'importance<sup>4</sup>, les mutations technologiques qui sont caractérisées par l'introduction d'une nouvelle technologie qui entraîne une suppression ou une

---

<sup>1</sup> Décret législatif n° 94-10 instituant la retraite anticipée, Op.cit.

<sup>2</sup> L'article 69 de la loi n° 90-11 dispose : « Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectif ».

<sup>3</sup> Art. L. 1233-3 du code de travail français: « Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques... », Code du travail, 77<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2015.

<sup>4</sup> LE MIRE Aude, *Licenciement économique : Guide pratique...*, Op.cit., pp. 34 et 35.

transformation d'emploi, et enfin, la réorganisation de l'entreprise, non liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques mais qui est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise<sup>1</sup>.

A titre d'exemple en France, la mise en redressement judiciaire, l'état de cessation de paiement, les pertes financières, les graves difficultés de trésorerie et la baisse d'activité de l'entreprise ont été considérés comme des difficultés économiques<sup>2</sup>. Une baisse minime du chiffre d'affaire<sup>3</sup> ou un simple ralentissement des affaires<sup>4</sup> ne constituent pas des causes économiques pouvant légitimer des licenciements économiques. La nouvelle technologie entraîne des licenciements lorsqu'elle révèle l'incapacité d'un ou de plusieurs salariés, à s'adapter à l'évolution de leurs emplois<sup>5</sup>. En revanche, le simple achat d'un nouvel outil informatique n'est pas suffisant pour la justification d'un licenciement économique<sup>6</sup>.

En droit algérien, et face au mutisme de la loi algérienne quant à la définition, les catégories, et le degré de gravité de la raison économique citée dans l'article 69 de la loi 90-11, modifiée et complétée, cette notion est susceptible d'au moins deux interprétations :

1)- Une interprétation restrictive selon laquelle la raison économique doit être liée à la contrainte irréprouvable que la situation du marché exerce sur l'employeur en l'obligeant à compresser les effectifs pour assurer la survie de l'entreprise. Dans cette interprétation, la raison économique est assimilée aux « difficultés économiques et financières » énoncées par la législation française.

---

<sup>1</sup> -**LE MIRE Aude**, *Licenciement économique : Guide pratique : Loi de modernisation sociale ; Réforme Fillon*. Editions d'Organisation, Paris, 2004, p. 33.

-Cass. Soc. 5 avr. 1995, n° 93-42. 692, Sté Tubes et displays, anciennement Vidéocolor, BC Vol n° 123, Cité par : LE MIRE Aude, licenciement économique- guide pratique, Op.cit., p. 41.

<sup>2</sup> **BOYER Tristan**, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, DARES, 2002. p. 18.

<sup>3</sup> Cass. soc. 29-04-1998, n° 96-40.537, Sem. soc. Lamy, n° 886, 11-05-1998, p. 10. (Cité par: BOYER Tristan, Op.cit., p. 18).

<sup>4</sup> Cass. Soc. , 22 fév. 1994, n° 92-41. 891. (Cité par : BOYER Tristan, Op.cit., p. 18)

<sup>5</sup> **BOYER Tristan**, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, Op.cit., p. 20.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 12 nov. 1997, n° 94-43.426. (Cité par BOYER Tristan, Op.cit., p. 20).

2)- Une interprétation extensive selon laquelle la raison économique inclut des considérations économiques, moins contraignantes, qui incitent l'employeur à des mutations technologiques et à une réorganisation de l'entreprise dans le but d'accroître le profit ou de faire face à la concurrence<sup>1</sup>.

Mais le choix entre ces deux interprétations n'est pas une question tranchée.

#### **b- Les garanties postérieures à la décision de licenciement**

Une fois la décision de licenciement est prononcée, les salariés concernés ont droit au préavis, aux indemnités de licenciement, à l'obtention de leurs certificats de travail et à leur admission au régime d'assurance chômage.

1- Le préavis : Le décret législatif n° 94-09 ne contient aucune disposition concernant le préavis. C'est dans l'article 73-5 de la loi 90-11, modifiée et complétée, que l'obligation de préavis trouve son fondement en matière de licenciement économique. Cet article dispose en effet que tout licenciement d'un travailleur qui n'a pas commis de faute grave ouvre droit à un délai congé dont la durée minimale est fixée dans les accords et conventions collectives. Le licenciement pour raison économique qui intervient suite à une compression d'effectif répond aux critères requis pour l'octroi d'un préavis.

Toutefois, comme pour le licenciement disciplinaire, l'organisme employeur peut s'acquitter de l'obligation de préavis en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du délai-congé<sup>2</sup>.

#### **2- L'indemnité de licenciement**

Les salariés ayant fait l'objet de licenciements dans le cadre d'une compression d'effectif et qui bénéficient des admissions au régime d'assurance chômage, ouvrent droit à des indemnités de licenciement égales à trois mois de salaire à la charge de

---

<sup>1</sup> KORICHE M'hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », Op.cit., pp. 49 et 50.

<sup>2</sup> Art. 73-6 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

l'employeur<sup>1</sup>. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze (12) mois qui précèdent la cessation de la relation de travail<sup>2</sup>.

Toutefois, les salariés ayant fait l'objet d'une cessation de la relation de travail dans le cadre d'une compression d'effectif mais qui bénéficient soit d'un emploi, soit d'une admission à la retraite ou à la retraite anticipée n'ont droit à aucune indemnité autre celle qui leur revient au titre des droits au congé payé<sup>3</sup>.

### 3- La délivrance du certificat de travail

Tout comme le licenciement disciplinaire, le licenciement pour compression d'effectif engendre la cessation de la relation de travail. C'est pourquoi l'employeur est tenu de délivrer au travailleur concerné un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes<sup>4</sup>.

### 4- L'assurance chômage

Tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectif bénéficie d'une admission aux prestations de l'assurance chômage deux (2) mois après la date de son licenciement<sup>5</sup>.

Les indemnités chômage sont versées aux travailleurs licenciés par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC). Cette dernière a été instituée en vue d'asseoir un régime d'assurance chômage compatible avec la préoccupation d'ouvrir l'économie aux normes du fonctionnement du marché. En effet, selon les termes d'un auteur « la seule acceptation par tous les partenaires de la nécessité de gérer le chômage...est l'aveu par tous, du caractère inéluctable d'un minimum de flexibilité de l'emploi qui doit accompagner l'ouverture de l'économie aux règles du marché »<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 22 du **décret législatif n° 94-09**, modifié et complété, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 23, Ibid.

<sup>3</sup> Art. 21, Ibidem.

<sup>4</sup> Art. 66 de la **loi n° 90-11**, modifiée et complétée, Op.cit.

<sup>5</sup> Art. 22 du **décret législatif n° 94-09**, modifié et complété, Op.cit.

<sup>6</sup> AIT BELKACEM Mahrez, « **L'assurance chômage : entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi** », *RAT*, Numéro spécial (*l'emploi*), 1998, n° 23, p. 89.

Les employés de la CNAC ont déployé des efforts considérables pour mener à bien leur mission. En 1998, la caisse prenait déjà en charge quelque 180.000 personnes ayant perdu leurs emplois pour des raisons économiques et de manière involontaire. Cette prise en charge, dont l'efficacité est reconnue aussi bien par les autorités de tutelle que par les partenaires sociaux, a pu être réalisée grâce à la mobilisation de tous les agents de la caisse, autour de la première mission de la caisse exclusivement : celle de verser des indemnités chômage aux salariés licenciés dans le cadre de compressions d'effectifs pour raisons économiques<sup>1</sup>. Mais la CNAC élargit de plus en plus son champ d'intervention en contribuant à la préservation de l'emploi et aussi à la réinsertion professionnelle.

### **B- La protection procédurale**

Les difficultés économiques que traversaient les entreprises économiques algériennes, à l'aube des mutations transitoires, ont amené celles-ci à établir des plans de redressement. Ces plans consistaient en un ensemble cohérent et dynamique d'actions et de mesures destinées à soustraire l'entreprise aux difficultés qui mettaient en péril son existence entière et à lui faire éviter la perte des emplois par la dissolution<sup>2</sup>.

C'était d'abord dans le souci d'atténuer les effets négatifs du redressement de l'entreprise sur le facteur humain que les pouvoirs publics ont mis en place le décret législatif de 1994<sup>3</sup>. Mais à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 1995, le terme « redressement » a été retiré de la législation par la cessation de l'application des articles 17 et 18 du Décret législatif de 1994 ; c'est sans doute parce que la dissolution des entreprises n'est plus la seule raison qui peut engendrer des compressions d'effectifs.

Ce décret conserve toutefois toute la procédure que l'entreprise doit suivre afin de parachever l'élaboration d'un volet social, impose les mesures qu'elle doit user

---

<sup>1</sup>AIT BELKACEM Mahrez, « L'assurance chômage : entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », Op.cit., pp. 90 et 91.

<sup>2</sup> GUEDJALI. N. « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », *RAT*, 1998, n° 23, pp. 78 et 79.

<sup>3</sup> Décret Législatif n° 94-09 portant le dispositif de protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, modifié et complété, op.cit.

avant d'arriver à ce qui sera fatal pour l'élément humain : le licenciement, et prévoit une prise en charge des travailleurs se trouvant en situation de perdre leur emploi dans le cadre des compressions d'effectif pour raisons économiques.

**a- L'élaboration d'un volet social comme mesure préventive**

La dimension sociale du licenciement économique se traduit par l'élaboration du plan social. C'est un impératif humain, politique et juridique que de chercher à limiter autant que possible le nombre de personnes qui perdent leur emploi<sup>1</sup>.

Avant même la promulgation du décret législatif n° 94-09, la loi 90-11 avait posé les règles générales du processus procédural qui tend à éviter la compression d'effectif ou à amoindrir le nombre des licenciements qui en découlent. L'article 70 de la loi 90-11, modifiée et complétée, stipule en effet qu'avant de procéder à une compression d'effectif, l'employeur est tenu de recourir à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciements, et notamment : à la réduction du temps de travail, au travail à temps partiel, à la mise à la retraite et à la reconversion professionnelle. Ce sont ces mêmes mesures, parmi d'autres, qui seront légiférées par le décret législatif de 1994 sous l'appellation de « volet social ».

Le décret législatif 94-09 prévoit en effet que tout employeur occupant plus de neuf (9) salariés, qui décide de recourir à des réajustements des niveaux de l'emploi et salaires, doit les inscrire dans le cadre d'un dispositif de protection se traduisant par un volet social<sup>2</sup>. Il est évident que le recours aux réajustements des niveaux de l'emploi et salaires, c'est-à-dire : la reconversion professionnelle, a lieu en cas de difficultés économiques pouvant entraîner des compressions d'effectifs.

Le plan social est établi en vue de restructurer l'élément humain face à sa pléthore. Il tend à déterminer le niveau exact et la structure des effectifs pléthoriques pour permettre de sauver des emplois et aller, de ce fait, dans le sens d'une limitation de la compression des effectifs<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> **BOYER Tristan**, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement*, Op.cit., p. 5.

<sup>2</sup> Art. 5 du **décret législatif n° 94-09**, modifié et complété, Op.cit.

<sup>3</sup> **GUEDJALI. N.** « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », Op.cit., p. 80.

## 1- Le contenu du volet social

Le plan social, étant une procédure préventive, doit naturellement contenir des mesures ayant pour but d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre et d'autres ayant pour objet de faciliter le reclassement du personnel en cas de licenciements inévitables<sup>1</sup>.

En droit algérien, le volet social est conçu en deux phases distinctes et successives, telles qu'elles sont définies par la loi<sup>2</sup>. Les mesures de la première phase tendent à éviter la compression tandis que la seconde phase est conçue pour éviter le licenciement en cas de compression.

La première phase : contient des mesures susceptibles d'assurer les résultats économiques et financiers recherchés tout en évitant le recours à la compression des effectifs, ou au moins, le cas échéant, de réduire le nombre de salariés qu'elle pourrait concerner<sup>3</sup>. Cette première phase englobe, conformément à l'article 7 du décret législatif 94-09, une, plusieurs ou l'ensemble des mesures suivantes :

- adaptation du régime indemnitaire, notamment des primes et indemnités liées aux résultats du travail ;
- réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail y compris celle des cadres dirigeants et/ou gel des avancements ;
- organisation et conduite d'actions de formation- reconversion de salariés nécessaires à des redéploiements d'effectifs (c'est-à-dire afin de les préparer à des emplois de substitution) ;
- suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires ;
- mise à la retraite des salariés ayant atteint l'âge légal et ceux pouvant bénéficier d'une retraite anticipée ;
- introduction du partage du travail à temps partiel ;
- non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

---

<sup>1</sup> JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain ; *Droit du travail*, 20<sup>ème</sup> édition, Dalloz Delta, Paris, 2000, p. 499.

<sup>2</sup> Art. 6 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

<sup>3</sup> KORICHE M'hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », Op.cit., p. 53.

Toutes ces procédures ont le point commun d'être préliminaires. Dès que l'entreprise se trouve dans des difficultés économiques pouvant entraîner des compressions d'effectifs, elle est tenue de recourir au moins à l'une des procédures précitées en vue d'éviter les licenciements ou d'en amoindrir le nombre.

Une fois que ces mesures préventives sont mises en œuvre, si le risque de compression d'effectif persiste, l'employeur entame la mise en œuvre de la deuxième étape du volet social.

La deuxième phase : contient des mesures susceptibles de réaliser une compression des effectifs en limitant autant que possible les licenciements et la mise au chômage des salariés<sup>1</sup>. Conformément à l'article 8 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, la deuxième phase comprend une ou les deux actions suivantes :

-organisation par l'employeur, en relation avec ceux de la branche ou du secteur d'activité auxquels il appartient et les services publics de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle et des administrations sectorielles compétentes, d'actions de redéploiement des salariés concernés ;

-création d'activités, le cas échéant, avec le soutien de l'Etat, en faveur des salariés objet de redéploiement.

Communément, les mesures de la deuxième phase sont opérationnelles lorsque le risque du recours aux licenciements persiste malgré la mise en œuvre des mesures de la première phase. Ceci suppose que dans la deuxième phase, l'organisme employeur s'approche davantage de la mise en œuvre de la compression d'effectif proprement dite<sup>2</sup>. Voilà pourquoi, selon l'article neuf (9) du décret législatif 94-09 modifié et complété, le volet social de tout organisme employeur comporte obligatoirement, et complémentaiement aux actions précitées, les mesures ci-après :

---

<sup>1</sup> KORICHE M'hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », Op.cit., p. 53.

<sup>2</sup> Voir notre ouvrage : *Droit algérien du travail, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Op.cit., p. 66.

- la définition des paramètres et critères devant permettre l'identification des salariés qui doivent bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions du décret législatif 94-09 ;

- les conditions et modalités d'élaboration des listes nominatives des salariés, éclatées par lieu de travail, le cas échéant, devant bénéficier :

- \* d'une mise à la retraite ;
- \* d'une admission à la retraite anticipée ;
- \* des prestations de l'assurance chômage ;
- \* d'emplois de substitution par redéploiement.

## 2- Les procédures de la mise en œuvre du volet social

La mise en œuvre du volet social est accompagnée d'une série de procédures qui font apparaître, au moins dans les textes, le caractère participatif des mesures de compressions. Le comité de participation et les organisations syndicales, selon le décret législatif n° 94-09, jouent un rôle significatif dans le parachèvement du volet social, et ce, par la négociation préalable de son contenu et des conditions de sa mise en œuvre.

Une fois achevé, le contenu du volet social est présenté par l'employeur, ou son représentant, au comité de participation et aux organisations syndicales représentatives des travailleurs de l'entreprise, en les convoquant à des réunions distinctes<sup>1</sup>. Ces dernières ont pour objet, entre autres, de préparer les conditions nécessaires à la concertation autour du contenu et des conditions de mise en œuvre du volet social.

Les réunions de concertation autour du contenu du volet social doivent permettre dans ce sens :

- aux parties d'affirmer leur volonté de recourir à la conciliation, la médiation et le cas échéant, l'arbitrage pour le règlement de tout différend qui pourrait survenir à propos de l'objet de la concertation (le volet social) ;

---

<sup>1</sup> Art. 10 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

- aux représentants de l'employeur d'expliquer et de présenter la situation économique et financière ainsi que le contenu du volet social ;
- aux représentants des travailleurs d'exprimer leurs avis, suggestions, remarques, propositions et recommandations sur le contenu du volet social<sup>1</sup>.

Les négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal signé des deux parties, qui consigne les points d'accord et le cas échéant, les points faisant objet de réserve ou de désaccord<sup>2</sup>.

En cas de persistance du désaccord sur un ou plusieurs éléments du volet social, les parties sont en présence d'un conflit collectif de travail<sup>3</sup>. Elles doivent, conformément à l'article 14 du décret législatif 94-09, recourir, dans ce cas, aux moyens de règlement des conflits collectifs de travail, dont la conciliation, la médiation et l'arbitrage, dans les conditions prévues par la législation qui organise ces contentieux<sup>4</sup>.

Il convient de préciser toutefois que l'article 14, dans sa version française<sup>5</sup>, laisse supposer que les parties vont directement vers la médiation et n'ont pas à tenter la conciliation en cas de désaccord sur les éléments du volet social, alors que celle-ci est le pilier du processus de règlement des conflits collectifs de travail. Mais en réalité, la version arabe du texte est différemment énoncée<sup>6</sup>. Elle invite en effet les parties à recourir à la mesure de conciliation et/ou à l'arbitrage, et n'évoque pas du

<sup>1</sup> Art. 11 du **décret législatif n° 94-09**, modifié et complété, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 13, Ibid.

<sup>3</sup> Ce conflit répond à la définition du conflit collectif de travail selon l'article 02 de la **loi n° 90-02**, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève qui stipule : « *Constitue un conflit collectif de travail, régi par les dispositions de la présente loi, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail, et non résolu dans le cadre des dispositions prévues aux articles 4 et 5 ci-dessous* », étant précisé que les articles 4 et 5 de la loi 90-02 prévoient les mesures préventives des conflits collectifs de travail à travers les réunions périodiques entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

<sup>4</sup> -Il s'agit de la **Loi n° 90-02** du 06-02-1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, modifiée et complétée, Op.cit.

<sup>5</sup> L'article 14 du **décret législatif 94-09** dispose : « *en cas de persistance de désaccords sur un ou plusieurs éléments du volet social, et avant sa mise en œuvre par l'employeur, les parties peuvent recourir à la médiation et /ou à l'arbitrage dans les conditions prévue par la législation en vigueur* »

<sup>6</sup> La version arabe de l'article 14, ibid :

"في حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقيل تنفيذ المستخدم له، يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة و/أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به "

tout la médiation. Et comme la version originale des textes juridiques est la version arabe, c'est donc celle-ci qui nous semble plus appropriée.

Le volet social ayant fait l'objet d'un accord, doit être déposé par l'employeur auprès du greffe du tribunal et de l'inspection du travail territorialement compétents. Il est dès lors mis en œuvre selon les délais et modalités convenus et dans le respect du décret législatif n° 94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi<sup>1</sup>.

Toutefois, considérant que le volet social est un accord collectif, il a été déclaré par la Cour suprême que le défaut d'enregistrement auprès de l'inspection du travail et du Greffe du tribunal territorialement compétents, ne pourrait en aucun cas entraver la mise en œuvre de l'accord en question, puisque l'enregistrement ne s'effectue qu'aux fins de publicité<sup>2</sup>.

#### **b- Les procédures à suivre en cas de persistance de sureffectif menant au licenciement**

Après la mise en œuvre du volet social, il est supposé que tous les efforts ont été fournis en vue d'éviter la compression d'effectif ou de limiter le nombre des licenciements qui en découlent.

Si toutefois malgré le recours aux mesures « douces » (celles du volet social) qui sont de nature à préserver des postes de travail, le problème de sureffectif persiste, l'employeur est en droit de procéder, au titre d'une ultime solution, à la compression d'effectif proprement dite qui engendre des licenciements. Les travailleurs affectés par cette mesure seront alors pris en charge dans le cadre du dispositif de protection et bénéficieront des prestations de l'assurance chômage<sup>3</sup>.

Mais pour que les droits des travailleurs licenciés soient opérationnels, l'employeur doit respecter deux procédures essentielles dans la mise en œuvre des compressions décidées :

---

<sup>1</sup> Art 15 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 350940، مؤرخ في 16-12-2006، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2007.

<sup>3</sup> GUEDJALI. N, « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », Op.cit., p. 83.

- 1- L'établissement de décisions individuelles portant fin de la relation de travail.
- 2- L'établissement et la communication à l'inspection du travail territorialement compétente et aux caisses d'assurance chômage et de retraite anticipée, des listes nominatives des salariés concernés par la compression d'effectif<sup>1</sup>.

### C- Le contrôle juridictionnel

Lorsque le licenciement pour compression d'effectif a été opéré en violation des dispositions juridiques et conventionnelles obligatoires, une situation conflictuelle s'installe entre l'employeur et les travailleurs irrégulièrement congédiés. En se référant à la définition du conflit de travail donnée par la loi relative au règlement des conflits individuels de travail<sup>2</sup>, le différend qui résulte d'un licenciement économique irrégulier constitue un conflit individuel même si la mesure de compression d'effectif concerne un bon nombre de travailleurs. En effet, en licenciant un certain nombre de travailleurs dans le cadre d'une compression d'effectif, l'employeur met fin individuellement à la relation de travail qui le lie à chacun des travailleurs licenciés. La juxtaposition d'intérêts individuels ne suffit pas à ôter le caractère individuel au conflit qui en résulte<sup>3</sup>.

Ainsi, le salarié lésé par un licenciement économique non conforme à la loi se réfère aux mêmes dispositions prévues en cas de congédiement disciplinaire, à commencer par la conciliation jusqu'à la saisine du tribunal siégeant en matière sociale.

Le contrôle juridictionnel en matière de compression d'effectif a connu une évolution remarquable. En effet, la suppression du contrôle administratif sur cette

---

<sup>1</sup> Art. 16 du **décret législatif n° 94-09**, modifié et complété, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 2 de la **loi n° 90-04** relative au règlement des conflits individuels de travail dispose : « *Constitue un conflit individuel de travail, au sens de la présente loi, tout différend de travail opposant un travailleur salarié et un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein de l'entreprise* ».

<sup>3</sup> **CHARFI Mohamed**, « La compétence d'attribution des tribunaux siégeant en matière sociale », *RAT*, 1998, n° 22, p. 47.

mesure, qui consistait en l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, rend la juridiction du travail plénipotentiaire en la matière<sup>1</sup>.

Le contrôle juridictionnel s'effectue aussi bien sur les procédures de la mise en œuvre du licenciement économique que sur les droits des salariés concernés par cette mesure. Mais le contrôle de la cause économique du licenciement, et donc de sa légitimité, pose des difficultés liées au mutisme de la loi quant à la définition et aux critères de cette cause<sup>2</sup>.

Quant aux sanctions prononcées en la matière, c'est l'article 73-4 de la loi 90-11 qui y est appliqué. Mais cette application soulève des ambivalences que nous aurons l'occasion de détailler in infra<sup>3</sup>.

#### **D- L'aide publique à la préservation de l'emploi**

Parce que la compression d'effectif se traduit par la suppression de postes d'emplois devenus une surcharge à l'entreprise en difficultés, certains organes de l'emploi, comme le fond national de la promotion de l'emploi et la caisse nationale de l'assurance chômage sont chargés de contribuer à la préservation de l'emploi.

##### **a- L'aide publique aux entreprises en difficulté**

Tout employeur qui met en œuvre des mesures de nature à réduire ou à éviter le recours aux compressions d'effectifs, peut prétendre à des aides publiques prévues par le décret législatif n° 94-09<sup>4</sup>.

Les aides publiques à la préservation de l'emploi comprennent une ou plusieurs des mesures suivantes :

- dégrèvement ou exonération fiscales et / ou parafiscales dans le cadre des lois de finances ;

---

<sup>1</sup> فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل-دراسة مقارنة-الجزائر - فرنسا، رسالة ماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2002-2003، ص. 45.

<sup>2</sup> Nous aurons l'occasion de détailler ce point lors de la discussion de l'insuffisance du rôle protecteur du droit du travail. Voir infra, pp. 182-184.

<sup>3</sup> Voir infra, p. 190-191.

<sup>4</sup> Art. 25 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

- subventions au titre du financement partiel des cycles de formation-reconversion et de création d'activités en faveur des salariés de l'entreprise dans le cadre d'une convention liant l'employeur aux services de l'administration chargée de la gestion et de l'administration du fond national pour la promotion de l'emploi ;

- octroi par le fond national pour la promotion de l'emploi de garanties nécessaires à l'accès aux prêts devant financer des investissements de valorisation des capacités de production installées et/ou de création d'activités nouvelles<sup>1</sup>.

A première vue, ces aides publiques apparaissent comme une garantie réservée à l'employeur lorsque son entreprise traverse des difficultés économiques pouvant entraîner des compressions d'effectif. Mais en subvenant à ces entreprises en difficulté, les autorités publiques participent au processus de la prévention et de la réduction des risques de licenciements économiques par la préservation de l'emploi.

#### **b- Le rôle de la CNAC dans la préservation de l'emploi**

La CNAC est une institution de protection sociale qui a été créée juridiquement le 06 juillet 1994 et mise en place effectivement en septembre 1996 par l'arrêté ministériel du 13 mai 1996<sup>2</sup>.

Il est vrai que la première mission de la CNAC, et qui est la raison de son édification, consiste à verser des indemnités chômage aux travailleurs dont la perte d'emploi était induite par les plans d'ajustement structurel qu'a subit l'Algérie pendant plus d'une décennie. Mais comme la CNAC est un organisme d'assurance, elle se doit, en sa qualité d'assureur, de développer des mesures tendant à prévenir la survenance du risque qu'elle assure ; c'est-à-dire la perte d'emploi pour des raisons économiques<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 26 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

<sup>2</sup> AIT BELKACEM Mahrez, « L'assurance chômage : entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », Op.cit., p. 89.

<sup>3</sup> Ibid., p. 96.

En effet, la loi l'y autorise. Selon le décret portant le statut de la CNAC, la Caisse peut intervenir par l'aide aux entreprises en difficulté dans leurs actions de préservation de l'emploi selon des formes et modalités arrêtées par convention<sup>1</sup>.

Le régime de l'assurance chômage en Algérie se singularise ainsi par l'inclusion de trois (3) fonctions dans ses missions statutaires : l'indemnisation, la réemployabilité et l'aide aux entreprises en difficulté (l'AED). Ce sont sûrement les conditions historiques, économiques et sociales des années 80-90 en Algérie, avec les retombés des programmes d'ajustement structurel qui ont provoqué cette fusion entre le régime de l'assurance chômage et l'aide aux entreprises en difficultés<sup>2</sup>.

Ces garanties édictées en matière de licenciement reflètent le souci de protéger le travailleur contre les abus engendrés par une conjoncture qui s'astreint à renforcer l'autonomie des acteurs sociaux. En plus de la sécurisation de la perte de l'emploi, le législateur préconise également la stabilité de l'emploi à travers le maintien du principe de pérennité des relations de travail et la préservation de l'emploi.

### **Paragraphe 2 : Maintien de la stabilité de l'emploi à travers la pérennité et la continuité des relations de travail**

S'inspirant de la politique du plein emploi et en même temps que la Constitution consacre le droit à l'emploi pour tous les citoyens et en garantit l'accès égal<sup>3</sup>, le législateur algérien a organisé les relations de travail selon un modèle qui permet la conformité au principe de la stabilité de l'emploi et la pérennité des relations de travail.

---

<sup>1</sup> Art. 5 du **décret exécutif n° 94-188** portant Statut de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, *JORA* n° 44 du 07/07/1994, modifié et complété.

<sup>2</sup> **AMMAR MOUHOUB Mohamed**, « L'assurance chômage et les économies arabes », *RAT*, 2002, n° 29, p. 57.

<sup>3</sup> Art. 63 de la **Constitution** algérienne dispose « *L'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat, est garanti à tous les citoyens, sans autres conditions que celles fixées par la loi* ». **Révision constitutionnelle de 2016**, Op.cit. (Ancien article 51 de la révision constitutionnelle de 1996, Op.cit).

## I- Principe de pérennité des relations de travail à travers la présomption de la durée indéterminée du contrat de travail

La contractualisation opérée sur les relations de travail, en réponse aux besoins de l'entreprise dans une économie de transition, ne devait en aucun cas aller à l'encontre du principe de la pérennité de la relation de travail. Ce principe a été de ce fait repris par le législateur de 1990 en décidant que la relation devait être conclue à durée indéterminée et en ne reconnaissant pas à l'employeur le droit absolu d'y mettre fin. Toutefois, pour répondre à des situations particulières d'emploi, le législateur a permis le recours exceptionnel aux CDD avec des conditions qui doivent être strictement interprétées. Dans certains cas, le recours au CDD n'est prévu que pour protéger une relation de travail antérieure que l'employeur se doit de maintenir, conformément aux articles 64 et 65 de la loi 90-11 qui organise le régime de suspension des relations de travail.

### A- Portée du principe de pérennité de la relation de travail

Conformément à l'article 11 de la loi 90-11 modifiée et complétée, le contrat de travail doit être conclu à durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit. Aussi, lorsqu'un contrat de travail écrit fait défaut, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.

Il y a lieu de souligner, par la seule lecture de cet article, l'absence de fermeté quant à la proscription des contrats de travail à durée déterminée. D'ailleurs, l'article 11, pris indépendamment des autres textes, nous ferait croire à la légalité absolue de recourir à la conclusion des CDD à la seule condition d'y procéder par écrit.

L'article 11 semble en tout état de cause poser une présomption de la durée indéterminée du contrat de travail en l'absence d'un écrit. Cette présomption pèse exclusivement sur l'employeur, devant rapporter la preuve de la durée déterminée du contrat objet de litige. Il est, en effet, difficilement envisageable qu'un travailleur soit amené à apporter la preuve de la durée limitée de son contrat. Il s'ensuit par

conséquent, que le principe dans la relation de travail est qu'elle est à durée indéterminée et que la situation inverse est dérogatoire<sup>1</sup>.

La vocation du législateur à travers ces dispositions tend à préserver l'emploi. Dans l'esprit d'une législation attachée à sa finalité première de protéger les salariés, il serait arbitraire de laisser aux entreprises la liberté de contracter des relations de travail à durée déterminée sans que cela ne soit justifié par une situation exceptionnelle et légitimée.

### **B- Les exceptions au principe : cas de recours aux CDD**

Le contrat de travail à durée déterminée constitue l'instrument privilégié du travail précaire<sup>2</sup>. C'est pourquoi il est exceptionnel et ne peut pourvoir durablement à un emploi.

Dans les législations contemporaines, la condition générale du recours subsidiaire aux contrats à durée déterminée est complétée par une énumération détaillée limitative des cas de recours particuliers qui permettent à l'entreprise d'ajuster la main d'œuvre à ses besoins. C'est un choix de gestion pour l'employeur en même temps qu'un instrument de flexibilité de la main d'œuvre dans l'entreprise<sup>3</sup>.

La précarité étant une menace à la sécurité de l'emploi, le législateur algérien a limité le recours aux CDD à quelques situations exceptionnelles. L'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée prévoit une liste, qui semble à première vue limitative\*, des cas qui peuvent justifier le recours au CDD à temps plein ou partiel. Ces cas sont énumérés comme suit :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des travaux ou des prestations non renouvelables : il s'agit là des tâches qui ne sont pas censées relever de l'activité habituelle de l'entreprise, en raison des compétences spécifiques qu'elles demandent.

<sup>1</sup> **DHIB Abd-Essalam**, « Le contrat de travail à durée déterminée », 2001 للمجلة القضائية رقم 01 لسنة 2001, ص. 28.

<sup>2</sup> **MOULY Jean**, *Droit du travail*, Edition Bréal, 4<sup>ème</sup> édition, Rosny-sous-bois, cedex, 2008, p. 183.

<sup>3</sup> **ROUDENKO Nathalie**, *les sanctions du recours irrégulier au contrat de travail à durée déterminée : étude comparative du droit russe et du droit français*, Faculté de Droit et de Sciences Politiques d'Aix-Marseille, Presse Universitaire d'Aix-Marseille, (PUAM), 2005, p. 53.

\* Nous allons revenir sur ce point dans la deuxième partie, pour conclure que cette liste n'est finalement pas limitative.

- 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 : il s'agit là de l'un des cas de suspension de la relation de travail au terme de laquelle l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur conformément aux dispositions des articles 64 et 65 de la loi 90-11, modifiée et complétée. Dans ce cas de figure, le CDD est le plus souvent prévu pour protéger et maintenir un CDI antérieur.
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers justifient le recours aux CDD : le surcroît de travail désigne une charge inhabituelle de travail à l'entreprise. Quant aux travaux saisonniers, ils se répètent chaque année à une date approximativement fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaire : ces activités peuvent être assimilées aux « contrats d'usages » pour lesquels il est habituel de ne pas recourir au CDI en raison de la nature temporaire de l'activité en question (ex : les exploitations forestières, la réparation navals, l'hôtellerie, la restauration...)¹. Mais l'expression employée par le législateur algérien est vague et emporte une interprétation plus large du CDD.

Le CDD, en principe, joue un rôle subsidiaire et ne peut pourvoir durablement à un emploi. Il est conçu pour faire face à des besoins momentanés de l'entreprise et doit permettre l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus par la loi². Il s'agit de permettre à l'employeur de disposer de la main d'œuvre appropriée pour faire face aux variations des besoins de l'entreprise.

Pour assurer le caractère subsidiaire du CDD et empêcher l'employeur d'y recourir abusivement, il incombe à l'inspecteur du travail territorialement compétent de s'assurer que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas

---

¹ DHIB Abd-Essalam, « Le contrat de travail à durée déterminée », Op.cit., p.30.

² RIBERT N., *Les contrats de travail et leurs clauses*, 2<sup>ème</sup> édition, Groupe RF social, Paris, 2008, p. 15.

expressément cités par l'article 12. Aussi, doit-il vérifier que la durée qui y est prévue correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté<sup>1</sup>.

Par ailleurs, l'article 14 de la loi 90-11 considère tout CDD conclu en violation des dispositions de ladite loi comme un contrat de travail à durée indéterminée, sans préjudices des autres effets de la loi.

Aussi, lorsqu'un CDD est conclu en violation de la loi, et qu'il échappe au contrôle ou à l'opposition de l'inspecteur du travail, le salarié en question est en droit de demander, par voie de justice, et après épuisement des modes de règlement à l'amiable, la requalification du CDD en CDI. Un arrêt de la Cour suprême a cependant subordonné cette requête à la condition que le CDD contesté soit toujours en vigueur<sup>2</sup>.

A cette volonté de préserver la pérennité des relations de travail afin de maintenir la stabilité de l'emploi, s'ajoute celle de garantir la continuité des relations de travail même en cas de changement de l'identité de l'employeur.

## II- Continuité des relation de travail après changement de l'identité de l'employeur

Si la précarité de l'emploi est devenue l'un des traits caractéristiques du monde économiques et social, et si la crise de l'entreprise et ses mutations ont eu pour conséquence de fragiliser la situation des travailleurs en Algérie, il n'en demeure pas moins que des solutions législatives sont préconisées en vue de préserver la stabilité et la sécurité de l'emploi. Il en est ainsi d'ailleurs pour le principe de la durée indéterminée de la relation de travail induit par l'article 11 de la loi 90-11 modifié et complété.

---

<sup>1</sup> L'article 12 bis de la **Loi n° 90-11**, modifiée et complétée, dispose : « *En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté* »

<sup>2</sup> قرار المحكمة العليا المؤرخ في 06 ماي 2010، ملف رقم 578299، فهرس 10/01843، جاء فيه: المطالبة بإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة تتم وجوبا خلال مدة سريان العقد.

Il en est de cette préoccupation également que le législateur algérien prévoit le maintien des relations de travail dans le cas du transfert d'entreprise amenant le changement de l'identité de l'employeur. En effet, conformément à l'article 74 de la loi 90-11 modifiée et complétée, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, toutes les relations de travail en cours au jour de la modification subsistent entre les travailleurs et le nouvel employeur, étant précisé que toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut survenir que dans les formes et les conditions prévues par la loi et par voie de négociation.

La modification de la situation juridique de l'employeur, qui suscite le maintien des relations de travail, implique la jonction de deux conditions à interprétations controversées. Il s'agit du maintien de l'activité de l'entreprise, d'une part, et du changement dans le statut juridique de l'entreprise, d'autre part<sup>1</sup>

Par la règle du maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise, le droit du travail déroge à la règle de l'effet relatif des conventions, en imposant au repreneur la poursuite d'une relation de travail à laquelle il n'était pas partie. Si cette solution est en premier lieu édictée en faveur des salariés, elle peut tout aussi bien, dans certaines hypothèses, présenter un avantage pour le nouvel employeur en ce qu'il hérite d'une activité immédiatement opérationnelle en main d'œuvre et savoir faire<sup>2</sup>

Concrètement, les vicissitudes juridiques que peut connaître l'entreprise, pouvant se traduire par le changement de l'identité de l'employeur comme en cas de transmission ou de démembrement, devront être sans incidence sur les contrats individuels de travail, lesquels passeront automatiquement à la charge du nouvel exploitant, dès lors que la permanence de l'entreprise est assurée<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> أنظر من أجل التفصيل في هذه النقطة : معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2007-2008، ص.ص. 308 إلى 312.

<sup>2</sup> CRISTAU Antoine, *Droit du travail*, 11<sup>ème</sup> édition 2014-2015, Editions HACHETTE Livres, avec coordination de SCHLACTHER Didier, Paris, 2015, p. 80.

<sup>3</sup> SAMAR Nasreddine, « **Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail : le cas de l'Art. 74 de la loi 90-11** », *Revue Critique de Droit et Sciences Politiques*, 2007, n° 01, Faculté de Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, p. 07.

### A- Champ d'intervention du principe de continuité

De prime abord, le principe du maintien du contrat de travail dans la conception algérienne semble avoir une portée large. Il est applicable dans tous les cas de modifications susceptibles de survenir dans la situation juridique de l'employeur, quel que soit le mode juridique par lequel s'opère le transfert de l'entreprise. Différemment de l'Ordonnance 75-31 laquelle, en traitant du même sujet, énonçait en utilisant le terme « notamment » : la succession, la cession, la vente, la transformation ou la mise en société<sup>1</sup>, l'énoncé de l'article 74 de la loi 90-11 ne vise expressément aucune hypothèse. Ceci permet d'affirmer indiscutablement que la règle du maintien des contrats de travail en cours a vocation à s'appliquer quel que soit l'acte qui a pour effet de substituer à l'employeur originaire un nouvel employeur dans la même entreprise, entendue en tant qu'organisation et structure juridique. En d'autres termes, il y a maintien du contrat de travail dès lors qu'il y a continuité de l'entreprise, nonobstant toute modification portée sur la situation juridique de l'employeur. Ce mutisme de la loi a pour vocation d'instituer, cette fois ci, un régime juridique particulièrement favorable aux salariés<sup>2</sup>.

Le principe de continuité de la relation de travail saisit pourtant un nombre incalculable de situations dans lesquelles s'opère une transformation de la situation juridique de l'employeur et cette diversité de situations n'est pas exempte de complexité.

Dans son acception la plus simple, la modification de la situation juridique de l'entreprise se traduit par le changement de l'identité de l'exploitant, soit l'employeur ; comme en cas de cession, de succession, de fusion, de transformation de fonds, ou de mise en société. Mais la jurisprudence française étend le principe de continuité des contrats de travail à d'autres formes de changement dans la situation juridique de l'employeur. Il en est ainsi pour : la prise en location ou la mise en

---

<sup>1</sup> Voir l'article 15 de l'Ordonnance n° 75-31 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé, (abrogée), op.cit.

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail ; les transformations du droit algérien du travail...*, Tome 1, Op.cit., p. 213.

location et à l'inverse, la reprise par le propriétaire du fond loué, la transformation de la forme juridique de l'entreprise et la filialisation.

Dans ces exemples, la modification de la situation juridique de l'employeur laisse intacte l'activité de l'exploitation puisque l'entreprise continue à exercer la même activité sous une direction nouvelle. Il est cependant des situations dans lesquelles cette modification est accompagnée d'un changement d'activité plus ou moins profond.

Le droit algérien ne traite pas les différentes situations de changement dans l'identité de l'employeur. Pour cerner toutes les possibilités, il convient de se référer à la jurisprudence française qui traite ces situations par des solutions nuancées.

Par exemple, lorsque l'activité n'est pas radicalement différente de celle exercée auparavant, la notion de connexité est évoquée pour avaliser la continuation de l'entreprise et la transmission des contrats de travail. Si en revanche, le nouvel exploitant décide d'un changement radical, ou, tout en conservant la même activité, apporte des modifications importantes au mode d'exploitation ou aux procédés de fabrication, il n'y a plus continuation de l'entreprise et le principe de la transmission des contrats de travail doit, de ce fait, être écarté<sup>1</sup>.

Une autre question se pose au sujet de la transmission des contrats de travail en cas d'une cession partielle de l'entreprise. L'application du principe de la continuation des contrats de travail lorsque la cession de l'entreprise n'est pas totale soulève en effet certaines difficultés. Il s'agit essentiellement de tracer les contours de la notion de cession partielle et de savoir lesquels des salariés de l'entreprise doivent être concernés par la continuité des contrats de travail dans ce cas de figure<sup>2</sup>.

En ce qui est de la notion de cession partielle, il a été admis, par la jurisprudence française, que la cession partielle suscitant continuation des contrats de travail devait se traduire par le transfert d'une branche d'activité importante dotée

---

<sup>1</sup> SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail... », Op.cit., p. 09.

<sup>2</sup> Ibid., pp. 10-12.

d'une organisation autonome<sup>1</sup>. La cession qui porte sur certains éléments d'actifs isolés, tel qu'un camion ou une machine, est écartée du champ d'application du principe du maintien des contrats de travail<sup>2</sup>. Quant aux salariés concernés par le principe de la continuation des contrats de travail dans une cession partielle, la jurisprudence française considère que seuls les salariés qui étaient exclusivement affectés à l'activité transférée, peuvent prétendre au maintien de leurs contrats de travail<sup>3</sup>.

Si telles sont les solutions préconisées par la jurisprudence française, il convient de s'interroger sur la position adoptée par le juge algérien si de pareilles situations se présentaient. La formulation de l'article 74 permet d'adopter une solution conforme à la volonté témoignée par le législateur, de garantir, en toute circonstance, la stabilité de l'emploi dès lors qu'il y a continuité de l'activité à laquelle les salariés sont occupés. Cette solution est appuyée par l'article 66 de la loi 90-11, modifiée et complétée, lequel, en énumérant les cas de cessation de la relation de travail, n'envisage la rupture du contrat de travail, dans ce contexte, que par l'effet d'une « cessation légale de l'activité de l'entreprise ». En tout état de cause, bien que les décisions publiées de la Cours suprême à ce sujet soient rares, la jurisprudence semble favorable à cette solution<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass.soc., 19 Février 1986, Bull.V, n° 8, p. 07. In : SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail... », Op.cit., p. 09.

<sup>2</sup> Cass.soc., 19 Mai 1976, Bull. V. n° 291, p. 238. In : SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail... », Op.cit., p. 09.

<sup>3</sup> Cass.soc. 14 Novembre 1980, Bull. I. n° 819, p. 605. In : SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail... », Op.cit., p. 09.

<sup>4</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 65773، مؤرخ في 1990/12/24، المجلة القضائية رقم 2، 1992، ص. 113. C.S., Ch. Soc., dossier n° 65773, arrêt du 24/12/1990, R.C.S. n° 2, 1992, p. 113. (Traduction via KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail ; Les transformations du droit algérien du travail..., Tome 1, Op.cit., p. 214) : Dans cet arrêt, la Cour suprême a approuvé les juges de fond qui ont ordonné la réintégration dans son emploi, avec maintien des avantages acquis, d'un travailleur employé en qualité de gardien dans le garage d'une coopérative agricole ayant fait l'objet d'un transfert à l'office des matériels agricoles. Voir : KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail ; Les transformations du droit algérien du travail..., Tome 1, Op.cit., p. 214.

## B- Conditions d'application du principe de la continuité des contrats de travail

De prime abord, il semble que le principe du maintien des contrats de travail lors d'une modification dans la situation juridique de l'employeur, ne reçoive application que par la réunion de deux conditions, la non disparition de l'entreprise et l'existence d'un lien de droit entre les deux employeurs successifs<sup>1</sup>.

En effet, la permanence de l'entreprise ou du moins, la continuation d'une activité économique est, de toute évidence, la première condition à l'application du principe du maintien des contrats de travail. La jurisprudence française est sans équivoque sur ce point ; elle exclut du champ d'application du principe les hypothèses dans lesquelles le transfert de l'entreprise se double d'un changement profond de l'activité<sup>2</sup>.

Aussi, pour qu'il y'ait transmission des contrats de travail lors d'un transfert d'entreprise, un lien de droit doit exister entre les employeurs successifs, à défaut duquel le principe doit être écarté.

Dans la jurisprudence française, l'exigence d'un lien de droit entre les deux employeurs successifs, a connu des positions tumultueuses. La Cour de cassation a jugé en 1986 que la modification dans la situation juridique de l'employeur impliquait l'existence d'un lien de droit entre les deux employeurs successifs<sup>3</sup>.

Mais elle est revenue sur cette solution en affirmant par trois arrêts daté de 1990, que l'article L. 1224-1, qui introduit le principe du maintien des contrats de

---

<sup>1</sup> SAMAR Nasreddine, « changement de l'identité de l'employeur et continuation de la relation de travail... », Op.cit., p. 12.

<sup>2</sup> Cass.Soc. 23 février 1977, Bull. V. n° 133, p. 104 ; Cass.Soc. 18 octobre 1983, D. 1984,I.R, 358, cités par SAMAR Nasreddine, « changement de l'identité de l'employeur... », op. cit., p. 09 et 25. ( dans cette affaire, il a été jugé que lorsque le nouvel exploitant a eu recours à la technique d'incinération pour la destruction des déchets urbains alors que l'entreprise le faisait auparavant par pyrolyse ou lorsque le cessionnaire décide de changer l'affectation d'un camion qui n'était pas équipé spécialement pour un usage déterminé, en camion de transport d'ordures, le salarié ne peut se prévaloir de la continuation de son contrat de travail faute de la continuation de l'entreprise.

<sup>3</sup> Cass. Soc., 12 Juin 1986, Bull. Civ., V, n° 299. Cité par : **CRISTAU Antoine**, Droit du travail, 11<sup>ème</sup> édition 2014-2015, Editions HACHETTE Livres, avec coordination de SCHLACTHER Didier, Paris, 2015, p. 81.

travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur<sup>1</sup>, s'appliquerait même en l'absence de lien de droit entre les employeurs successifs, conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise<sup>2</sup>.

Il résulte enfin d'un arrêt rendu le 14 avril 1994 par la CJGE (arrêt Schmidt), et de la directive communautaire du 12 mars 2001, que le transfert d'une entité économique autonome maintenant son identité devient le critère majeur de l'application de l'article L. 1224-1<sup>3</sup>.

Le législateur algérien, quant à lui, ne semble pas inquiet par l'existence ou non d'un lien de droit entre les employeurs successifs. Il est donné, au contraire, un sens large à l'article 74 de la loi 90-11 modifiée et complétée qui permet, au moins dans le texte, l'application la plus étendue possible du principe du maintien des relations de travail en cas de transfert d'entreprise.

Outre la consécration législative de la sécurité et de la stabilité de l'emploi, le rôle des organes de travail dans la protection de l'emploi n'est pas à exclure, compte tenu du taux de conflictualité engendré par la perte ou la précarité de l'emploi, et la nécessité de veiller à la conformité de la procédure qui s'y attache et au respect des règles fondamentales en matière de protection de l'emploi.

### **Paragraphe 3 : Le rôle de l'inspection du travail et des bureaux de conciliation dans la protection de l'emploi**

La loi 90-04 relative aux conflits individuels, et sa corollaire, la loi 90-02 relatives aux conflits collectifs<sup>4</sup>, ont précédé de peu à la loi 90-11 qui encadre les relations de travail et ont toutes deux introduit à la transformation radicale qu'allait

---

<sup>1</sup>L'article L. 1224-1 du code du travail français, Op cit., dispose : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* ».

<sup>2</sup> Ass. Plén., 16 mars 1990, Bull. civ., ass. Plén., n° 4. Cité par : **CRISTAU Antoine**, *Droit du travail*, op. cit., p. 81.

<sup>3</sup> **CRISTAU Antoine**, *Droit du travail*, Op.cit., p. 81.

<sup>4</sup> **Loi n° 90-02** du 06- 02- 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, modifiée et complétée, Op.cit.

subir l'encadrement juridique des relations de travail pour accompagner la réforme économique. Il avait fallu réformer le contentieux du travail avant le régime des relations de travail, pour que les litiges qui allaient en découler trouvent déjà issue dans un régime adéquat à leur nouvelle posture<sup>1</sup>.

Il est des situations conflictuelles qui s'installent au sein de l'entreprise, celles liées à la conclusion ou à la rupture de la relation de travail. Par exemple, lorsqu'une décision de licenciement est prononcée à l'insu d'un travailleur qui s'en sent lésé, ou lorsqu'un contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée alors que le poste occupé est un poste permanent, ou encore, lorsque le contrat de travail est rompu après changement dans l'identité de l'employeur, un conflit s'installe entre les deux parties. Le travailleur lésé dans ses droits pourra alors ester en justice pour demander réparation ou indemnisation.

Mais avant de pouvoir exercer ce droit, une série de procédures préalables est mise à la disposition des deux parties dans le cadre de la loi relative au règlement des conflits<sup>2</sup>. C'est là qu'est décelé le rôle des différents organes de travail dans la protection du travailleur contre la rupture abusive de la relation de travail. Il s'agit notamment de celui de l'inspecteur du travail et des bureaux de conciliation.

### I- Rôle de l'inspection du travail

Dans le cadre de la restructuration sociale entamée en 1990, l'administration du travail, et plus précisément, l'inspection du travail algérienne a subi toute l'influence des nouvelles orientations idéologiques, économiques et politiques.

En effet, après n'avoir été qu'un fonctionnaire appelé à contrôler des entreprises détenues par l'Etat, la réorientation radicale de l'économie algérienne va imposer, au moins dans les textes, une réforme de l'inspection du travail. Celle-ci est

---

<sup>1</sup> Voir pour plus de détails, notre communication : « Point sur la conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail », Colloque international sur *les modes alternatifs de règlement des différends : défis et réalités*. Université de Béjaïa, Faculté de droit et sciences économiques, 26-27 Avril 2016.

<sup>2</sup> Loi n° 90-02 du 06/02/1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, Op.cit.

donc directement liée aux transformations de la réglementation du travail intervenues en 1990, dans le cadre du libéralisme politique et économique<sup>1</sup>.

L'inspection du travail en Algérie se rattache au modèle de « système généraliste » en raison de l'étendue des compétences des inspecteurs du travail. Cette conception tient à la reconduction, dans l'Algérie indépendante, du système d'inspection du travail français, en vigueur durant la période coloniale, connu pour être un exemple d'inspection généraliste. En outre, cette conception correspond aux domaines d'intervention de l'inspection du travail au sens de la convention n° 81 de l'OIT que l'Algérie a ratifiée. Il s'agit d'ailleurs de tous les domaines du droit du travail tels que les relations individuelles de travail, les relations professionnelles, l'hygiène et la sécurité. En 2004, ces attributions ont été étendues au contrôle de l'emploi et des obligations des employeurs en matière de sécurité sociale.

Pour aller dans les détails, l'inspection du travail, selon la loi du 06 février 1990<sup>2</sup>, détient un certain nombre d'attributions, dont par exemple :

- l'assurance du contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations de travail ainsi qu'aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des travailleurs ;
- L'assistance des travailleurs et employeurs dans l'élaboration des conventions et accords collectifs de travail ;
- La fourniture d'informations et de conseils aux travailleurs et aux employeurs sur la législation et la réglementation du travail, sur leurs droits et obligations et sur les moyens d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et les sentences arbitrales<sup>3</sup>.

C'est à travers ces dispositions que l'inspection du travail participe à la protection de l'emploi. En effet, en contrôlant l'application de la loi et de la réglementation du travail, l'inspection est sensée contribuer à l'amointrissement des

---

<sup>1</sup> AUVERGNON Philippe, BOULENOUAR Malika et HAMDAN Leïla, « L'inspection du travail au regard de la norme internationale : Proposition de comparaison Algérie- France », *RASJEP*, 1997, n° 4, p. 1261.

<sup>2</sup> Loi n° 90-03 du 06-02-1990 relative à l'inspection du travail, *JORA* n° 06 du 07-02-1990. Modifiée et complétée par l'Ordonnance n° 96-11 du 10-06-1996, *JORA* n° 36 du 12-06-1996.

<sup>3</sup> Art. 2, Ibid.

risques de licenciements abusifs ou irréguliers et au recours illégal aux contrats de travail à durée déterminée.

En outre, l'inspection du travail a un rôle dans la procédure de règlement des conflits. En effet, si un travailleur congédié estime que son licenciement a été abusif, ou que son CDD vaut requalification en CDI, et qu'un conflit s'installe entre lui et son employeur, il aura, avant toute autre procédure, à saisir l'inspection du travail territorialement compétente. L'inspecteur du travail saisit alors le bureau de conciliation et convoque les deux parties à la séance de conciliation dont il aura fixé la date<sup>1</sup>.

Par ailleurs, depuis 2005, et suite aux aménagements introduits dans le domaine du travail et de l'emploi, le décret exécutif 05-05 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail<sup>2</sup>, promulgué en remplacement de l'ancien décret destiné à cet effet<sup>3</sup>, a élargi les compétences de l'inspection du travail, notamment, en matière du contrôle des conditions de travail à travers des structures centrales<sup>4</sup>.

## II- Rôle des bureaux de conciliation

La procédure de conciliation est un préalable obligatoire avant toute action judiciaire dans le processus du règlement des conflits individuels de travail. Nous pouvons aisément l'inscrire dans l'ordre des modes alternatifs de règlement des litiges en ce qu'elle substitue à l'action judiciaire dès lors que son aboutissement marque la fin du conflit, et engage les parties aux résultats qui en découlent<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 26 et 27, **loi n° 90-04** du 06-02-1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, *JORA* n° 06 du 07-02-1990, modifiée et complétée par la **loi n° 91-28** du 21-12-1991, *JORA* n° 68 du 25-12-1991.

<sup>2</sup> **Décret exécutif n° 05-05** du 06-01-2005, portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail, *JORA* n° 04 du 09-01-2005.

<sup>3</sup> **Décret exécutif n° 90-209** du 14-07-1990 portant organisation de l'inspection générale du travail, *JORA* n° 29 du 18-07-1990. (Abrogé par le **décret exécutif n° 05-05** du 06-01-2005, portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail, *Op.cit.*).

<sup>4</sup> Voir article 4 du **décret exécutif n° 05-05** précité.

<sup>5</sup> Voir notre communication, « Point sur la mesure de conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail en droit algérien », *Op.cit.*

## A- L'impartialité de la procédure de conciliation de par son évolution et le fonctionnement des bureaux de conciliation

A travers l'évolution du régime juridique du règlement des conflits individuels de travail, et de par le fonctionnement du bureau de conciliation, nous décelons l'impartialité de la procédure de conciliation qui est une condition importante tant au bon déroulement de la procédure qu'à sa transparence.

### a) Evolution du régime de conciliation en fonction

La loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail a précédé de peu la loi 90-11 relative aux relations de travail, laquelle a marqué une réorganisation radicale du droit du travail pour accompagner la restructuration économique sur les bases du libre marché. La loi 90-04 relative aux conflits individuels, et sa corollaire, la loi 90-02 relatives aux conflits collectifs, ont toutes deux introduit à la transformation radicale qu'allait subir la gestion des relations de travail. C'est un peu comme s'il fallait réformer le régime du contentieux du travail avant même de réformer celui des relations de travail, pour que les litiges qui allaient en découler trouvent directement issues dans un régime adéquat à leur nouvelle posture<sup>1</sup>.

En matière de règlement des conflits individuels de travail, l'évolution est de taille, car après avoir confié la tentative de conciliation, durant toute l'époque de la gestion socialiste des entreprises, à l'inspecteur du travail<sup>2</sup>, répondant à la propension généralisée de la mainmise de l'Etat, le législateur de 1990, dans un mouvement global de libéralisation de l'économie et du marché du travail, a retiré cette prérogative à l'inspection du travail, pour la confier à une institution impartiale et indépendante de l'Etat : le bureau de conciliation<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir notre communication, « Point sur la mesure de conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail en droit algérien », Op.cit.

<sup>2</sup> Voir l'article 03 de l'Ordonnance n° 75-33 du 29-04-1975 relative aux attributions de l'inspection du travail, JORA n° 39 du 16-05-1975. (Abrogée par la loi n° 90-03 relative à l'inspection du travail, Op.cit.).

<sup>3</sup> Voir notre communication « Point sur la mesure de conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail en droit algérien », Op.cit.

Par cette réforme, le législateur a aussi mis fin aux réprimandes du régime de conciliation confiée à l'inspecteur du travail en ce qu'il était antinomique tant aux recommandations de l'OIT qu'au principe de séparation des pouvoirs.

En effet, dans le cadre de sa mission de conciliation, l'inspecteur du travail établissait des procès verbaux d'injonction aux employeurs d'avoir à rétablir les travailleurs lésés dans leurs droits. La non observation de l'injonction entraînait saisine immédiate de la juridiction du travail laquelle, au vu du pv d'injonction, faisait rétablir le travailleur dans ses droits en obligeant l'employeur à s'y conformer<sup>1</sup>. Cette disposition a été considérée comme une atteinte à la souveraineté et à l'indépendance du juge, et rejoignait l'idée générale qui considérait l'attribution de la conciliation à l'inspection du travail comme faisant interférence du pouvoir exécutif dans le pouvoir judiciaire, et par conséquent, une atteinte au principe de séparation des pouvoirs<sup>2</sup>.

Par ailleurs, sur le plan international, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans la convention internationale n° 81, relative à l'inspection du travail<sup>3</sup> recommande aux Etats membres d'éviter de confier la mission de conciliation à l'inspection du travail, car cela risquerait non seulement de détourner les inspecteurs du travail de leur mission principale, à savoir le contrôle de l'application de la loi, mais aussi de nuire à la neutralité et à l'impartialité requises des inspecteurs du travail dans leurs rapports avec travailleurs et employeurs<sup>4</sup>.

#### b) Fonctionnement et composante du bureau de conciliation

IL est important de souligner l'impartialité du bureau de conciliation dans sa composante et dans son fonctionnement.

Le bureau de conciliation est composé de 4 membres, répartis en nombre égal de représentants de salariés et de représentants d'employeurs. La présidence est assurée alternativement, par période de 6 mois, par un membre parmi les travailleurs,

---

<sup>1</sup> Article 11 de l'**Ordonnance n° 75-33** relative aux attributions de l'inspection du travail, Op.cit.

<sup>2</sup> **BENGHERSALLAH S.** « **Le régime juridique des conflits individuels de travail** », *R.A.T.*, 1998, n° 22, p. 17.

<sup>3</sup> Convention internationale n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, Adoptée à Genève le 11 juillet 1947 Approuvée par l'Assemblée fédérale le 16 juin 1949.

<sup>4</sup> **BENGHERSALLAH S.** « **Le régime juridique des conflits individuels de travail** », Op.cit. p. 18.

puis par un membre parmi les employeurs. Il est également nommé, pour chaque bureau de conciliation, des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires<sup>1</sup>.

Les membres des bureaux de conciliation sont tous élus selon des modalités démocratiques, pour des mandats de trois ans, par les représentants des travailleurs pour les deux membres travailleurs, et par les représentants des employeurs pour les deux membres employeurs. Ils sont ensuite nommés par Ordonnance du président de la Cour<sup>2</sup>. Cette composante paritaire tend à garantir l'impartialité de cet organe dans sa mission conciliatrice et son indépendance vis-à-vis des institutions de l'Etat.

En application de la loi 90-04, le décret exécutif n°05-07 a été promulgué pour organiser la compétence locale des bureaux de conciliation<sup>3</sup>. Selon son article 02, un bureau de conciliation est institué pour chaque circonscription d'une compétence territoriale d'une inspection du travail de Wilaya ou d'un bureau d'inspection du travail. La répartition territoriale des bureaux de conciliation confère également une certaine autonomie dans leur fonctionnement de par le nombre important de ces bureaux, ce qui facilite aussi le processus procédural pour la partie plaignante.

Enfin, les bureaux de conciliation sont matériellement compétents dans la tentative de conciliation préalable à l'instance judiciaire, pour tout conflit individuel de travail résultant de la conclusion, l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail. La procédure de conciliation est cependant facultative dans les cas de faillite et de règlement judiciaire et les situations dans lesquelles le défendeur réside à l'étranger<sup>4</sup>.

## **B- Déroulement de la procédure de conciliation**

### **a) Des délais**

Après épuisement des procédures de règlement interne, le demandeur, souvent le salarié, saisit l'inspecteur du travail territorialement compétent en vue d'engager la procédure de conciliation. Cette saisine se fait par écrit, et doit être accompagnée de tous les éléments permettant la compréhension du conflit et aussi d'un rapport détaillé

---

<sup>1</sup> Articles 06 et 07 de la **loi n° 90-04** relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

<sup>2</sup> Voir les articles de 09 à 11 de la **loi n° 90-04** relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

<sup>3</sup> **Décret exécutif n° 05-07** du 06-01-2005 fixant la compétence locale des bureaux de conciliation, *JORA* n° 04 du 09-01-2005.

<sup>4</sup> Article 19 de la **Loi n° 90-04** relative au règlement des conflits individuels de travail, Op. cit.

sur le recours préalable aux mesures de règlement internes à l'entreprise et leur échec. Il y a lieu de souligner, en effet, l'importance qui doit être attachée à la clarté de la demande introduite auprès de l'inspection du travail, laquelle va, tout au long de la procédure, être déterminante quant à l'objet du conflit et à la nature du droit revendiqué<sup>1</sup>.

Après sa saisine, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de trois jours pour saisir le bureau de conciliation et convoquer les parties à la séance de conciliation dont il aura fixé la date. Il doit néanmoins respecter un délai de 8 jours minimum entre la date de convocation et celle fixée pour la séance de conciliation<sup>2</sup>.

b) De l'absence :

En cas d'absence du demandeur à la séance de conciliation, sans justification valable, le bureau procède à la radiation de l'affaire.

En cas d'absence du défendeur, ou d'une personne ayant qualité pour lui, les parties sont convoquées de nouveau à une réunion de conciliation qui devra avoir lieu au plus tard, dans les huit jours de la convocation<sup>3</sup>.

En l'absence du défendeur ou de son représentant habilité, à deux séances consécutives de conciliation, le bureau dresse un procès verbal de non conciliation pour non comparution du défendeur régulièrement convoqué<sup>4</sup>. Ce procès verbal vaudra pour les parties l'échec de la conciliation, ce qui ouvre le droit à l'action judiciaire sur présentation du pv de non conciliation pour non comparution, dans un délai de six mois, à compter de la date de ce pv.

c) Des résultats de la conciliation :

Les parties bien présentes, le bureau de conciliation est sensé tout tenter pour les concilier sur un terrain d'entente.

---

<sup>1</sup> Voir nos Cours de contentieux social, destinés aux étudiants de 3<sup>ème</sup> année, spécialité droit privé, Année universitaire 2014-2015, p.02.

<sup>2</sup> Articles 26, 29 de la loi n° 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

<sup>3</sup> Art. 29, Ibid.

<sup>4</sup> Art. 30, Ibidem.

En cas d'accord des parties sur tout ou une partie du différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation<sup>1</sup>. Les pv de conciliation sont des titres à exécution, dont la loi garanti l'exécution forcée lorsque l'une ou l'autre des partie ne s'y soumet pas de bonne foie.

En effet, l'accord de conciliation est exécuté par les parties selon les conditions et délais qu'elles auront fixés ou, à défaut, au plus tard dans les trente (30) jours de sa date<sup>2</sup>. En cas d'inexécution de cet accord par l'une des parties, l'autre partie pourra saisir, d'une requête à exécution, le président du tribunal siégeant en matière sociale. Ce dernier ordonne alors, à sa première audience, l'exécution immédiate du procès-verbal de conciliation, dans un délai de grâce qui ne peut excéder 15 jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti<sup>3</sup>.

Si la tentative de conciliation échoue, le bureau dresse un procès verbal de non conciliation. Muni de se dernier, le demandeur aura à saisir la juridiction compétente dans un délai de 6 mois, à partir de la date du pv de non conciliation, conformément au code de procédure civile et administrative<sup>4</sup>.

Il convient de souligner par ailleurs qu'outre les moyens de règlement des conflits introduits par la législation, la voie conventionnelle intervient conjointement dans ce processus de sorte à réduire le taux de conflictualité dans l'entreprise par le règlement amiables des litiges.

La voie conventionnelle constitue d'ailleurs, non pas seulement un outil important de la gestion des relations de travail mais aussi, et surtout, un vecteur primordial dans la recherche de l'équilibre nécessaire entre les enjeux économiques de l'ère de l'ouverture sur le marché et la protection de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Art. 31, la **loi n° 90-04** relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

<sup>2</sup> Art. 33, Ibid.

<sup>3</sup> Art .34, Ibidem.

<sup>4</sup> Article 504 de la **loi n° 08-09** du 25-02-2008, portant le code de procédure civile et administrative, *JORA* n° 21 du 25-04-2008. Modifié et complété. Code de procédure civile et administrative, Edition corrigée et mise à jour, conformément à la **loi n° 08-09** du 25-02-2008 et conformément aux dernières modifications du code civil n° : 07-05 du 13-05-2007, Edition DAR ENOUNE, SAE, SLE.

#### Paragraphe 4 : Emancipation du régime conventionnel et rôle de l'ordre public social dans la protection de l'emploi

Dans un contexte économique complexe et susceptible d'accentuer différents moyens d'abus et de pression exercés sur les salariés par le pouvoir patronal, il était nécessaire d'asseoir le régime conventionnel des relations de travail<sup>1</sup>, à travers le système de la négociation collective, qui intervient dans les domaines les plus importants et sensibles de la gestion des relations de travail. Désormais, employeurs et salariés s'allient pour une gestion participative de la vie de l'entreprise.

L'un des aspects essentiels de la dimension collective du droit du travail est le droit de recourir à la conclusion de conventions et d'accords collectifs par le biais de négociations collectives, ces accords formant comme une « loi conventionnelle » établie par ces mêmes partenaires sociaux auxquels elle s'adresse et qui leur sont imposables au même titre que les textes élaborés par le pouvoir législatifs, sinon prioritaires. En effet, sauf les règles qui sont d'ordre public absolu, dès lors que les clauses de la convention collectives sont plus favorables aux salariés que les dispositions législatives, celles-ci sont écartées par le principe de faveur, lequel constitue, sous ces conditions, un revers du principe de la hiérarchie des normes.

Il est alors du rôle protecteur du droit du travail que les conventions et accords collectif ont normalement pour but et pour effet d'améliorer la situation des salariés et ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public que lorsqu'il est légalement possible d'y déroger dans un sens plus favorable aux salariés. L'ordre public, en ce sens, est constitué par le minimum social protecteur : salaire minimum, congés payés légaux, procédure de licenciement, délai de préavis, indemnité minimale de licenciement...etc<sup>2</sup>. L'ordre public social, dans ses domaines spécifiés, se trouve être au centre de la problématique de la protection de l'emploi.

---

<sup>1</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص. 267.

<sup>2</sup> AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel ; *Droit du travail* (à jour de la loi relative à la sécurisation de l'emploi), 28<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, Paris 2014, pp. 1341-1343

## I- Domaine de l'ordre public social

Fondamentalement, en droit du travail, l'ordre public social est évoqué dès lors qu'il s'agit de règles juridiques d'ordre public auxquelles il n'est possible de déroger que par voie conventionnelle et que dans un sens plus favorable aux salariés. Mais parallèlement à cette définition médiane, d'autres notions plus ou moins contingentées définissent des aspects différents de l'ordre public en droit du travail. Il s'agit de l'ordre public absolu, et son opposé, l'ordre public dérogatoire.

L'ordre public en droit social se manifeste essentiellement dans les règles de sécurité d'hygiène et de santé. Ces règles ne peuvent en effet faire l'objet de concession par les salariés eux même et ne suscitent pas de négociations à partir du moment où le législateur y a été dans les détails, ne laissant aux conventions que le soin de déterminer les aléas de leur mise en œuvre.

Certaines règles du droit du travail relèvent ainsi de l'ordre public absolu auquel il n'est permis de déroger en aucun cas et dans aucun sens. Toutefois, les critères selon lesquels la loi est dite d'ordre public absolu ne sont pas clairement délimités en droit algérien, contrairement à la jurisprudence française qui a pris le soin de cerner le domaine de l'ordre public absolu.

En effet, selon un avis du Conseil d'Etat Français du 22 mars 1973, les textes d'origine étatique s'imposent de façon absolue, au regard des conventions collectives, lorsqu'ils franchissent le domaine du droit du travail. Il en est ainsi pour l'interdiction générale des indexations fondées sur le SMIC ou sur le niveau général des prix. Ont également un caractère d'ordre public absolu les principes ou les règles concernant des avantages ou garanties échappant, par nature, aux rapports conventionnel. Il en est ainsi, tel qu'il est mentionné expressément par le Conseil d'Etat, de la compétence des agents publics et juridictions et des incriminations pénales<sup>1</sup>.

Ainsi, les partenaires sociaux peuvent organiser un système de protection contre le licenciement par voie conventionnelle mais ils ne peuvent en aucun cas soumettre la licéité du licenciement à une autorisation administrative, en dehors des

---

<sup>1</sup>JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain, *Droit du travail*, 24<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, Paris, 2008, p. 1319.

situations dans lesquelles les textes officiels organisent eux même l'intervention administrative. Cette interdiction trouve son fondement dans la norme qui prohibe aux personnes privées de déterminer la compétence des agents publics. Pour la même raison, en cas de litige individuel de travail, le droit de saisir le Conseil de prud'hommes est traité en jurisprudence comme une protection intangible du salarié<sup>1</sup>.

En droit algérien, le domaine de l'ordre public absolu n'est pas délimité de façon expresse et n'a pas non plus alimenté le contentieux en la matière. Mais certaines normes ne laissent, par leurs propres termes, aucune faculté aux partenaires sociaux d'exercer leur pouvoir normatif. Il en est ainsi par exemple lorsque la loi limite l'amplitude journalière de travail ou lorsqu'elle détermine les cas de recours aux CDD. Nous savons aussi, bien évidemment, que les règles définissant la compétence et l'organisation des juridictions sociales sont des règles d'ordre public dit « absolu » auxquelles il n'est point possible de déroger. Il n'est pas toujours facile, pour autant, de dire si une règle légale est absolument intangible ou si, sans perdre son caractère impératif, elle laisse une possibilité d'amélioration par voie de la convention collective<sup>2</sup>.

Quant à l'ordre public dérogatoire, il concerne la possibilité qui peut être conférée par la loi de déroger à des règles d'ordre public dans un sens moins favorable aux salariés. En droit algérien, les seules dérogations possibles font parties en réalité de ces normes qui renvoient expressément à la convention collective pour fixer, par rapport à une règle générale, des conditions particulières d'application<sup>3</sup>. Il en est ainsi par exemple lorsque la loi fixe la période d'essai à 6 mois et permet à la convention collective de la porter à 12 mois pour les postes de travail de haute qualification<sup>4</sup>.

Mais le pivot de l'ordre public social se trouve dans l'espace conventionnel auquel il est permis d'améliorer les règles légales et réglementaires à travers le

---

<sup>1</sup> JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain., *Droit du travail*, Op.cit., p. 1320.

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et de travail ...* Op.cit., pp. 48-49.

<sup>3</sup> Ibid., p. 48.

<sup>4</sup> Voir l'article 18 de la **loi n° 90-11**, modifiée et complétée, Op.cit : « *Le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six (6) mois. Cette période peut être portée à douze (12) mois pour les postes de travail de haute qualification. La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.* »

principe de faveur. La négociation collective étant l'aspect primordial de la participation des travailleurs à la détermination des règles conventionnelles applicables aux relations de travail, la convention collective, outre son rôle d'éclairer objectivement l'application de la loi, ne peut, en règle générale, apporter que des avantages supplémentaires aux salariés comparée à la législation et à la réglementation du travail.

L'ordre public social est qualifié de relatif en ce qu'il se limite à fixer des minimas de protection sociale en dessous desquels il n'est point permis de descendre<sup>1</sup>. Il en découle que le contrat, la convention collective ou même le règlement intérieur, ne peuvent valablement restreindre les droits des salariés qui leurs sont conférés par la loi.

Le principe de faveur, ainsi défini, illustre parfaitement le caractère protecteur du droit du travail dans la mesure où les dispositions législatives et réglementaires présentent un caractère d'ordre public en ce qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux dont il n'est possible de déroger que par des règles conventionnelles qui leur seraient plus favorables<sup>2</sup>. En d'autres termes, alors que l'application du droit commun interdirait que les clauses d'une convention puissent contrarier des règles d'ordre public, en droit du travail, le respect de l'ordre public est essentiellement orienté vers la protection des salariés<sup>3</sup>

Le principe de faveur en droit algérien trouve son fondement dans les articles 118 et 62 de la loi relative aux relations de travail. L'article 118 permet implicitement à la convention et à l'accord collectifs de contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles édictées par des normes qui lui sont hiérarchiquement supérieure et impose à l'organisme employeur de s'y soumettre dès lors qu'il a souscrit ou adhéré à ladite convention ou accord. En même temps, lorsque le contrat de travail introduit une clause plus favorable que la règle conventionnelle, c'est cette

---

<sup>1</sup> **BOUKLI-HACENE Chakib**, « **Ordre public social et flexibilité en matière de contrat de travail** », colloque national sur *l'impact des réformes économiques en matière des relations de travail en droit algérien*, Université de Jijel, Faculté de droit et sciences politiques, 10 et 11 Mars 2010.

<sup>2</sup> **SAMAR Nasreddine**, « **Ordre public social et principe de faveur** », *Revue des Sciences Juridiques et Administratives*, Faculté de Droit, Université Abou Bekr BELKAID, Telemcen, 2006, n° 04, p. 18.

<sup>3</sup> **KORICHE Mahammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail...*, Tome 1, Op.cit., p. 48.

clause contractuelle qui va s'imposer à l'organisme employeur<sup>1</sup>. Aussi, pour assoir cette position, l'article 62 de la même loi stipule que le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions collectives ou les accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Au final, selon les textes de loi, le principe de faveur ne s'apprécie pas qu'au niveau de la convention collective, il s'agit d'appliquer la règle la plus favorable au salarié à tous les niveaux de la hiérarchie des règles qui organisent les relations de travail.

## II- Ordre public social et protection de l'emploi

Si le rôle protecteur d'un droit du travail se conjugue aux garanties qu'il octroie en matière de licenciement et aux règles qui consacrent la stabilité des relations de travail, l'ordre public social est censé mettre en place un dispositif de protection susceptible d'assurer au maximum la continuité de l'appartenance à l'entreprise des travailleurs dits permanents, en multipliant les garanties dont ils bénéficient durant l'exécution et l'extinction des obligations contractuelles<sup>2</sup>.

Ainsi, s'agissant de la protection de l'emploi, les règles protectrices prévues en matière de licenciement ainsi que celles réglementant le recours aux CDD de sorte à consacrer la stabilité des relations de travail sont d'ordre public social dont on ne peut déroger par voie conventionnelles que par des règles plus favorables aux salariés.

En effet, le législateur protège le salarié de la rupture abusive de la relation de travail à travers un arsenal de règles juridique organisant la mesure du licenciement et le processus de compression d'effectifs pour raisons économiques.

En matière de licenciement disciplinaire, il faut rappeler que le législateur de 1990 avait abandonné les règles dites d'ordre public social organisant le régime disciplinaire, au sein du règlement intérieur, document établi par l'employeur qui

---

<sup>1</sup> L'article 118 de la **loi n° 90- 11** relative aux relations de travail, modifiée et complétée, dispose : « *Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions collectives (accords collectifs) auxquels l'organisme employeur a souscrit ou adhéré s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'organisme concerné sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise.* »

<sup>2</sup> **BOUKLI-HACENE Chakib**, « **Ordre public social et flexibilité en matière de contrat de travail** », Op.cit.

détermine, entre autre, les fautes disciplinaires, les sanctions y afférentes et la procédure disciplinaire. Mais en 1991, le législateur est intervenu pour légiférer le régime du licenciement disciplinaire, tout en laissant au règlement intérieur une marge étroite d'intervention.

Quant à la compression d'effectif pour raison économique, elle est organisée par les règles d'ordre public de protection introduite par le décret législatif 94-09 relatif à la protection des salariés susceptible de perdre de façon involontaire leur emploi, lequel, en s'ajoutant à la loi 90-11 relative aux relations de travail, font en sorte que le licenciement soit l'ultime solution dans le processus de réajustement des niveaux de l'emploi dans le cadre de la restructuration de l'entreprise en difficulté.

Ainsi, la possibilité de déroger à ces règles dans le contexte algérien ne peut se concevoir dans un sens défavorable pour les salariés. Serait donc de nul effet une convention collective qui permettrait à l'employeur de licencier des salariés sans qu'il ait à justifier son licenciement même si la loi le permet implicitement. Serait aussi de nul effet toute convention qui imposerait aux salariés d'accepter le départ volontaire en cas de difficultés économiques de l'entreprise, aussi courante soit cette pratique.

En matière de pérennité des relations de travail, la vision sécuritaire héritée de la politique du plein emploi, conjuguée aux engagements internationaux sur le respect du droit au travail contractés dans le cadre de l'OIT et autres, ont fait que le législateur maintienne le principe de pérennité des relations de travail en stipulant que le contrat de travail doit être conclu pour une durée indéterminée et en ne prévoyant le recours aux CDD que dans des cas qui doivent être limitativement interprétés<sup>1</sup>.

En ce sens, serait de nul effet toute convention collective qui légaliserait le recours aux CDD dans l'entreprise en dehors des cas cités par la loi. Il appartient d'ailleurs à l'inspecteur de travail de vérifier la compatibilité de tout contrat de travail à durée déterminée aux cas cités par l'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Art 11 et 12 de la **loi n° 90-11** relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

<sup>2</sup> Art 12 bis, Ibid.

Serait aussi nul et de nul effet toute convention ou accord collectif qui légitimerait la rupture des contrats de travail suite à un transfert d'entreprise, ceci étant contraire à une règle d'ordre public social qui garantit le maintien des relations de travail en cas de changement de l'identité de l'employeur<sup>1</sup>.

De telles conventions qui dérogeraient aux règles protectrices en matière de licenciement ou bien encore aux principes de pérennité et stabilité des relations de travail peuvent être aisément qualifiées d'ordre public dérogatoire, à la seule condition d'être autorisée par la loi. L'ordre public dérogatoire est une notion bien connue dans les pays développés tels que la France et la Belgique, mais soumise à des conditions rigoureuses.

Telles sont les principaux aspects du maintien du rôle protecteur du droit algérien du travail dans un contexte d'économie de transition. Mais devant les impératifs de la conjoncture économiques et les pressions concurrentielles exercées sur les entreprises, autant sur le plan externe que sur le plan interne, ce rôle protecteur demeure insuffisant pour garantir la sécurité de l'emploi et la paix sociale. La problématique de l'affaiblissement de la protection de l'emploi ne peut se résoudre qu'à travers la compréhension des raisons qui l'ont engendré et une réflexion rationnelle autour de la possibilité de concilier protection de l'emploi et enjeux économiques.

---

<sup>1</sup> Art 74 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

## ***Deuxième partie***

***La problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur  
du droit algérien du travail dans un contexte de transition  
à l'économie de marché***

L'un des progrès les plus certains de l'évolution juridique sur le plan mondial, consiste dans l'élaboration du droit du travail. Cette branche du droit fut récente et ne date que du dernier tiers du XIX<sup>ème</sup> siècle. La construction doctrinale du droit du travail est dès lors en incessant devenir suite à la rapide évolution de la société contemporaine. Et même temps, s'il y avait, il y a quelques années, cette impression que les lignes générale de la construction étaient, pour l'essentiel, achevées, voici que ce sentiment de sécurité, autour d'un droit du travail qui paraissait prendre une forme précise, s'évanouit par l'évolution qui en altère les lignes, et nous voilà, tel que l'exprime à juste titre un auteur, « à la recherche de nouvelles techniques plus sûres qui permettrait de résoudre dans l'avenir les problèmes neufs et souvent difficiles que soulève l'organisation des relations du travail »<sup>1</sup>.

Le droit du travail est un droit mouvant, qui ne saurait s'adapter aux mutations de son environnement s'il n'est pas doté de la flexibilité nécessaire pour permettre des issues adaptative à toutes situations nouvelles générées par le changement de son environnement. C'est ainsi qu'avait imaginé l'auteur (*Paul DURAND*)<sup>2</sup> un droit du travail exemplaire. Mais à défaut, il faut recourir à la réforme du droit du travail à chaque fois qu'il n'est plus en adéquation avec son environnement politique économique et social.

Le recul dans la mission protectrice du droit algérien du travail est le résultat indéniable de la transition à l'économie de marché. Un droit du travail conçu pour organiser des relations de travail axées sur la primauté de la stabilité politique dans un contexte idéologique socialiste ne peut pas prendre en charge les exigences des entreprises en souplesse et en flexibilité dans un contexte d'économie de transition.

---

<sup>1</sup> **DURAND Paul**, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Revue Droit Social*, 2010, n° 12, Dalloz, Paris, 2010, p. 1246.

<sup>2</sup> L'auteur **Paul DURAND** est professeur de la faculté de Droit de Nancy. Il est l'auteur de l'article « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », qu'il avait écrit en 1952. Disparu dans le tremblement de terre d'Agadir en 1960, son article n'a été publié qu'en 2010. L'auteur avait prédit dans son article l'émergence d'un droit de l'activité professionnelle pour répondre aux besoin de faire adapter le droit du travail aux mutations incessante de son environnement. Effectivement, les rhétoriques de cette discipline tracée dans son article sont semblables à ce qui est connu aujourd'hui sous le nom du Droit de l'emploi. (Voir pour plus de détail DURAND Paul, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », op.cit., pp. 1246-1250).

La législation de 1990 a été promulguée pour répondre à ces exigences. En même temps que cette législation, qui se veut adaptée aux aléas de l'économie de marché, est sensée satisfaire les attentes des employeurs, la protection du salarié dans son emploi s'en trouve sérieusement affaiblie, malgré le maintien relatif du rôle protecteur du droit du travail. Cet affaiblissement ne se traduit pas seulement par l'insécurité de l'emploi générée naturellement par les nouvelles dispositions de la législation, mais aussi et surtout par l'incompréhension, voire l'inacceptation des nouvelles orientations économiques et sociale dans un climat encore attaché à la bienveillance de l'Etat social.

Il convient en ces termes, de s'arrêter sur les différents aspects de l'affaiblissement du rôle protecteur du droits du travail tout en tentant d'en comprendre les raisons (**Chapitre1**), pour ensuite réfléchir au dénouement possible à la problématique de la protection du travailleur qui devrait passer par la reconnaissance de la nécessité de la flexibilisation de l'emploi, afin de trouver les moyens propices de faire adapter, effectivement et rationnellement, les règles protectrices du droit du travail au besoin accru de flexibilité (**Chapitre2**).

## **Chapitre I**

***L'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du  
travail face à l'économie de marché***

« Le droit du travail est une science non hermétique, qui évolue en fonction des nécessités du monde qui l’entoure. Sous peine de perdre toute légitimité, car non conforme aux réalités de son époque, il ne peut en aucun cas être immuable »<sup>1</sup>.

En même temps que le législateur algérien reste attaché aux valeurs sociales du droit du travail, les lois de 1990 ont également introduit une dose modérée de libéralisation et de flexibilité. Cette législation accorde à l’employeur des pouvoirs, notamment de discipline. Le recours aux licenciements pour compression d’effectif est encadré comme un instrument de gestion justifié par les besoins de l’entreprise. Il en est de même aussi pour le recours aux formes de contrats de travail atypiques, notamment les CDD à travers l’article 12 de la législation du travail.

La flexibilité intervenue dans le droit algérien du travail a engendré un affaiblissement considérable de son rôle protecteur. Les garanties édictées en matière de licenciement étant insuffisantes pour apporter au travailleur une protection effective contre la rupture abusive de la relation de travail, le recours au licenciement est devenu une pratique courante des entreprises ( **section2**). Aussi, par les insuffisances de la loi, le recours aux contrats de travail à durée déterminée en dehors des cas légalement permis est perçue comme une nécessité de conjoncture qui ébranle le principe de pérennité des relations de travail tant préconisé par la loi, et le principe du maintien des relations de travail est sujet à de multiples contingences (**section1**). L’émergence du secteur informel a accentué inévitablement cette régression de la protection de l’emploi (**Section3**). Et enfin, l’espace conventionnel sensé restaurer l’équilibre entre les intérêts de l’entreprise et la protection de l’emploi, peine à trouver ce terrain d’entente entre ces deux objectifs (**Section 4**).

---

<sup>1</sup> JACQUEMART Gaëlle, Préface pour : *La flexibilité en droit du travail*, Les ateliers des FUCAM, Collection d’actes de colloques, Sous la direction de Patrick Jaillot, Editions Anthemis, Belgique 2012, p. 07.

## **Section 1**

### ***Le déclin du principe de pérennité des relations de travail et le recul de la stabilité de l'emploi***

Le législateur algérien, nous l'avons vu, a organisé les relations de travail selon un modèle qui permet la conformité au principe de la stabilité de et la pérennité des relations de travail. La contractualisation opérée sur les relations de travail, en réponse aux besoins de l'entreprise dans une économie de transition, ne devait en aucun cas aller à l'encontre de ce principe. C'est ainsi que le législateur a décidé que la relation de travail doit être en principe conclue à durée indéterminée<sup>1</sup>, tout en prévoyant le recours exceptionnel au CDD dans des cas qui doivent être limitativement interprétés<sup>2</sup>.

Et pour parfaire la consécration de la stabilité de l'emploi, le législateur a aussi exigé le maintien des relations de travail en cas de changement de l'identité de l'employeur. Le transfert d'entreprise ne devrait pas justifier la perte des emplois des salariés qui y travaillent.

Pourtant, conjoncture économique exige, l'entreprise algérienne se trouve dans l'obligation de recourir aux CDD même dans les cas de relations de travail qui n'ont rien de temporaire mais que l'article 12 fait pendre en charge à travers son imprécision. En réalité, si l'entreprise algérienne contourne ainsi la loi c'est parce que la loi n'est pas en mesure de gérer ses exigences économiques. Finalement, la dépermanisation des relations de travail tient du fait que le travail permanent ne convient pas toujours aux besoins de l'entreprise.

L'argumentaire favorable au principe de pérennité est ainsi déconstruit, autant sur l'échelle nationale que sur l'échelle internationale (**Sous-section 1**) pour faire place à une dépermanisation graduelle des relations de travail conjuguées à l'émergence du droit de l'emploi (**Sous-section 2**).

---

<sup>1</sup> Art. 11 de la **loi n° 90-11**, modifiée et complétée, op.cit.

<sup>2</sup> Art 12, Ibid.

Par ailleurs, la stabilité de l'emploi étant remise en cause par les enjeux économiques de l'ère de transition, le maintien des relations de travail en cas de changement dans l'identité de l'employeur est une aspiration mythique du législateur, carrément écartée dans les cas de privatisation des entreprises publiques économiques et confrontée à plusieurs difficultés d'application, dans les autres cas, dont par exemple, la possibilité rompre les relations de travail dans un cadre de compressions d'effectif, ou de subordonner la préservation des postes à la transformation des CDI en CDD, ce qui accentue encore plus l'instabilité de l'emploi (**sous-section 3**).

### ***Sous-section 1 : Déconstruction d'argumentaire favorable au principe de pérennité des relations de travail***

Le souci constant des entreprises de disposer de variables d'ajustement à la conjoncture de leurs moyens de productions les conduit à fuir le contrat de travail à durée indéterminée à mesure que la législation du licenciement se fait plus protectrice de l'emploi occupé par les salariés<sup>1</sup>. Il n'est donc pas étonnant de voir les entreprises recourir aux CDD pour éviter les contraintes procédurales et pécuniaires qu'engendre le licenciement.

Le principe de pérennité des relations de travail a ainsi été destitué par un bon nombre d'argumentaires centrés sur les enjeux du libéralisme économiques, autant sur le plan national (**Paragraphe 2**) qu'à l'échelle mondiale (**Paragraphe 1**).

### ***Paragraphe 1 : Déconstruction d'argumentaire favorable au principe de pérennité à l'échelle internationale***

L'ouverture des économies constitue, sur le plan mondial, l'élément déclenchant à partir duquel les sécurités d'emploi, dont les règles qui consacrent sa stabilité, mises en œuvre par l'Etat providence classique, sont remises en cause. Il en est ainsi du principe de pérennité de l'emploi, lequel, tout comme les protections prévues en matière de licenciement, est perçu non seulement comme une entrave à

---

<sup>1</sup> LANGE Daniel et ROULET Vincent, *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, ellipses, Paris, 2012, p. 119.

l'embauche, mais aussi et surtout comme une source de régression pour les entreprises.

L'internationalisation des échanges et les changements technologiques amènent les Etats et leurs entreprises à s'adapter à la nouvelle donne mondiale dont la souplesse est une caractéristique clé. Les entreprises doivent être les plus rapides et les plus légères possibles. Les protections prévues par le droit du travail, dont l'obligation de recourir aux CDI, entravent le mouvement et ralentissent les entreprises dans leur course à intégrer le nouvel espace mondial<sup>1</sup>.

Partout dans le monde, la protection de l'emploi, dont le CDI est le maître mot, a suscité beaucoup de critiques de la part des économistes. Selon une opinion largement répandue, l'Europe souffrirait de trop de rigidités qui nuiraient à la croissance et à l'emploi. L'impact de la protection de l'emploi sur le marché du travail est déjà très inquiétant au regard des pays économiquement avancés. Il l'est d'autant plus en Algérie qui est encore en phase d'adaptation aux mutations de l'économie de marché<sup>2</sup>.

Aujourd'hui, pour créer de l'emploi et aider à la relance de la croissance économique, l'Algérie fait appel à l'investissement étranger et doit ainsi composer avec les exigences managériales des multinationales et transnationales qui importent dans notre pays une culture économique basée sur les principes du libre marché. Si, malgré les résistances internes au changement, la législation de 1990 tente de répondre aux exigences du libéralisme économique, les pressions exercées par ce dernier commandent une nouvelle adaptation de la loi par rapport à ce phénomène<sup>3</sup>.

Le principe de pérennité des relations de travail, s'il a le mérite de préconiser une politique de l'emploi idéaliste axée sur le plein emploi et la stabilité sociale,

---

<sup>1</sup>MEDA Dominique, « Flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité », Op.cit., p. 764.

<sup>2</sup> Voir notre ouvrage : *Droit Algérien du Travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Op.cit., pp. 116, 117.

<sup>3</sup> BORSALI HAMDAN Leila, « le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation » *Revue l'Année du Maghreb*, 2008, n° 05, p. 239.

s'avère désormais incompatible aux exigences de flexibilité des relations de travail requises par l'économie de marché.

## **Paragraphe 2 : Déconstruction d'argumentaire favorable au principe de pérennité à l'échelle nationale**

La dépermanisation des relations de travail s'impose de façon accrue dans le contexte actuel du développement économique. Certes, les actions de dépermanisation opérées par le recours systématique aux CDD, ont précarisé la situation professionnelle de la majorité écrasante des travailleurs algériens, mais cette dépermanisation, bien qu'elle constitue une atteinte délibérée à la stabilité de l'emploi préconisée par le droit du travail, apparaît, eu égard des économistes, comme une nécessité de conjoncture qui s'impose à l'entreprise, soucieuse de sa survie dans un marché concurrentiel.

Aussi, alors que les textes de loi sont conçus de façon à protéger le travailleur contre les abus que suscite l'économie de marché, ces textes manquent d'effectivité et ne sont pas adaptés aux réalités du terrain.

La législation algérienne du travail, n'étant plus de type socialiste mais pas encore de type capitaliste reste en dessous des besoins économiques de l'entreprise ; et à défaut d'une législation adéquate, les objectifs économiques qui ne peuvent pas attendre, contraignent l'entreprise à malmener la loi.

Le principe de pérennité des relations de travail, tant préconisé par le législateur est aujourd'hui au centre des débats et se voit ébranlé, non seulement par les recours abusifs aux CDD hors la loi mais par ce même législateur dont la nouvelle tendance est d'encourager l'emploi par tous les moyens, y compris ceux qui vont à l'encontre de la stabilité de l'emploi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir notre communication : « Les relations de travail en Algérie entre pérennité et dépermanisation : perspectives de flexicurité et émergence d'un droit de l'emploi », Colloque international sur le thème de *l'impact des réformes économiques sur le droit de l'emploi et la protection sociale : nouveaux enjeux et perspectives à la lumière des expériences maghrébines et françaises*, Faculté de Droit et Sciences politiques, Université de Constantine, Octobre 2014.

Les chefs d'entreprises préfèrent recourir aux CDD dont ils peuvent se décharger à l'échéance de leur durée dès que leur renouvellement devient pesant sur l'économie de l'entreprise, que de recourir aux CDI et supporter le long procédé d'un licenciement à chaque fois que le dicte les circonstances économiques de l'entreprise.

## **Sous-section 2 : Vers la « dépermanisation » des relations de travail et émergence d'un droit de l'emploi**

Parallèlement au recul considérable du principe de pérennité des relations de travail, observé tant à travers les lacunes de la loi que de par le foisonnement des CDD hors la loi, nous assistons à une nouvelle approche législative de la politique de l'emploi, laquelle, incitée par les défis de l'absorption de chômage, tend vers la consécration de la « dépermanisation » de l'emploi au détriment du principe de pérennité des relations de travail.

### **Paragraphe 1 : Recul du principe de pérennité des relations de travail**

Le principe de pérennité des relations de travail, encore consacré par la loi, marque un recul considérable, non pas seulement dans les textes de lois en vigueur comparé à la législation d'inspiration socialiste mais aussi et surtout dans les pratiques dominantes des chefs d'entreprises.

#### **I- Recul du principe de pérennité dans la législation actuelle en comparaison avec la législation antérieure**

En comparaison avec la législation antérieure qui consacrait réellement le principe de la stabilité de l'emploi, la législation actuelle, bien qu'elle semble consacrer la pérennité des relations de travail, à travers les articles 11 et 12 de la loi 90-11 mc, qui font du recours au CDD une dérogation exceptionnelle, marque en même temps un recul significatif de ce même principe au profit de la flexibilité des relations de travail revendiquée par les chefs d'entreprises.

---

En effet, si l'on venait à comparer les articles 11 et 12 de la loi 90-11 aux articles 7 et 27 de la loi 82-06<sup>1</sup>, on relèverait dans la législation actuelle beaucoup de failles qui portent délibérément préjudice à la stabilité de l'emploi requise par le principe de pérennité. Il s'agit notamment de l'absence de toute limite à la durée du CDD ou à son renouvellement.

#### A- Absence de limite à la durée

L'article 12 de la loi 90-11 ne prévoit aucune limite à la durée des CDD alors que l'article 27 de la loi 82-06 prévoyait une durée maximale de trois mois aux contrats de travail à durée déterminée conclus exceptionnellement dans les cas prévus par le même article.

Alors que bien souvent, le législateur s'inspire des textes de la législation française, et va parfois jusqu'à les reproduire, dans des domaines aussi complexes que les relations de travail, de par leur lien consubstantiellement indissociable de l'environnement politique, économique et social dans lequel elles émergent, il semblerait que seule la partie qui tend à affaiblir la protection du travailleur et de l'emploi est reproduite, et que l'on écarte délibérément les règles de sécurité sensée compenser l'affaiblissement inévitable de la protection de l'emploi.

En effet, le législateur français, tout en consacrant les possibilités de recours exceptionnel aux contrats de travail à durée déterminée, dans des cas similaires à ceux introduits par le législateur algérien, a pris le soin de limiter la durée maximale du CDD à 18 mois, qui peut être réduite à 9 mois dans certains cas et portée à 24 mois dans d'autres<sup>2</sup>. Ceci est pour qu'il n'en soit pas fait usage aux seules fins économiques

---

<sup>1</sup> **Loi n° 82-06 du 27-02-1982** relative aux relations individuelles du travail, Op. cit.

<sup>2</sup> L'article L.1242-8 du code du travail français dispose : « *La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix huit mois compte tenu, le cas échéant du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13. Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ; lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédent la suppression de son poste de travail ; lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement...* », Code du travail français, 77<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2015.

des entreprises et garantir la présence d'un caractère critère d'inconstance ou d'intermittence ne permettant pas le recours à un CDI.

### **B- Absence de limite au renouvellement**

Contrairement à la législation antérieure qui faisait transformer le CDD en CDI dès qu'il est renouvelé plus d'une fois<sup>1</sup>, la législation actuelle ne prévoit aucune limite au renouvellement des CDD. Et « en l'absence de prescriptions légales restrictives, le CDD arrivé à échéance, peut donc être renouvelé autant de fois que les parties en conviendront »<sup>2</sup>.

Juridiquement parlé, ce renouvellement ne saurait intervenir sans l'accord des parties et sans qu'il soit motivé au même titre que la durée initiale du contrat. Mais dans la pratique, les employeurs profitent de cette éventualité pour proposer aux salariés des renouvellements de contrats pour des postes permanents, fictivement motivés par le surcroît du travail, ou par un autre motif évoqué par l'article 12, et que les salariés acceptent au risque de se retrouver au chômage.

Il y a donc une contradiction avérée entre le caractère exceptionnel du CDD et la possibilité accordée aux parties de renouveler celui-ci autant de fois qu'ils le souhaitent, tant qu'il sera toujours possible à l'employeur de justifier, hors de tout contrôle, cette succession de CDD, par la persistance d'une situation conjoncturelle.

Là encore, le législateur algérien a écarté un élément essentiel à la sauvegarde de la stabilité de l'emploi, en comparaison avec la législation antérieure. En effet, la seule garantie possible au bien fondé du recours au CDD c'est d'en limiter le nombre de renouvellement. La loi 82-06 relative aux relations individuelle de travail (abrogée) faisait du renouvellement du CDD, dès qu'il dépassait le nombre d'une fois, l'opposition même du caractère temporaire de ce contrat, lequel emportait alors de droit sa requalification en CDI.

En droit français, si les contrats de travail peuvent être renouvelés, lorsqu'ils arrivent à échéance, sans perdre leur qualification de contrat de travail à durée

---

<sup>1</sup> Voir la loi n° 82-06 relative aux relations individuelles de travail, Op.cit. Art. 26 à 36.

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Tome 1, Op.cit. p. 142.

déterminée, plusieurs conditions doivent néanmoins être satisfaites. En plus de la limitation sur la durée, la loi fixe le nombre de renouvellement du CDD à une seule fois, comme c'était le cas dans l'ancienne législation en Algérie, et à la condition que la durée du renouvellement, ajoutée à celle du contrat initial n'excède pas la durée maximale prévue par la loi<sup>1</sup>. Le dépassement de ces limites emporte requalification du CDD en CDI, et cela a été appuyé par la jurisprudence française à plusieurs reprises<sup>2</sup>.

Le droit algérien laisse au contraire le champ libre aux entreprises de recruter sur des CDD renouvelables sans en limiter le nombre et la durée ; et alors que l'article 14 de la loi 90-11 prévoit la requalification du CDD irrégulier en CDI, la pratique des entreprises est de recourir à des CDD renouvelés à plusieurs reprises sans que cela n'entraîne nécessairement la requalification du CDD en CDI, nonobstant de rares postures jurisprudentielles favorables à cette convergence. De plus, l'article 12 qui pêche par imprécision, admet une large interprétation des cas de recours aux CDD. En effet, s'agissant par exemple du surcroît de travail, cette situation peut, dans la pratique, perdurer longuement à permettre le recours aux CDD renouvelables.

Par ailleurs, si le législateur a pris le soin d'ajouter à la liste des situations énumérées par l'article 12, celle des travaux qui sont par nature temporaire, c'est en vue d'élargir au maximum les possibilités de recours aux CDD. Désormais, si un CDD douteux peine à trouver justificatif dans les cas bien connus du travail temporaire, la raison du surcroît du travail, ou celle des travaux par nature temporaire, est susceptible de couvrir tous les contournements possibles de la loi.

C'est d'ailleurs ces imprécisions, certainement voulues, de l'article 12 qui va permettre davantage aux entreprises de recourir aisément aux CDD, alors même qu'il ne s'agit point d'une situation temporaire, et de passer outre un principe jugé incompatibles à ces besoins économiques.

---

<sup>1</sup> Art. L. 1243-13 du code du travail français, Op.cit. : « *Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée. La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8. Les conditions du renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié, avant le terme initialement prévu....* »

<sup>2</sup> Soc. 22 avr. 1985 : Bull. civ. V, n°320 ; Soc. 3 déc. 1987 : bull. civ. V, n° 698 ; D. 1988. Spmm. 317, Obs. Langlois. Cité dans : Code du travail français, avec Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par : RADE Christophe, DECHRISTE Caroline, GADRAT Magali, Editions Dalloz, Paris 2015, p. 394.

## II- Recul du principe de pérennité dans la réalité du terrain, encouragé par la jurisprudence

Malgré les restrictions imposées par la loi sur le recours aux CDD, on assiste dans la pratique à la conclusion généralisée de ces contrats, en violation des règles légales impératives. Ces pratiques sont encouragées par le discours libéral qui accompagne les restructurations de l'économie depuis la fin des années 1980 et la menace qu'il fait peser sur l'emploi<sup>1</sup>.

L'accès à l'emploi permanent est de nos temps un défi, voire un privilège. La percée du secteur privé, peu préoccupé par la stabilité des postes de travail octroyés, accroîtrait la tendance à la « dépermanisation » de l'emploi. Le secteur privé en Algérie a, en effet, connu un essor fulgurant ces dernières années ; il domine actuellement le secteur public dans l'ensemble des branches d'activité.

Par ailleurs, il faut souligner qu'une grande partie des salariés du secteur privé exercent dans l'informel. Il en résulte qu'ils ne peuvent prétendre à aucune protection, dont le droit à une représentation syndicale ou l'accès à une couverture sociale adéquate. Les entreprises multiplient les formes atypiques de contrats de travail. Il est observé un taux baissier de recours aux CDI et un recours de plus en plus important aux CDD, même si pour cela le libellé de l'article 12 de la loi n°90-11 sur les relations de travail est violé. Et comme la précarisation de l'emploi rime avec le secteur informel, il est également dénoté le recours de plus en plus poussé du recrutement informel et l'abandon des outils censés jouer le rôle d'amortisseur social en cas de perte d'emploi, dont les moyens sont détournés pour faire face à des dépenses qui relèvent des obligations de l'Etat plutôt que des cotisations sociales<sup>2</sup>.

Il faut dire aussi que le foisonnement des CDD tient surtout du mutisme de la loi et de la jurisprudence sur l'interprétation qu'il faut donner aux CDD répétitifs, combien même ils seraient justifiés par un surcroît du travail ou autre. Pis encore, il

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Relation d'emploi et de travail, une contractualisation relative*, Tome 1, Op.cit., p. 145.

<sup>2</sup> Voir pour plus de détails : **BLIDI Amel**, « **Monde du travail en Algérie : l'insoutenable précarité de l'emploi** », Quotidien *El Watan* du 20/11/2011, n° 6410,

arrive que la Cour suprême intervienne dans un sens défavorable au salarié. Il en est ainsi de l'arrêt du 06-05-2010 où elle déclare que la demande de requalification du CDD en CDI doit impérativement être faite en cours d'exécution de celui-ci. Cette position a été confirmée par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour Suprême daté du 02-06-2011<sup>1</sup>, comme pour asseoir une jurisprudence irrévocable dans cette optique, alors même que le contexte des dispositions imposées est totalement contradictoire à une règle juridique hiérarchiquement supérieure.

Ce dernier arrêt incombe par ailleurs la demande de requalification à la seule initiative de la partie ayant intérêt, sans que le juge ne puisse l'évoquer spontanément. Cette position se veut vraisemblablement constante, alors qu'il était possible de croire à une démarche laconique qui peut être révoquée par une autre décision ou ignorée par les juges de fond, comme dans l'affaire qui va suivre.

Cette jurisprudence ne fait que légitimer des pratiques hors la loi pour peu que le contrat irrégulièrement déterminé ait expiré, en omettant, que celui-ci, devient CDI de droit, dès lors qu'il enfreint la loi, par la lecture de l'article 14 de la loi 90-11, lequel considère le CDD conclu en violation de la loi comme un CDI sans avoir à l'attester par une quelconque procédure.

Dans une affaire relativement récente opposant un salarié (KK) à la société Sarl Atlas Bottling corporation-Pepsi, un juge de fond a solennellement révoqué cette position de la Cour suprême en s'appuyant sur les principes généraux du droit. Les faits de ce litige sont intéressants en ce qu'ils démontrent, non seulement le recours abusif aux CDD, dissimulés derrière un présumé surcroît de travail interminable, mais aussi, les difficultés pour le juge de rétablir le salarié dans ses droits lorsqu'il est confronté à une jurisprudence défavorable, et qu'il ne se met pas forcément dans la position du contestant qui appliquent les règles générales du droit, comme c'est le cas dans cette affaire.

Les faits de cette affaire remontent à 2010, lorsque le salarié KK est recruté dans l'entreprise sarl Atlas Bottling corporation-Pepsi par un CDD, renouvelé tous les

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 622703، مجلة المحكمة العليا، عدد 2011/02، ص. 213. جاء في هذا القرار: "تثار مسألة مخالفة عقد العمل أحكام المادة 12 من قانون 11-90، من طرف ذي المصلحة. لا يمكن إثارتها تلقائياً" و جاء أيضاً: "المطالبة بإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة تتم وجوباً خلال مدة سريان العقد"

ans, jusqu'au 07-03-2015. Le salarié a occupé le poste d'agent de promotion pendant ces cinq années, et tous les CDD qu'il avait contractés avec l'entreprise étaient justifiés par l'existence d'un surcroît de travail. Lors de son dernier contrat, en octobre 2014, le salarié avait demandé à son supérieur hiérarchique de le confirmer dans son poste par un CDI et en avait obtenu la promesse. Pourtant, à la date du 07-03-2015, il est surpris par la rupture de la relation de travail pour arrivée à terme du CDD que l'employeur ne souhaite plus renouveler<sup>1</sup>.

Considérant cette rupture abusive, et après avoir tenté la conciliation, le salarié actionne en justice, muni du pv de non conciliation, à la date du 07-06-2015 pour être rétabli dans ses droits. Il évoque alors la rupture abusive de la relation de travail et ce qu'elle enfreint les articles 12 et 73 de la loi 90-11 modifiée et complétée.

En effet, il est dit dans la requête introductive d'instance que le poste d'agent de production ne saurait être un poste temporaire puisqu'il s'agit d'une activité permanente, et que le motif de surcroît du travail, argué pendant cinq ans comme cause de recours au CDD, ne pouvait être crédible. De plus, le CDD en question n'a pas été présenté à l'inspecteur du travail pour contrôler sa légitimité. Par ailleurs, le salarié n'ayant pas commis de faute grave au sens de l'article 73, et le CDD étant en réalité un CDI conformément à l'article 14 de la loi 90-11, il s'agit d'un licenciement abusif. C'est pourquoi le salarié demande la réintégration dans son poste d'agent de production en tant que salarié permanent en plus des dommages et intérêts.

L'entreprise, représentée par son conseil, a alors répondu que son activité était saisonnière et que la production des boissons dépendait des fluctuations du marché. Ceci l'avait contrainte à conclure des CDD avec plusieurs salariés dont le demandeur. Elle a ajouté que la requalification du CDD en CDI devait être demandé alors que le contrat est en cours d'exécution, conformément à l'arrêt de la Cours suprême, daté du 06-05-2010, et que l'arrivé à terme du contrat supposait l'inexistence du contrat à requalifier.

A l'audience du 02 décembre 2015, le tribunal a statué en faveur du salarié, en s'appuyant sur des arguments pertinents qui remettent en cause la jurisprudence de la

---

<sup>1</sup> حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة الروبية، بتاريخ 09-12-2015، رقم الفهرس 15/05565. غير منشور

Cour suprême à laquelle les juges de fond se réfèrent depuis cinq ans. Au sujet de la requalification du contrat, le tribunal a considéré le CDD non conforme à l'article 12 en ce qu'il ne revêt pas le caractère d'un travail temporaire et que, au contraire, l'occupation d'un poste d'agent de production pendant 5 ans valait la permanence du travail exercé, ce qui rendait incroyable, la raison de surcroît du travail évoquée dans tous les contrats conclus au cours de ces cinq années, et que l'entreprise n'avait pas su démontrer, sachant qu'il appartient au défendeur d'apporter la preuve du contraire de ce qui est prétendu par le demandeur.

Mais ce qui est inattendu, c'est que le juge a écarté l'arrêt de la Cour Suprême de 2010 qui subordonne la demande de requalification d'un CDD en CDI, à l'obligation de la formuler pendant l'exécution du contrat en question, en déclarant qu'un tel arrêt ne pouvait avoir d'effet sur cette affaire parce que la règle juridique énoncée dans l'article 14 de la loi 90-11 se suffisait à elle-même et ne suscitait aucune autre interprétation que celle qui en découle expressément<sup>1</sup>.

Afin d'appuyer sa position, le tribunal s'est référé à l'article 01 du code civil<sup>2</sup> qui énumère les sources du droit pour déclarer que, la jurisprudence n'en faisant pas partie, il n'appartenait pas au juge de se référer aux arrêts de la Cour suprême, pour statuer d'emblé sur une affaire, en présence d'un texte législatif. Aussi, n'est-il pas admissible de se référer à cet arrêt pour interpréter l'article 14 de la loi 90-11 qui constitue la règle juridique applicable au conflit en cours. Ce texte juridique ne laisse en effet aucune équivoque d'interprétation en disposant que le CDD conclu en violation de la loi 90-11 modifiée est complétée, est considéré comme un CDI, sans subordonner cette requalification à la condition d'en formuler la demande avant l'expiration du CDD, ce dernier valant un CDI dès lors qu'il y a infraction à la loi et sans même être tenu de recourir à la justice pour l'établir.

---

<sup>1</sup> Rappelons ici l'énoncé de l'article 14 de la **loi n° 90-11**, rédigé comme suit : « *Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée* »

<sup>2</sup> L'article 01 du code civil algérien stipule : « ... *En l'absence d'une disposition légale, le juge se prononce selon les principes du droit musulman, et à défaut, selon la coutume. Le cas échéant, il a recours au droit naturel et aux règles de l'équité* ». **Ordonnance n° 75-58** du 26 septembre 1975 portant Code civil, *JORA* n° 78 du 30-09-1975, Modifiée et complétée.

Aussi, le juge de fond a souligné que la reconnaissance de l'obligation de demander la requalification d'un CDD en CDI en cours d'exécution du contrat, tendait à amener le tribunal à poser une règle juridique générale et abstraite, et ceci, n'étant pas de ses prérogatives, constituait une interaction dans ce qui est du ressort du pouvoir législatif et une atteinte au principe de séparation des pouvoirs.

Il s'agit là d'une dénonciation indirecte mais indéniable de l'arrêt de la Cour Suprême de 2010, lequel, en plus de son manquement aux principes généraux du droit, s'attaque par ailleurs à l'ordre public social en consacrant une règle moins favorable au salarié que le texte législatif, en ce qu'il réduit considérablement ses chances d'être rétabli dans ses droits en cas de CDD non conforme à la loi. De plus, en lui imposant de déclencher un conflit juridictionnel alors que le contrat est en cours d'exécution, il lui fait prendre le risque de rupture de la relation de travail précocement, sachant qu'il ne va pas forcément obtenir gain de cause.

Sur tous ces arguments, le juge de fond statue à la date du 02-09-2015, en faveur du salarié, en considérant le contrat conclu en violation de l'article 12 comme un CDI, et que la rupture de la relation de travail équivaut un licenciement abusif susceptible d'indemnisation. Il ordonne donc à l'entreprise la réintégration du salarié dans son poste avec confirmation par un CDI, en plus d'une indemnité égale à 6 mois de salaires pour licenciement abusif.

Il est d'ailleurs étonnant de voir un juge agréger indemnité et réintégration pour le salarié alors que l'article 73-4 ne laisse prétendre, en cas de licenciement abusif, qu'à une seule alternative parmi les deux, soit la réintégration du salarié, soit son indemnisation.

Si nous avons relaté ainsi les événements de cette affaire, c'est pour mettre l'accent sur la position inaccoutumée de ce juge de fond qui rétablit le salarié dans ces droits, en remettant en cause un arrêt de la Cour suprême que d'autres Magistrats ont appliqué depuis 2010. Malheureusement, un tel aboutissement favorable au salarié dans les conflits de requalification est exceptionnel. Nous savons en effet que les salariés en CDD ne sont amenés à demander la requalification de leurs contrats qu'au moment où le renouvellement leur a été refusé. Les juges de fond déboutent alors

l'action dans le fond ou dans la forme, soit en acquiesçant la raison du surcroit de travail comme une cause valable à la conclusion du CDD, soit en considérant le CDD objet du conflit inexistant et que la demande de requalification devait se faire en cours d'exécution du contrat.

Aussi, cette affaire nous démontre-t-elle le recours abusif et systématique aux contrats de travail à durée déterminée, justifiés par cette cause absurde de surcroit de travail dont on ne connaît pas les délimitations, ni sur la durée, ni sur le volume. Nous savons par ailleurs qu'il n'y a pas autant de poursuites judiciaires que de violations à la loi.

Il convient également de souligner que ce jugement, tout à fait fondé dans l'état actuel des choses, ne le serait plus si le projet du nouveau code du travail venait à être adopté. En effet, dans son article 23, le projet reprend exactement les dispositions de l'arrêt de la Cour suprême de 2010 en imposant que la demande de requalification du contrat de travail soit introduite en cours d'exécution de la relation de travail. On y relève aussi qu'en cas de requalification du contrat, le juge statuerait sur le maintien du salarié avec un CDI ou l'octroi d'une indemnité de licenciement en cas de refus de réintégration<sup>1</sup>.

Si le projet est adopté, cela remettrait tout en cause, et ferait de l'obligation de formuler la demande de requalification du contrat pendant l'exécution de la relation de travail, une atteinte supplémentaire à la stabilité de l'emploi. Sinon quel serait l'utilité de poser le principe de la durée indéterminée de la relation de travail si l'irrégularité d'un CDD n'entraîne pas automatiquement la transformation du CDD en CDI et qu'il faille le demander par voie de justice, alors que le CDD irrégulier est en

---

<sup>1</sup> L'article 23 de l'avant projet de loi portant le code du travail, dans son troisième alinéa, disposerait : « *La demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée à une durée indéterminée doit être introduite en cours d'exécution de la relation de travail. En cas de requalification du contrat, le juge saisi ordonne, le maintien du travailleur à son poste de travail avec un contrat de travail à durée indéterminée. En cas de refus le travailleur bénéficie de toutes les indemnités prévues à l'article 101 ci-dessous.* » (sachant que l'article 101 traite du licenciement abusif). Avant projet de Loi portant code du travail, mis en ligne par ZAIM Abdelhak. Septembre 2014. <https://www.fichier-pdf.fr/2015/03/21/copie-de-avant-projet-de-code-du-travail-algerie-septembre-2014/>

cours d'exécution. Plus encore, même dans le cas où les conditions sont remplies, l'action ne vaudra pas nécessairement la requalification du CDD non conforme en CDI puisque, comme pour le licenciement abusif, il appartiendrait aux parties, à l'employeur en l'occurrence, de refuser le maintien du salarié en CDI en s'acquittant d'une indemnité de licenciement.

Aussi, parallèlement au recul du principe de pérennité autant dans la législation du travail que dans la réalité du terrain, nous assistons graduellement à une consécration législative de la dépermanisation de l'emploi et à l'abandon progressivement avoué du principe de pérennité des relations de travail.

## **Paragraphe 2 : Consécration législative de la « dépermanisation » de l'emploi : vers l'émergence d'un droit de l'emploi**

Outre l'hésitation du législateur à consacrer efficacement la pérennité des relations de travail, marquée par l'absence de limites encadrant la durée et le renouvellement des CDD, nous assistons graduellement à la légitimation de la « dépermanisation » de l'emploi. En effet, les textes promulgués dans le cadre de la lutte contre le chômage, légalisent le contrat de travail à durée limitée, sans tenir compte de l'énoncé de l'article 12 de la loi 90-11, mc (I). Il est aussi question d'un nouveau code du travail qui prendrait plus que jamais en charge la notion de flexibilité et qui, de ce fait, encouragerait la « dépermanisation » et la précarisation de l'emploi (II).

### **I- La « depermanisation » de l'emploi Dans le cadre des textes relatifs à la promotion de l'emploi**

Dans le cadre de la lutte contre le chômage, des programmes d'aide et d'appui à la promotion de l'emploi et à l'insertion professionnelle ont été institués. Les contrats d'insertions et les contrats de travail aidés en sont les techniques les plus décisives en la matière. Mais en même temps que le but recherché est d'absorber le chômage, il est observé comme un encouragement à la précarisation de l'emploi dans la formulation des textes et les rhétoriques de l'application de ces programmes.

En effet, la loi 06-21 relative à la promotion de l'emploi<sup>1</sup>, dans son article 04, fait bénéficier l'employeur d'un abattement de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale au titre de chaque demandeur d'emploi recruté pour une durée égale au moins à douze mois et dans la limite de trois années. Cette technique prend le nom de « contrat de travail aidé » tant que l'Etat continue à subventionner les cotisations patronales, mais à l'échéance de ce type de contrat, il est permis à l'employeur de se délier du salarié en question alors même que le poste qu'il occupait aura été pour l'exercice de tâches permanentes. Nous y voyons une destitution légale des dispositions des articles 11 et 12 de la loi 90-11 considérés pourtant comme des règles d'ordre public social<sup>2</sup>.

En principe, tout poste occupé pour un emploi permanent doit donner lieu à la conclusion d'un CDI. Mais les dispositions de la loi 06-21 est telles que même en l'absence d'un motif de recours au CDD, il est reconnu à l'employeur la possibilité de contracter une relation de travail allant d'une durée d'une année à trois années. Bien que le législateur ait visé la limitation de la subvention de l'Etat, et non celle de la durée du contrat, il y a dans la formulation du texte comme une légalisation indirecte de contracter des relations de travail pour une durée allant de douze mois à trois ans, sans que cette limitation dans la durée ne soit justifiée par l'une des raisons légales de recours au CDD.

Si le législateur s'était contenté de limiter la subvention de l'Etat à la durée de trois ans, il n'y aurait alors aucune contradiction entre la loi 90-11 mc et la loi 06-21, mais, bien que les deux législations ont été promulguées dans des contextes différents et pour des fins différentes, d'aucun ne peut nier qu'il y dans la formulation du texte (allant de 12 mois et dans la limite de 3 années) une reconnaissance, sans condition aucune, de la possibilité de contracter des relations de travail de moins d'un an, pour lesquelles l'employeur n'aurait aucune subvention, et d'un an à trois ans, pour

---

<sup>1</sup> **Loi n° 06-21** du 11-12-2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi, *JORA* n° 08/2006.

<sup>2</sup> **Voir notre article : « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail »**, *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro spécial 2015, Colloque international sur les *Mutations de l'Ordre public : De l'ordre public aux ordres public*, Université de Béjaïa, Faculté de droit et des sciences politiques, 07 et 08 Mai 2014, p. 651.

lesquelles l'employeur ouvrirait droit à une subventions de l'Etat. Mais dans tous ces cas de figures, et qu'il y'ait ou non subvention de l'Etat, il s'agit bien de relations de travail dont les effets sont régis par le droit du travail.

En réalité, si le législateur avait voulu corroborer le principe de pérennité des relations de travail, il aurait subordonné l'aide à l'emploi à la condition que le contrat en question soit conclu à durée indéterminée, même si l'aide de l'état est limitée à trois ans, plutôt que d'encourager explicitement le recours à la conclusion de contrats d'une durée allant de un an à trois ans.

Tout semble comme si le législateur autorise une pratique dont l'entreprise ne peut plus se passer dans une conjoncture qui exige mobilité et flexibilité des relations de travail, pourvu que cela contribue à l'absorption du chômage<sup>1</sup>.

Pour parfaire la politique d'aide à la promotion de l'emploi, et en application de la loi 06-21, le législateur a réglementé le contrat d'insertion par le Décret exécutif n° 08-126 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle<sup>2</sup>.

Le contrat d'insertion n'est pas un contrat de travail. Mais c'est une forme de contrat d'emploi à régime particulier. Il consiste à insérer le bénéficiaire dans une entreprise accueillante pour une durée limitée à un an, renouvelable une seule fois dans des cas précis, durant laquelle le bénéficiaire exerce un travail rémunéré par l'Etat. C'est l'agence nationale de l'emploi<sup>3</sup> qui prend en charge ces contrats à travers les différentes directions régionales de l'emploi qui lui sont afférentes. Cette tripartie des acteurs de la relation contractuelle n'en fait pas un contrat de travail mais le contrat d'insertion peut déboucher sur un contrat de travail aidé, lequel serait alors subventionné d'un abattement sur les cotisations de sécurité sociale sur une durée qui s'étale de 1 an à 3 ans.

---

<sup>1</sup> Voir pour plus détails notre article « Vers la depermanisation des relations de travail en droit algérien : enjeux économiques et protection de l'emploi », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, n°01/2014, Université de Béjaia, p. 82.

<sup>2</sup> Décret exécutif n° 08-126 du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, *JORA* n°22 du 30-04-2008.

<sup>3</sup> L'agence Nationale de l'Emploi (*ANEM*) est la reconduction de l'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes instituée en 1996. Elle a été réformée en 2004 par la loi n° 04-19 du 25-09-2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, *JORA* n° 83 du 26-12-2004.

Mais ce qui est étonnant, c'est que la loi 06-21 ne fait aucunement référence à la législation du travail bien que ses dispositions portent sur l'emploi et le recrutement. S'il est admis que le contrat d'insertion ne peut être régi par le droit du travail, nous savons aussi, par la combinaison des deux textes, législatif et exécutif, que le contrat d'insertion peut parfaitement déboucher sur un contrat de travail aidé, qui devra dans ce cas être régi par le droit du travail. Il est donc curieux que le législateur de 2006 se veuille indépendant du droit du travail qui organise pourtant le contrat de travail, aidé ou non.

Face à cette situation équivoque, il est tout à fait légitime de croire à l'émergence d'un droit de l'emploi qui traite du recrutement et de l'emploi parallèlement au droit du travail qui traite de la relation de travail, dans tous ses aspects juridiques.

Nonobstant la précarisation de l'emploi qui en résulte, si ce dispositif d'insertion a le mérite de s'inscrire dans les démarches entreprises pour résorber le chômage, l'insertion en contrat d'insertion et en contrat de travail aidé, relève des lacunes qui vont à l'encontre du but recherché. En effet, le nombre de recrutements effectués dans le cadre des programmes d'insertion ne reflète pas la réussite de ce dispositif dans l'absorption constante du chômage. Même si nous assistons à des recrutements en masse, l'absorption du chômage est éphémère et l'effet qui perdure est celui de la précarisation de l'emploi. En effet, l'employeur ne fait que remplacer une personne subventionnée par une personne en contrat aidé et vice et versa au lieu de recruter définitivement en CDI.

Bien qu'elle nuise à l'employeur de par l'effort de formation et d'intégration qui doit être répété à l'arrivée de chaque nouvelle recrue, cette forme de recrutement constitue en même temps une véritable opportunité pour ce même employeur qui a à sa disposition une main d'œuvre facile et peu coûteuse. Aussi, résorbé pour une durée limitée, le chômage est voué à persister puisqu'à la fin de la période d'insertion, ou

bien même, à l'issu du CDD qui peut s'ensuivre, les jeunes bénéficiaires se retrouvent de nouveau au chômage sans même ouvrir droit à l'assurance chômage<sup>1</sup>.

Cette situation trouve son explication dans la liberté laissée aux employeurs de contracter des relations de travail, dont la durée est limitée à celle de la subvention de l'Etat. En ayant pour premier objectif de subventionner l'emploi pour une durée limitée, la loi 06-21 et ses textes d'application ne font en effet que stimuler la précarisation de l'emploi en encourageant les employeurs à ne recruter que sur des contrats subventionnés et en leur permettant de se délier de ces contrats dès que la subvention prend fin, peu importe la nature du poste occupé.

En tout état de cause, les textes promulgués dans le cadre de la promotion de l'emploi s'opposent à la législation du travail, dans la régie de la durée du contrat de travail. S'il est admis que les nouveaux textes vont dans le sens de l'émergence d'un droit de l'emploi, il n'en demeure pas moins que pour parfaire toute politique de l'emploi, droit du travail et droit de l'emploi doivent être mis en adéquation.

Seulement, la législation du travail promulguées et parachevée dans les années 1990, a été élaborée en une phase de développement économique et social caractérisée par la crise de l'entreprise ; une crise qui se traduit par un déficit dont la maîtrise ne peut pas se faire avec des modèles classiques de gestion des ressources humaines. Ceci est d'autant plus pesant que le caractère durable de la crise financière, malgré une solvabilité superficielle due à la rente pétrolière, ne cesse d'accentuer le déséquilibre entre les possibilités d'emploi et les aspirations sociales, retardant ainsi la relance économique, seule issue pour assurer un emploi et un revenu à la population<sup>2</sup>.

Il y a donc urgence à réformer le droit du travail pour la prise en charge d'une politique de l'emploi mieux adaptée aux réalités économiques. En effet, outre le bien-fondé du raisonnement développé autour de la question de l'insertion dans l'emploi, l'échec de ce processus de recrutement dans l'absorption du chômage a également

---

<sup>1</sup> BENLAKHAL Massilia et BOUNIA Aicha, *Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérés par l'ANEM*, Mémoire de fin d'étude pour obtention du diplôme de Master en sciences économiques : économie appliquée et ingénierie financière, Faculté des sciences économiques, Université de Béjaia, Année universitaire 2012-2013, pp. 35-36.

<sup>2</sup> Voir notre ouvrage, *Droit algérien du travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Op.cit., p. 138.

pour cause l'absence de règles juridiques en droit du travail qui prendraient en charge cette formule de l'emploi et qui sécuriserait les contrats de travail qui en découlent.

## II- La dépermanisation de l'emploi dans l'avant-projet du code du travail

Les pouvoirs publics avaient annoncé la promulgation d'un nouveau code du travail pour l'année 2015. Mais à ce jour, ce projet n'est toujours pas concrétisé même s'il revient souvent dans l'actualité des débats en la matière. Ce nouveau code préconiserait des réformes qui toucheraient à des domaines sensibles des relations de travail, individuelles et collectives. L'âge du travail, la durée du contrat, la rémunération, les indemnités, le droit de grève et le droit syndical en seraient particulièrement concernés<sup>1</sup>.

Alors qu'il était sensé marquer un rebondissement dans la prise en charge des nouveaux enjeux de l'emploi, cet avant-projet de loi a l'air de présenter plus une codification à droit constant qu'une réforme du droit du travail, avec quelques modifications près qui ne vont pas spécialement dans le sens d'une meilleure sécurisation de l'emploi.

En matière de contrat du travail, l'avant-projet de loi portant le code du travail limite, dans son article 26, le renouvellement du contrat à durée déterminée (CDD) à trois reprises<sup>2</sup>, ayant à vocation de mettre terme à la contradiction qui existe entre le caractère temporaire du CDD et l'absence de toute limite à son renouvellement dans le texte actuel. Mais, n'ayant pas limité la durée du contrat à renouveler, le texte ne pallie point à la situation de précarisation de l'emploi. Au contraire, il généralise de manière outrancière le contrat à durée déterminée (CDD).

Dans l'état actuel des choses, le contrat de travail à durée déterminée, qui n'est pas renouvelé à son échéance, devient légalement un contrat de travail à durée indéterminée. Selon ce nouveau texte, empreint d'ambiguïté, l'employeur semble

---

<sup>1</sup> GUENANFA Hadjer, « Ce que prévoit le nouveau code du travail », Tout sur l'Algérie (TSA), 03/09/2014, <http://www.tsa-algerie.com/2014/09/03/ce-que-prevoit-le-nouveau-code-du-travail/>

<sup>2</sup> Article 26 de l'avant projet du code de travail : « Les Contrats à durée déterminée ne peuvent faire l'objet de plus de trois renouvellements successifs ».

disposer de plus de temps et d'autonomie pour faire en sorte que le CDD ne soit pas requalifié en CDI. Dans cette possibilité accordée à l'employeur de renouveler Trois fois un CDD dont la durée n'est point délimitée, il y a déjà une tolérance, voire un appui à l'équivoque entretenue entre le rôle subsidiaire du CDD et la possibilité de le conclure pour des activités qui se poursuivent sur une durée difficile à qualifier de temporaire.

Par ailleurs, vu sous un autre angle, celui de la rationalité et de la réalité du terrain, alors que l'article 12 de la loi 90-11 ne mettait pas de limite au renouvellement des CDD, l'employé n'aurait plus droit qu'à trois renouvellements successifs de son contrat. Le nouveau texte, tel la loi 06-21, ne s'inquiète pas du sort du salarié qui arrive à la fin de son troisième contrat<sup>1</sup>, encore une raison pour dire que ce texte ne remédie pas à la précarisation de l'emploi.

Il est possible de prétendre que l'avant-projet de loi préconise plus de flexibilité pour les entreprises en ce qu'il intensifie les possibilités de recours aux CDD. Mais il ne fournit cependant pas en contrepartie une sécurité importante pour les salariés confrontés aux risques de la perte de l'emploi. Or, pour être en adéquation avec le sens donné à la flexicurité dans les pays occidentaux, il faut redévelopper la démocratie syndicale et sociale et renforcer les moyens et les pouvoirs des instances représentatives du personnel<sup>2</sup>. L'avant projet apporte au contraire des restrictions au droit syndical et n'est pas en mesure de garantir aux travailleurs une protection susceptible de faire face aux nouveaux risques auxquels ils sont confrontés par l'accroissement de la flexibilité.

---

<sup>1</sup> **MEDDOUR Rafik**, « **Code du travail : fini le statut de travailleur permanent** », Algérie patriotique, 02 septembre 2014, <http://algeriepatriotique.com/article/code-du-travail-fini-le-statut-de-travailleur-permanent>.

<sup>2</sup> **FILOCHE Gérard**, (ex inspecteur du travail), « **Dix propositions pour le code du travail** », Humanité, Fr, 16-02-2016, (<http://www.humanite.fr/dix-propositions-pour-le-code-du-travail-599108>)

### **Sous-section 3 : point sur l'ineffectivité du principe du maintien des contrats de travail en cas de changement d'employeur**

Le souci d'assurer la stabilité de l'emploi a fait poser le principe du maintien des contrats de travail en cas de changement survenant dans la situation juridique de l'employeur. La loi 90-11 consacre en effet l'unique article 74/1 à la question de la modification de la situation juridique de l'entreprise, en garantissant clairement le maintien des contrats de travail en cours, mais aucune prescription de source légale ou réglementaire n'est introduite dans le but d'en préciser les conditions d'application, ni disposer sur ses conséquences<sup>1</sup>.

Il en résulte que l'application de la règle du maintien des contrats de travail dans ce contexte est sujette à des interrogations multiples et pose des difficultés énormes. Il existe en effet des possibilités de rompre le contrat avant ou après de transfert d'entreprise (**paragraphe1**), ou de le modifier par le nouvel employeur (**paragraphe2**).

Mais ce qui est d'autant plus flou c'est que la loi sur la privatisation des entreprises publiques économiques semble réfuter indirectement cette obligation en en faisant une alternative qui emporte des avantages particuliers pour celui qui la saisirait (**paragraphe3**).

#### **Paragraphe 1 : Possibilités de rupture des contrats de travail avant ou après le transfert d'entreprise**

La cession de l'entreprise est souvent liée à des difficultés économiques et financières et ce sont ces mêmes difficultés, au sens de la loi, qui justifient le recours à la compression d'effectif dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise. Il s'agit en ces termes de savoir si la cession de l'entreprise peut coïncider, frauduleusement ou pas, avec la réorganisation de l'entreprise et le congédiement des salariés qui devaient bénéficier du principe du maintien de leurs contrats de travail.

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mahammed Nasr Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail ...*, tome1, Op.cit, pp. 212-213.

Pour mieux cerner la question, il convient de distinguer deux situations possibles. En effet, les congédiements des salariés peuvent intervenir avant ou après le transfert de l'entreprise.

### I- Rupture des contrats de travail avant le transfert d'entreprise

En principe, tant que la cession n'est pas encore envisagée, le cédant peut procéder à la réorganisation de l'entreprise et au licenciement de certains salariés dans le cadre d'une compression d'effectif pour raison économique. Mais la question qui se pose est de savoir si le cédant peut opérer des congédiements, avant le transfert envisagé de l'entreprise, en vue d'une réorganisation décidée par le cessionnaire.

En droit français, jusqu'en 1980, la jurisprudence française n'admettait pas que le cédant puisse procéder à des licenciements avant le transfert de l'entreprise, combien même la réorganisation de celle-ci serait déjà décidée par le cessionnaire à ce moment là. La Cour de Cassation condamnait systématiquement tous les licenciements antérieurs à une cession d'entreprise par soucis de préserver les droits des salariés<sup>1</sup>.

Mais un arrêt du 31 janvier 1980 marquera un revirement jurisprudentiel inattendu en déclarant désormais que le principe de la continuité des contrats de travail, en cas de transfert d'entreprise, ne ferait pas nécessairement obstacle à ce que le cédant procède, avant même que ne s'opère la cession, au licenciement des salariés dans le cadre de la réorganisation d'entreprise, pourvu que cette réorganisation soit d'ores et déjà décidée par le futur exploitant<sup>2</sup>.

En Algérie, la jurisprudence étant muette en la matière, nous pouvons aisément admettre que la réorganisation de l'entreprise envisagée par le cessionnaire avant ou au moment de la cession puisse légitimer les licenciements effectués par le cédant avant le transfert de l'entreprise à la seule condition que les salariés licenciés ne soient

---

<sup>1</sup> SAMAR Nasreddine, « changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail : le cas de l'article 74 loi 90-11 », op. cit., pp. 18-19.

<sup>2</sup> Ibid., pp. 19-20.

pas remplacés, tel qu'il est stipulé par la loi en matière des compressions d'effectifs pour raison économique<sup>1</sup>.

Ce raisonnement tient au fait que la suppression des postes de travail, décidée d'emblée par le nouvel employeur dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, conduira inévitablement au licenciement des salariés après la cession et il est donc indifférent pour ces salariés d'être licenciés par le cédant avant la cession ou par le cessionnaire après la cession<sup>2</sup>.

Pourtant, l'acquiescement d'une telle solution n'est pas profitable aux salariés, étant donné que la cession de l'entreprise est le plus souvent la conséquence de difficultés économiques et financières que traverse l'entreprise. En effet, s'il est permis à l'ancien employeur de licencier des salariés dans le cadre d'une réorganisation projetée par le nouvel exploitant, il est à craindre que les salariés congédiés ne puissent, dans ce cas, ni se retourner contre le cessionnaire pour le paiement des indemnités de rupture, en raison d'absence de tout lien de droit, ni espérer le paiement de ces indemnités par leur ancien employeur, ce dernier étant devenu insolvable.

Mais plus encore, cette solution laisse craindre une connivence frauduleuse entre le cédant et le cessionnaire pour licencier les salariés avant la cession de sorte à délivrer le cessionnaire de tout paiement d'indemnité et permettre en même temps au cédant de s'en échapper à cause de son insolvabilité.

Il peut également arriver que l'employeur, en vue de faciliter la reprise de son affaire libérée de tout le personnel, simule la fermeture de l'entreprise et procède au licenciement de tous les salariés pour compression d'effectif en raison de la cessation d'activité. Les contrats de travail ainsi rompus avant l'intervention de la cession ne sont plus en cours et ne sauraient être transmis au repreneur<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Article 69 de la **loi n° 90-11**, mc, op. cit. : « ... Il est interdit à tout employeur qui a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectif ».

<sup>2</sup> **SAMAR Nasreddine**, « **Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail...** », Op.cit., pp. 18-19.

<sup>3</sup> Ibid., Op.cit., p. 13.

En tout état de cause, l'absence de toute solution législative ou jurisprudentielle laisse prétendre au raisonnement le plus défavorable pour les salariés. En effet, il n'est point inopiné que l'employeur procède au licenciement des salariés avant la cession de son entreprise et le fait de simuler ou pas la fermeture de celle-ci ne change pas grand-chose au sort des salariés. D'ailleurs nous avons assisté tellement de fois à des licenciements économiques antérieurs au transfert de l'entreprise qu'il est tout à fait légitime de douter de l'utilité de l'article 74.

## II- Rupture des contrats de travail après le transfert d'entreprise

Le principe fondamental qui domine la transmission des entreprises c'est que le cessionnaire ne saurait avoir moins de droits que le cédant, c'est pourquoi il n'est pas interdit, de prime abord, au nouvel employeur, en l'absence d'intention frauduleuse, de procéder, après transformation, à la restructuration de l'entreprise cédée et d'invoquer la raison économique pour se séparer de salariés recrutés par son prédécesseur, à la seule condition de respecter les règles relatives aux ruptures<sup>1</sup>. D'ailleurs, le transfert de l'entreprise est le plus souvent suivi d'une réorganisation de ses services puisque, dans la majorité des cas, la cession de l'exploitation par l'ancien employeur intervient suite à des difficultés économiques.

Mais ce pouvoir de réorganisation que possède le nouvel employeur ne doit pas compromettre le principe du maintien des contrats de travail. La recherche de la mauvaise foi pour savoir si le cessionnaire entendait déjà licencier les salariés au moment du transfert, n'a pas grand intérêt, puisque, en tout état de cause, si les conditions du transfert sont remplies, les contrats de travail passent bien à la charge du nouvel employeur et d'aucun ne peut contester, à partir de ce moment là, le droit pour celui-là de procéder à la rupture de ces contrats de travail dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise et suivant les règles applicables aux licenciements pour raison économique. Il lui incombera alors de verser les indemnités de rupture et de préavis de licenciement aux salariés concernés.

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat*, Tome1, Op.cit., p. 216.

A ce sujet, la jurisprudence française a tenté de trouver un certain équilibre entre le principe du maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise et le droit reconnu pour le nouvel employeur de procéder au licenciement économiques des salariés passés à sa charge après le transfert. En effet, selon une jurisprudence française constante, les indemnités de rupture, après transfert d'entreprise, doivent être calculées sur la base de la totalité de l'ancienneté acquise en y incluant le temps passé chez l'ancien employeur. Tout semble comme si, par l'effet du maintien du contrat de travail, le salarié reste attaché à une seule entreprise et est tenu par un seul contrat de travail qui englobe toute son activité au sein de l'entreprise en question, combien même le statut juridique ou le propriétaire de celle-ci aurait changé<sup>1</sup>.

D'ailleurs, l'ancienneté passée au service de l'ancien employeur, conformément à cette jurisprudence, doit être prise en compte non seulement dans le calcul des indemnités de préavis et de licenciement, mais aussi dans le calcul des indemnités des congés payés ainsi que celles de mise à la retraite. Aussi, dans ce même ordre d'idée, il a été soutenu que l'ancienneté acquise chez le précédent employeur doit être prise en compte même lorsqu'il s'agit de déterminer l'ordre des licenciements ; il en va de même pour les autres critères qui interviennent dans ce classement tels l'expérience dans le poste et la qualification professionnelle<sup>2</sup>.

Au demeurant, grâce au principe du maintien des contrats de travail, la carrière professionnelle du salarié n'est pas traitée de manière parcellaire et fragmentée, mais de façon globale et unitaire, lorsqu'elle s'est déroulée au service d'une même exploitation économique<sup>3</sup>.

En Algérie, l'absence d'une jurisprudence soucieuse de protéger les salariés dans de telles circonstances octroie la possibilité absolue pour le nouvel employeur de licencier des salariés dans le cadre d'une compression d'effectifs pour raison économique en s'acquittant envers eux d'indemnités dérisoires ne tenant compte ni de l'expérience, ni de l'ancienneté des salariés acquises chez l'ancien employeur.

---

<sup>1</sup> SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail... », Op.cit., p. 21.

<sup>2</sup> Ibid., pp. 21-22.

<sup>3</sup> Ibidem, p. 22.

## Paragraphe 2 : Possibilité de modification du contrat de travail par le nouvel employeur

En partant du même principe qui a légitimé la rupture des contrats de travail après le transfert de l'entreprise et selon lequel le cessionnaire ne saurait avoir moins de droits que le cédant, il est tout à fait possible de légitimer aussi, tel que cela a été valable pour le cédant, la possibilité pour le nouvel employeur de recourir à la modification des contrats de travail qui lui ont été transmis dans le cadre du transfert d'entreprise.

Ce raisonnement, pourtant tout à fait valable sur le plan juridique, conformément à l'article 63 de la législation du travail<sup>1</sup>, conduirait à heurter la dimension sociale du principe du maintien des contrats de travail, car cela pourrait conduire à la perte de l'emploi dès lors que les salariés refusent la modification de leurs contrats.

La modification de la situation juridique de l'employeur en droit algérien n'est pas un évènement qui peut être invoqué par le nouvel employeur pour imposer unilatéralement au salarié des modifications dans son contrat de travail. Au terme de l'alinéa 2 de l'article 74 de la loi 90-11, toute modification de la relation de travail ne peut intervenir qu'aux conditions énoncées par les articles 62 et 63 de cette même loi, applicables en toute circonstance<sup>2</sup>. Ces deux articles distinguent deux modes de modification du contrat de travail. La première est celle qui intervient spontanément dès lors qu'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel énonce des règles plus favorables au travailleur que celles stipulées dans le contrat en question ; la deuxième est celle introduite par la volonté des parties, sous réserve du respect des dispositions légales en la matière.

Ceci nous amènerait à croire que la modification des contrats de travail reste possible même juste après le transfert de l'entreprise, aux seules conditions de se conformer aux textes régissant la modification du contrat de travail, et qui ne peut

---

<sup>1</sup> L'article 63 de la **loi n° 90-11**, mc, op. cit., stipule : « Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et la mesure du contrat de travail peuvent être modifiés par la volonté commune des parties »

<sup>2</sup> **KORICHE Mahammed Nasr Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail ...*, tome1, Op.cit, p. 215.

avoir lieu que sur accord mutuel des parties, quel qu'en soit le motif. Il est aussi admis, en raison du lien de subordination qui caractérise la relation travailleur employeur, qu'en cas de refus par le salarié de consentir à la modification souhaitée par l'employeur, lorsque cette dernière porte sur l'organisation du travail, ce dernier peut procéder au licenciement conformément à l'article 73 de la législation du travail qui considère comme faute grave le refus sans motif valable d'exécuter les instructions de l'employeur. En cas de modification substantielle du contrat, le refus du salarié entraînerait un licenciement indemnisé conformément aux dispositions qui légalisent le licenciement sans faute du salarié à la condition de s'acquitter envers lui d'une indemnité et d'un délai congé.

### **Paragraphe 3 : Le principe du maintien des contrats de travail au vu de la loi de privatisation des entreprises publiques économiques**

Alors que l'article 74 de la loi 90-11 préconise, de façon générale, le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise, il semble que les acquéreurs d'entreprises publiques économiques soient exemptés de cette charge. En effet, l'Ordonnance 01-04 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, ne considère pas le maintien des emplois salariés comme une condition mais comme un libre engagement qui pourrait faire bénéficier l'acquéreur de certains avantages spécifiques négociés au cas par cas<sup>1</sup>.

La loi 01-04 n'ayant pas expressément abrogé l'article 74 de la législation du travail, il en résulte que le principe du maintien des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'organisme employeur ne s'impose plus qu'aux acquéreurs d'entreprises privées, puisque les acquéreurs des entreprises publiques, auxquels s'adresse la loi 01-04, ne sont plus tenus par le maintien des contrats de travail aux termes de l'article 17 de cette loi qui en fait une simple

---

<sup>1</sup> L'article 17 de l'**ordonnance n° 01-04** du 20 août 2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, Op.cit., dispose : « *Les opérations de privatisation visées à l'article 13 ci-dessus, par lesquelles le ou les acquéreurs s'engagent à réhabiliter ou moderniser l'entreprise et/ou à maintenir tout ou partie des emplois salariés et maintenir l'entreprise en activité, peuvent bénéficier d'avantages spécifiques négociés au cas par cas* »

éventualité de négociation susceptible de générer des avantages spécifiques pour ces acquéreurs.

Au final, l'article 74 de la loi 90-11 qui pose le principe essentiel du maintien du contrat de travail, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, ne permet pas d'établir dans tous les domaines, et avec certitude, sa contribution au maintien de la stabilité de l'emploi.

## **Section 2**

### ***L'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement***

Le licenciement constitue la clef de voûte des pouvoirs du chef d'entreprise. La montée du chômage dans la société donne à cette prérogative, qui s'inscrit pourtant dans le cadre du pouvoir de gestion et son corollaire le pouvoir disciplinaire de l'employeur, une dimension dramatique qui ne serait pas perçue de la même façon dans un contexte de plein emploi<sup>1</sup>.

La flexibilité intervenue dans le droit algérien du travail a engendré un affaiblissement considérable de son rôle protecteur en matière de licenciement. La sécurité et la stabilité de l'emploi ne font plus partie des préoccupations principales de la politique de l'emploi, même s'ils sont légalement consacrés. Bien qu'il soit encore soumis à des règles contraignantes sur le plan juridique, le recours au licenciement, dont la pratique était exceptionnelle sous l'égide du socialisme, sera désormais une mesure ordinaire dictée par les nécessités économiques de l'entreprise.

Ainsi, parallèlement à l'affluence des CDD irréguliers, déclarés comme une nécessité de conjoncture, l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail se traduit aussi par l'insuffisance et l'ineffectivité des garanties prévues au profit du travailleur, autant en matière de licenciement disciplinaire (**sous section 1**) qu'en matière de compression d'effectif (**sous section 2**). Et comme le licenciement constitue le premier vecteur de la conflictualité dans l'entreprise, il ne semble pas non plus que les organes chargés du règlement des conflits parviennent sérieusement à réduire le taux de conflictualité dans les entreprises, ni à empêcher la perte de l'emploi (**sous section 3**).

---

<sup>1</sup> PELISSIER Jean, *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Editions DALLOZ, Paris, 2002, p. 87.

## **Sous section 1 : L'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement disciplinaire**

Lorsque le salarié se place, par le contrat de travail, sous l'autorité de l'employeur, il est soumis au sein de l'entreprise à une discipline qu'il doit respecter sous peine de sanctions. Le pouvoir d'infliger ces sanctions, qui appartient au chef d'entreprise, est qualifié de pouvoir disciplinaire. Or, ce pouvoir ne peut s'exercer que dans le cadre de la loi. En outre, les décisions du chef d'entreprise sont soumises au contrôle juridictionnel. Un droit disciplinaire gouverne donc le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise.<sup>1</sup>

Cependant, l'abandon du régime statutaire au profit de la contractualisation des relations de travail<sup>2</sup> a engendré le passage du droit disciplinaire au pouvoir disciplinaire de l'employeur. L'autonomie décisionnelle des acteurs sociaux laisse à l'employeur une liberté sans précédent dans la gestion des ressources humaines et ceci ne profite certainement pas aux salariés, d'autant plus que les textes de loi sont établis de façon à accentuer les dépassements des chefs d'entreprises au détriment de la sécurité de l'emploi. Ainsi, les garanties de fond en matière de licenciement disciplinaire sont insuffisantes, voire ineffectives (**paragraphe 1**), la protection procédurale est inefficace (**paragraphe 2**) et les lacunes de la législation influencent négativement sur l'effectivité du contrôle juridictionnel en la matière (**paragraphe 3**).

### **Paragraphe 1 : L'insuffisance des garanties de fond**

Tantôt présentées sous le terme de « lacunes juridiques » causées par le jaillissement d'une nouvelle ère économique méconnaissable au législateur, tantôt considérées comme des « issues » laissées volontairement pour faire face aux rigidités qui imprègnent encore la législation, les ambivalences et imprécisions des textes

---

<sup>1</sup> SAVATIER Jean, « Droit disciplinaire », Recueil Dalloz, Répertoire Travail, Vol : Contrat de travail, Paris, 1990, p. 2.

<sup>2</sup> ZAHY Amor, « Aspects juridiques des réformes économiques en Algérie », In : L'Algérie en mutation ; les instruments juridiques de passages à l'économie de marché, sous la direction de CHARVIN Robert et GUESMI Ammar, Editions L'Harmattan, Paris, 2001, p. 61.

juridiques font apparaître l'ambivalence entre la volonté de protéger le travailleur d'un côté et la nécessité de répondre aux exigences de flexibilité de l'autre.

### I- De l'article 73 et du caractère limitatif des fautes graves

Le terme « notamment » employé par l'article 73 de la loi 90-11 modifiée et complétée a suscité d'amples interrogations à propos du caractère limitatif de ces fautes graves. la Cour suprême est intervenue une première fois pour donner irrévocablement un caractère restrictif à la liste des fautes graves<sup>1</sup>, en considérant, dans son argumentaire, que l'intervention du législateur en 1991, pour énumérer la liste de fautes graves, n'aurait eu aucun sens si l'interprétation du nouvel article 73 devait conduire à confirmer le pouvoir pour l'employeur de participer à la définition des fautes graves<sup>2</sup>.

Mais cette position de la Cour suprême a été fortement récusée par les juristes<sup>3</sup>. En effet, bien qu'elle soit intervenue dans un souci accru de protéger le travailleur contre le risque des licenciements abusifs, cette limitation des fautes graves semblait, d'une part, s'éloigner de la logique, voire excessive dans la conjoncture économique actuelle, d'autre part, ineffective, ne remplissant pas la finalité pour laquelle elle a été instaurée.

D'ailleurs, la limitation des fautes graves s'éloigne de la logique pour ces mêmes raisons qui font de la délimitation du sens de la gravité d'une faute soit une tâche ardue. La divergence du degré de gravité des actes selon le lieu et l'activité de l'entreprise et l'évolution incessante du monde du travail font que le législateur ne peut énumérer tout ce qui peut être périlleux pour l'entreprise.

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 135452، مؤرخ في 04/06/1996، المجلة القضائية رقم 1997/02، ص. 195. C.S., Ch. Soc., dossier n° 135452, arrêt du 04 juin 1996, R.C.S., n° 02, 1997, p. 195. (Cité et traduit par : KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail., Tome 1, Op. cit., p. 223).

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail.*, Tome 1, Op. cit., p. 223.

<sup>3</sup> Voir pour plus de détail l'article de AKKACHA Mohieddine, « **La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien du travail** », *Revue IDARA*, 2001, n° 21. Ainsi que notre mémoire de magistère, De l'insuffisance de la protection de travailleur en matière de licenciement en droit algérien, Op.cit. pp. 77- 79.

Par ailleurs, la conjoncture économique prévalant demande une certaine flexibilité dans la gestion des relations de travail. Cette flexibilité se conjugue, entre autre, à la liberté, voire la responsabilité, accordée aux chefs d'entreprises, de choisir les moyens d'assurer la bonne marche de leurs entreprises. L'article 73, dans son interprétation limitative, semble constituer, au vu des économistes, une entrave à cet aspect de flexibilité.

En outre, la règle dite protectrice visant à limiter ce qui est dangereux pour l'entreprise et la relation salarié- employeur, suscite, de notre point de vue, plus d'inconvénients que d'avantages pour ce salarié même qu'elle est censée protéger. Cette garantie constitue une entrave à l'embauche. Le chef d'entreprise, s'il ne devait licencier le travailleur que dans des cas précis, hésiterait plus que par le passé à l'embaucher.

En tout état de cause, et face à la controverse suscitée au sujet de la limitation des fautes graves, dans un arrêt de décembre 2004<sup>1</sup> la Cour suprême est revenue sur sa première position en énonçant que l'employeur disposait du pouvoir de qualifier les fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement du travailleur. La Cour suprême a ainsi donné au terme « notamment » son véritable sens en déclarant que la liste des fautes graves n'est pas exhaustive. Désormais, selon la jurisprudence de la Cour suprême, l'article 73, en plus des fautes pouvant figurer dans d'autres textes de loi, pouvait aussi prendre en charge l'apparition de nouvelles fautes, lesquelles peuvent être liées par exemple à l'évolution des techniques de gestions et de productions dans les entreprises, pourvu que ces fautes soient classées dans le règlement intérieur dans la catégorie des fautes graves.

La Cour suprême invite, en effet, les juges de fond à une interprétation des dispositions de la loi 90-11, en matière de licenciement disciplinaire, qui combine les normes de l'article 73 nouveau et celles de l'article 77 alinéa 2, sachant que ce dernier

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 283600، مؤرخ في 2004/12/15، المجلة القضائية رقم 2004/02، ص. 193. C.S., Ch. Soc., dossier n° 283600, arrêt du 15 décembre 2004, R.C.S. n° 2, 2004, p. 193. (Traduction de : KORICHE Mahammed Nasr Eddine, Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail, Tome 1, Op. cit., pp. 224).

confie le domaine disciplinaire au règlement intérieur de l'entreprise<sup>1</sup>. L'arrêt rendu précise que, dans le domaine du licenciement, l'application de la loi ne doit pas se satisfaire d'une application mécanique de l'article 73, sans tenir compte de l'énoncé de l'article 77. Elle relève que si la loi 90-11 énumère dans l'article 73 nouveau, sans les limiter, les cas de fautes graves, elle consacre, avec les dispositions de l'article 77, le pouvoir de l'employeur de définir les fautes, dont les fautes graves, au moyen du règlement intérieur<sup>2</sup>.

En ce sens, l'emploi de l'adverbe « notamment », dans l'article 73, par le législateur de 1991, ouvre ainsi la possibilité pour l'employeur, sur le fondement de l'article 77, de préciser dans le règlement intérieur les cas de fautes grave, autres que celles légalement déterminées, qu'il envisage, le cas échéant, de sanctionner par le licenciement. Il est donc admis, que les fautes pour lesquelles le salarié encourt le licenciement, sont d'une part celles qualifiées de fautes graves par la loi et, d'autre part, celles auxquelles le règlement intérieur de l'entreprise donne cette qualification<sup>3</sup>.

En tout état de cause, combien même l'énumération des fautes graves aurait été inspirée par le souci de protéger le travailleur contre le licenciement abusif, elle reste peu salubre si l'on admet que la simple règle de proportionnalité de la sanction au degré de gravité de la faute, devrait suffisamment permettre au salarié de s'en prévaloir utilement pour contester les décisions de l'employeur qui ne la respecteraient pas<sup>4</sup>.

Si l'on prenait exemple sur le législateur français, bien qu'il soit plus protecteur envers le salarié, en comparaison avec le législateur algérien, il ne limite pas les cas de fautes graves pouvant justifier le licenciement disciplinaire. Il se contente de légitimer le licenciement pour motif personnel dès lors qu'il est justifié par une cause

---

<sup>1</sup> L'article 77 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, *mc, op. cit.*, dispose dans son deuxième alinéa : « Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualifications des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre ».

<sup>2</sup> **KORICHE Mahammed Nasr Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail*, Tome 1, *Op. cit.*, pp. 224-225.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> **BOUANAKA. E.**, « Réflexion sur la place du droit du travail dans la gestion des ressources humaines en Algérie », *Revue IDARA*, 1997, Vol 07, n°2, p. 178.

réelle et sérieuse<sup>1</sup>, et laisse à la jurisprudence le soin de définir les rhétoriques du sérieux et de la réalité de la cause tout en tenant compte de l'évolution économique et sociale.

Nous pensons d'ailleurs qu'il peut être judicieux que le législateur algérien pose la condition de l'existence d'une cause réelle et sérieuse autant en matière de licenciement disciplinaire, que dans les cas de licenciements pour compressions d'effectifs. Ce faisant, alors même que l'article 73-5 légalise le licenciement indemnisé, prononcé en dehors de toute faute grave, ce dernier devrait néanmoins être justifié par une cause réelle et sérieuse. En outre, même si la législation et le règlement intérieur énumèrent conjointement les cas de fautes graves, la notion de cause réelle et sérieuse qui s'y ajoute permet de lever les ambiguïtés existantes et d'apprécier les différentes situations au cas par cas.

Par exemple, lorsque le législateur considère comme faute grave, le refus d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs, ce comportement étant considéré aussi comme une atteinte à l'obligation de loyauté née du contrat de travail, nous nous demandons en quoi consiste exactement tous les cas de figure qui peuvent s'y accoler.

Une question retient particulièrement notre attention, surtout avec l'évolution des rapports entreprenariat-salariat. Il s'agit du cas dans lequel le salarié est amené à porter des appréciations critiques sur ses conditions de travail, le fonctionnement de l'entreprise, ses dirigeants, ou bien encore sur les mesures prises à son égard.

En droit français, lorsqu'il s'agit d'apprécier la justification d'un licenciement motivé par de telles critiques, deux voies peuvent être empruntées<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. L. 1232-1 du code du travail français : « *Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse* » Code du travail français, avec Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par : RADE Christophe, DECHRISTE Caroline, GADRAT Magali, Editions Dalloz, Paris 2015.

La première consiste à considérer que ces propos relèvent de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression. C'est d'ailleurs à l'occasion du licenciement d'un salarié ayant publiquement critiqué ses conditions de travail, que la Cour de Cassation française, dans l'arrêt dit Clavaud<sup>2</sup>, a, pour la première fois jugé que, sauf abus, les salariés jouissaient en dehors de l'entreprise, de leur liberté d'expression, distinctement du droit d'expression réglementé par le code du travail. Plus encore, la protection de la liberté d'expression fut ensuite étendue même aux cas dans lesquels elle s'exercerait dans l'entreprise<sup>3</sup>.

Cependant, une autre approche des propos critiques tenus par le salarié est possible, laquelle consisterait à les confronter à l'obligation de loyauté née du contrat de travail, qui prendrait, dans cette circonstance, les traits d'une obligation particulière de réserve. Il faut par ailleurs noter que les juges français peuvent être enclins à adopter une telle analyse lorsque le salarié en question exerce des fonctions d'encadrement ou de direction de nature à mettre à sa charge une obligation de loyauté renforcée. C'est cette approche qu'avaient retenu les juges de fond dans un arrêt de 2015<sup>4</sup>.

En l'espèce, un salarié engagé par une association regroupant différents services de santé et de médecine du travail, dans laquelle il exerçait les fonctions de délégué général, est licencié pour avoir dénoncé ce qui lui apparaissait comme constituant de graves dysfonctionnements au sein de l'un des services de santé adhérent à l'association. La Cour d'appel juge le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, en retenant que « les propos litigieux ne peuvent ressortir d'une liberté d'expression telle que revendiquée, mais caractérisent un manquement à l'obligation de loyauté dès lors qu'en sa qualité de délégué général du Centre interservices de santé et de médecine du travail, le salarié ne pouvait dénoncer celui

---

<sup>1</sup> GRATON Laurène, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », *Revue Droit Social*, Janvier 2016, n°01, Dalloz, Paris 2016, p. 04.

<sup>2</sup> Soc., 28 avr. 1998, n° 87-41.804, Bull. civ. V, n° 257 ; Dr. Ouvrier 1988. 250, note A. Jeammaud et M. Le Feriant. In : GRATON Laurène, op. cit., p. 04.

<sup>3</sup> Soc., 14 déc. 1999, n° 97-41. 995, Bull. civ. V, n° 488 ; D. 2000. 40 ; Dr. Soc. 2000. 163, Concl. J. Dupolat ; ibid. 165, note J-E. Ray ; RTD civ. 2000. 801, obs. J. Hauser. Cité par : GRATON Laurène, op. cit., p. 04.

<sup>4</sup> Soc., 23 sept. 2015, n° 14-14. 021, Cité par : GRATON Laurène, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », Op. Cit., p. 05.

des adhérents dont cette association représentait les intérêts et opposer ainsi un service de santé aux autorités publiques, et qu'un tel comportement présente de graves contradictions avec les fonctions confiées à l'intéressé<sup>1</sup>.

Dans l'arrêt du 23 septembre 2015, précité, la Cour de cassation censure, au visa de l'article L. 1121-1 du code du travail<sup>2</sup>, le raisonnement des juges de fond, qui auraient dû, pour considérer le licenciement justifié, caractériser l'existence d'un abus, dans l'exercice de la liberté d'expression dont jouit tout salarié, par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Sans revenir sur les difficultés soulevées par les critères d'identification de l'abus rappelé par la Cour de cassation, cette dernière ne censure pas les juges de fond pour n'avoir pas suffisamment montré en quoi les propos litigieux, étaient injurieux ; diffamatoires ou excessifs. Elle leur reproche d'avoir considéré le licenciement justifié pour cause réelle et sérieuse après avoir retenu l'existence d'un manquement du salarié à son obligation de loyauté, alors qu'ils auraient dû caractériser un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression<sup>3</sup>. Il semblerait donc que c'est l'abus qui est en mesure de constituer une cause réelle et sérieuse de ce licenciement.

Ce cloisonnement rigoureux des domaines respectifs de la liberté d'expression et de l'obligation de loyauté, n'est pas toujours facile à démêler. Néanmoins, la jurisprudence française s'astreint à concilier la protection de la liberté d'expression et le respect de l'obligation de loyauté, en tenant toujours compte de l'obligation de justifier le licenciement par une cause réelle et sérieuse.

Le législateur algérien n'apporte aucune précision sur ce côté bien distinct des droits des salariés, ni même celui du devoir de loyauté, pas plus que la jurisprudence n'ait clarifié ces sujets. La faute grave liée à l'inexécution des instructions de l'employeur est formulée de façon générale, impliquant une large interprétation et ne laissant aucun terrain à la recherche de la mesure qui définit ce qui est du ressort de la

---

<sup>1</sup> **GRATTON Laurene**, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », Op.cit., pp. 4 et 5.

<sup>2</sup> L'article L. 1121-1 stipule que des « restrictions à la liberté d'expression peuvent être admises dès lors qu'elles se trouvent « justifiées par la nature de la tâche à accomplir ». Code du travail français, Op.cit.

<sup>3</sup> **GRATTON Laurene**, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », Op.cit. p. 05.

liberté d'expression et ce qui la restreint. Ainsi, si un pareil conflit en résultait, le juge algérien n'aurait pas à évoquer la notion de l'abus dans la liberté d'expression du salarié pour justifier un licenciement disciplinaire tant que le manquement aux obligations professionnelle est établi, ce qui serait probablement différent si le législateur algérien avait exigé la cause réelle et sérieuse en toutes circonstances.

## II- De l'article 73-1 et de la qualification de la faute grave

Selon l'article 73-1, pour déterminer la faute, l'employeur doit prendre en compte divers éléments qui contribuent à la qualifier de fautes graves. Il s'agit des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, son étendue et son degré de gravité, le préjudice causé, ainsi que la conduite habituelle du travailleur.

Cette disposition pourrait avoir un sens si le législateur avait subordonné la légitimité du licenciement disciplinaire à l'établissement de l'existence d'une faute lourde, comme c'est le cas en droit français. Or, différemment de la faute grave, la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise<sup>1</sup>. Pour l'établir, il ne suffit pas de constater les faits, il faut aussi mettre la lumière sur les circonstances, autant personnelles qu'environnementales, dans lesquelles la faute grave a été commise.

Cependant, le législateur algérien n'entretient pas cette distinction en la matière et les fautes graves sont déjà déterminées par la loi. Ainsi, sauf à admettre que l'article 73-1 vise plutôt les fautes pouvant figurer dans le règlement intérieur, il est difficile d'envisager que l'employeur prenne en compte une quelconque circonstance dans la qualification d'une faute déjà déterminée par la loi.

---

<sup>1</sup> Soc., 22 octobre 2015, pourvoi n°14-11.801, Bull. 2015, V (FP-P+B), cité par : GRATTON Laurène, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », Op.cit. p. 05.

L'article 73-1 aurait pu être utile dans la détermination de la sanction si les circonstances dans lesquelles la faute a été commise pouvaient changer cette sanction. Mais chacune de ces fautes justifie le recours au licenciement sans délai congé ni indemnité, et il ne semble pas que les circonstances dans lesquelles elle ait été commise puissent changer la qualification de gravité qui leur est attribuée d'emblée.

Ainsi, pour les fautes énoncées par l'article 73, il n'est pas envisageable que la prise en compte des circonstances dans lesquelles la faute a été commise puisse servir ni dans la qualification de cette faute, ni dans la détermination de la sanction. Il est donc possible d'affirmer que cette règle protectrice, introduite par l'article 73-1, est nulle de conséquences, si ce n'est qu'elle peut tout juste jouer un rôle dans la qualification des fautes graves qui ne figurant pas dans la liste des fautes introduite par l'article 73.

D'ailleurs, alors que les dispositions de l'article 73-1 laisseraient croire de prime abord que ce n'est pas parce qu'un acte du salarié est catalogué par un texte en tant que faute grave que cette qualification sera retenue en toute circonstance, la Cour suprême semble en faire une interprétation différente et contestable. C'est ainsi que dans un arrêt de cassation, elle sanctionne le juge de fond qui avait reproché à l'employeur de ne pas avoir pris en compte dans la qualification de « faute grave », les critères énoncés à l'article 73-1. Elle considère ainsi que ces critères n'interviennent pas au moment de la qualification de la faute, mais seulement, une fois la faute grave relevée, pour décider quelle sera la sanction à prendre<sup>1</sup>.

La Cour suprême suppose que même lorsque la qualification de faute grave est retenue, le licenciement pourrait être écarté et remplacé par une autre sanction moins grave. Or, si cette solution pouvait être envisagée autant avec le droit antérieur à la réforme de 1990, qu'avec la loi 90-11 avant sa modification, elle ne peut être retenue

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مؤرخ في 09/06/1998، ملف رقم 159428 (غير منشور)  
Cass. Soc., Ch. Soc., dossier n° 159428, arrêt du 09 juin 1998 (Non publié), cité et traduit par : KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail...*, Tome 1, Op.cit., p. 226.

en l'état actuel de la loi qui ne prévoit aucune alternative au licenciement sans indemnité, ni délai congé, lorsque la faute grave est établie<sup>1</sup>.

### III- Des articles 73, 73-5 et du licenciement sans faute grave

Avant l'abrogation de l'article 72 de la loi 90-11, qui faisait octroyer au salarié une indemnité, en cas de licenciement individuel ou collectif, on pouvait facilement dire, en combinant cet article avec les articles 73 et 73-5, qu'en dehors des fautes graves fixées par l'article 73 de la loi relative aux relations de travail, tout licenciement prononcé est pourvu d'indemnité et de délai-congé. Mais après son abrogation par l'article 35 du décret législatif 94-09, cette affirmation devient équivoque.

En effet, l'article 72 de la loi 90-11 était certes légiféré dans le régime juridique du licenciement pour compression d'effectif, mais s'adressant autant au licenciement individuel que collectif, il était naturel de l'appliquer à tout licenciement prononcé en dehors des fautes graves introduites par l'article 73 de la même loi. Mais son abrogation a posé la question de savoir quel serait désormais le sort d'un licenciement individuel prononcé en dehors des fautes graves.

En principe, il est des règles fondamentales en droit du travail que tout licenciement qui surviendrait sans que le salarié n'est commis de faute, ouvre droit à une indemnité de licenciement, et il est étonnant que le législateur ne reconnaisse pas explicitement ce droit, alors qu'il reconnaît le droit pour ce salarié à un délai-congé, conformément à l'article 73-5.

Il est possible cependant de se référer à l'énoncé de l'article 73, lequel en stipulant : « ...sont notamment considérées comme fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité... » laisserait sous-entendre que si le licenciement intervient sans délai congé ni indemnité en cas de

---

<sup>1</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail...*, Tome 1, Op.cit., pp. 226, 227.

faute grave, il serait naturellement pourvu d'une indemnité et d'un délai-congé en cas d'absence de faute grave.

Mais la question fondamentale à poser est de savoir s'il est légalement permis à l'employeur de procéder à une rupture unilatérale de la relation de travail, hormis les cas disciplinaires ou les compressions d'effectifs, pour peu qu'il s'acquitte envers le travailleur congédié d'une indemnité de licenciement et d'un délai-congé.

Après avoir affirmé que le licenciement disciplinaire intervenait dans les cas de fautes graves, faute de quoi il serait abusif, l'article 73 reformule cette disposition en prévoyant les cas de fautes graves qui justifient le licenciement sans délai-congé ni indemnité. Ceci sous-entend, mais pas de façon explicite, qu'en dehors de ces cas, il peut y avoir un licenciement à condition qu'il soit accompagné d'un délai congé et d'une indemnité de licenciement.

Quant à l'article 73-5, il affirme sur des termes peu réprobateurs, que le licenciement sans faute grave ouvre droit à un délai-congé. Ainsi, la lecture sensu stricto des articles 73 et 73-5 montre, d'une façon certaine mais moins apparente, que l'employeur peut « légalement » procéder au licenciement en dehors des fautes graves pour peu qu'il s'acquitte envers le travailleur injustement congédié, d'un délai-congé, l'octroi de l'indemnité n'étant pas expressément stipulé par la loi.

Si cette position du législateur n'est pas clairement avouée c'est en raison de la difficulté d'admettre qu'une rupture de la relation de travail en dehors de ces cas légaux, et donc abusive, puisse en même temps constituer un droit accordé à l'employeur. En tout état de cause, la loi entretient une certaine équivoque entre le caractère abusif du licenciement prononcé en violation de la loi et le droit de procéder au licenciement en contrepartie d'un délai congé. Il est possible d'admettre que la liberté de licencier est une nécessité de conjoncture, mais le législateur devrait s'en tenir à une conception uniforme au lieu d'hésiter entre la notion de l'abus et celle du droit<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir pour plus de détails notre mémoire de Magistère : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, Op.cit., p. 83.

## **Paragraphe 2 : Les insuffisances de la protection procédurale**

La flexibilisation de la gestion des ressources humaines n'a pas été sans incidence sur la procédure disciplinaire. Il en résulte un assouplissement considérable de la procédure de licenciement, soumise dans sa majorité à l'ordre conventionnel. En outre, si la loi n'édicte qu'un minimum de procédures à respecter, ces dernières sont éparses et manquent de clarté.

### **I- L'assouplissement des règles procédurales**

La procédure de licenciement a été assouplie par le recul considérable du législateur en la matière. Ainsi, sauf dispositions contraires du règlement intérieur, le recours obligatoire à la commission de discipline a été révoqué. En effet, sous l'égide de la législation antérieure du travail, le recours à la commission de discipline était obligatoire avant toute mesure de licenciement disciplinaire.

Le législateur de 1990 avait renoncé à toute procédure disciplinaire et s'est contenté de soumettre le licenciement aux conditions fixées par le règlement intérieur<sup>1</sup>. La loi 91-29 est intervenue, entre autre, pour imposer une procédure minimale à respecter en cas de licenciement disciplinaire, dont l'audition par l'employeur du travailleur concerné, mais sans reprendre l'obligation de consulter la commission paritaire.

Par ailleurs, le passage du droit disciplinaire au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise a indubitablement entraîné l'élargissement des prérogatives de l'employeur dans le choix de la procédure disciplinaire. C'est au moyen du règlement intérieur, établi par l'employeur, que la partie prééminente des procédures est fixée.

En effet, la loi fixe une procédure obligatoire applicable à tout licenciement prononcé dans un cadre disciplinaire : la notification écrite de la décision de licenciement, l'audition par l'employeur du travailleur concerné et le droit pour ce dernier de se faire assister par un travailleur de son choix appartenant à l'organisme

---

<sup>1</sup> L'ancien article 73 de la loi n° 90-11, op.cit., disposait : « le licenciement intervient dans le cas de faute grave commise par le travailleur dans les conditions fixées par le règlement intérieur... »

employeur. Mais cette procédure est insuffisante pour assurer au salarié les moyens de défense adéquats.

## II- L'imprécision et le manque d'effectivité des procédures légales

En plus de l'assouplissement des règles procédurales, les trois procédures imposées obligatoirement par la loi sont imprécises et peu effectives.

### A- De l'article 73-2 et de l'audition du travailleur

Une lecture attentive de l'article 73-2 fait apparaître que l'audition du travailleur concerné a lieu une fois la décision de licenciement définitivement conclue. Il est possible de supposer que le législateur a seulement négligé d'énoncer ces procédures dans le bon ordre, mais il est aussi permis de se demander si l'intention du législateur n'est pas de faire apparaître cette audition comme une simple comparution pour information et pas comme un entretien préalable<sup>1</sup>.

### B- Du droit de se faire assister par un autre salarié

Le droit pour le salarié de se faire assister existait déjà dans la législation antérieure<sup>2</sup> qui prévoyait que le travailleur pouvait, lors de son audition, se faire assister par « une personne de son choix ». Le travailleur concerné pouvait ainsi faire appel à un juriste, voire un avocat. Le législateur de 1990 avait renoncé à cette disposition. Mais avec la modification de la loi 90-11 en 1991, cette garantie procédurale a été reprise avec une rectification de taille.

En effet, stipulant que le travailleur ne peut se faire assister que par un travailleur de son entreprise, la possibilité d'avoir recours à un juriste n'est désormais envisageable que dans le cas où l'entreprise en question emploie des juristes. Or, sans cette possibilité d'avoir recours à un professionnel du droit, ayant connaissances des

---

<sup>1</sup> BOULENOUAR Malika, HAMDAN Leïla ; «Le licenciement individuel pour motif non économique », *RASJEP*, 1996, n°1, p. 40.

<sup>2</sup> Décret n° 82-302 relatif aux modalités d'exécution des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail, JORA n° 35 du 14/09/1982. (Abrogé par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, Op.cit.

droits des travailleurs, la garantie dont il est question a beaucoup perdu de sa pertinence<sup>1</sup>.

### C- De la notification de la décision de licenciement

Le législateur algérien n'invoque pas l'obligation d'énoncer les motifs du licenciement dans le document de notification du licenciement, comme l'a fait le législateur français<sup>2</sup>. L'enjeu en est pourtant important puisque ce document, désigné par « la lettre de licenciement » en droit français, constitue le fondement de l'éventuel recours judiciaire contre la décision de licenciement.

La lettre de licenciement doit en effet avoir pour objet, non seulement d'informer le salarié de la décision prise, mais aussi, de lui faire connaître les motifs de son licenciement. Le contenu de la lettre est d'autant plus important que les juges de fond doivent se fonder exclusivement sur les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de notification et en sont liés par la nature invoquée<sup>3</sup>.

### III- Du chevauchement de la procédure pénale avec la procédure disciplinaire dans la sanction de la faute grave

Les fautes graves revêtant un caractère pénal, la mise en œuvre de la procédure de licenciement soulève des interrogations concernant ses rapports avec la procédure pénale. L'article 73 de la loi 90-11, modifiée et complétée, par sa formulation, enquière de s'interroger sur la possibilité pour l'employeur d'accomplir valablement la procédure de licenciement sans être tenu au préalable par le constat d'infraction.

Dans un premier temps, la Cour suprême avait considéré que les actes du salarié, qualifiés de fautes professionnelles graves par la législation du travail et incriminés en même temps par la législation pénale, pouvaient entraîner le

---

<sup>1</sup> **Voir notre ouvrage** : *Droit algérien du travail, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Op.cit., p. 86.

<sup>2</sup> Art. L-1232-6 du code du travail français dispose : « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.... », Code du travail français, op. cit.

<sup>3</sup> **CRISTAU Antoine**, *Droit du travail*, 11<sup>ème</sup> édition, Hachette, 2014-2015, Paris, pp. 106-108.

licenciement dès qu'ils sont commis, et sans qu'il soit nécessaire de faire constater au préalable l'infraction pénale<sup>1</sup>. Cette analyse était restrictive et se limitait aux seuls cas de chevauchement entre faute disciplinaire et infraction pénale du fait de l'intervention de la législation du travail dans la détermination des fautes professionnelles<sup>2</sup>.

Mais, dans une décision récemment publiée, la Cour suprême semble amorcer une avancée plus significative vers la différenciation de traitement, au plan procédural, des cas de chevauchement entre fautes professionnelles et infractions pénales, sans subordonner le disciplinaire au pénal. Elle pose, pour la première fois, comme principe que « la responsabilité pénale et la responsabilité disciplinaire sont indépendantes l'une de l'autre »<sup>3</sup> et conclue, en conséquence, que la procédure de licenciement disciplinaire peut être engagée sans attendre un jugement pénal définitif. Toutefois cette solution n'est retenue que dans les cas où l'acte reproché au salarié est incriminé par la législation pénale et préalablement qualifié de faute professionnelle grave, par la législation du travail, le règlement intérieur, ou la convention collective d'entreprise. L'aboutissement d'une procédure pénale pour engager la procédure de licenciement reste une exigence si l'acte répréhensible n'est incriminé que par la législation pénale et n'a pas reçu, de source légale ou professionnelle, la qualification faute grave.

Il est regrettable, cependant, que la Chambre sociale de la Cour suprême n'ait pas totalement rompu avec sa position de départ pour adopter dans tous les cas une solution plus conforme à sa vocation en tant que juridiction ayant en charge l'application du droit du travail : affranchir le contentieux du licenciement disciplinaire de la procédure pénale, dans tous les cas de figure<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 337769، مؤرخ في 2006/06/07، المجلة القضائية رقم 2006/01، ص. 297. C.S., Ch. soc., dossier n° 337769, arrêt du 7 juin 2006, R.C.S. n° 1, 2006, p. 297. Cité et traduit par : KORICHE M'hammed Nasr-Eddine, Actualités Juridiques Internationales, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n° 02/ 2015, COMPTRASEC, Bordeaux, 2015.

<sup>2</sup> KORICHE M'hammed Nasr-Eddine, Actualités Juridiques Internationales, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, Op.cit.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibidem.

### **Paragraphe 3 : L'inefficacité du contrôle juridictionnel**

Dans une conjoncture où les règles protectrices de droit laissent place à la flexibilité, le contrôle juridictionnel devrait demeurer le moyen essentiel à la délimitation des abus des chefs d'entreprises. Pourtant, en plus de l'assouplissement des sanctions prévues en cas de congédiement abusif, l'ambivalence des textes affectent considérablement la mission protectrice du juge.

#### **I- Les problèmes d'application de l'article 73-4 de la loi 90-11, mc**

L'article 73-4 de la loi 90-11 régissant le contrôle juridictionnel en matière de licenciement a été initialement introduit par la loi 91-29, modifiant et complétant la loi 90-11. Il stipulait alors qu'en cas de licenciement abusif ou effectué en violation des procédures légales et/ou conventionnelles, le travailleur pouvait introduire une demande en annulation de la décision de licenciement et/ou dommages et intérêts auprès de la juridiction compétente qui statuait en premier et dernier ressort<sup>1</sup>.

Mais cet article jugé « trop favorable aux salariés » ne satisfaisait pas les gestionnaires d'entreprises qui réclamaient plus de souplesse dans la gestion des relations professionnelles. Par conséquent, l'article 73-4 va subir une modification de taille par l'Ordonnance n° 96-21 du 09/07/1996 modifiant et complétant la loi 90-11. Sa nouvelle rédaction soulève des problèmes d'application.

#### **A- A propos du refus de réintégration**

La dernière modification de l'article 73-4 inspirée des articles L.1235-2 et L.1235-3 du code français du travail donne plus de souplesse à la gestion des ressources humaines en permettant aux gestionnaires d'entreprises de s'opposer à la réintégration du travailleur injustement congédié. En effet, si l'ancien texte 73-4 octroyait au travailleur la possibilité de demander sa réintégration en plus des dommages et intérêts, le nouveau texte ne lui confère que la possibilité de choisir l'une de ces alternatives. Mais si le travailleur choisit la réintégration, l'employeur peut toujours s'y opposer en s'acquittant envers lui d'une compensation pécuniaire, à la seule condition de formuler ce refus avant la clôture des débats juridictionnels.

---

<sup>1</sup> Art. 3 de la **loi n° 91-29** du 21-12-1991 modifiant et complétant la **loi n° 90-11** relative aux relations de travail, Op.cit.

Cette possibilité de refuser la réintégration est surtout prévue en faveur de l'employeur qui peut désormais se délier, à chaque fois qu'il en estime la nécessité, de tout employé qu'il juge indésirable, sans être légalement tenu de justifier son attitude, à charge pour lui d'en supporter les conséquences pécuniaires<sup>1</sup>.

Tout semble comme si la loi, après avoir limité les prérogatives de l'employeur par l'énumération des fautes graves pouvant légitimer un licenciement, lui a offert une issue en lui accordant la possibilité de refuser la réintégration du salarié abusivement congédié. Rejoignant ainsi la réflexion d'un auteur à ce sujet, « nous avons l'impression que le législateur et la jurisprudence de la cour suprême ont consenti aux salariés, d'une main, ce qu'ils ont récupéré de l'autre main et l'ont offert aux employeurs... »<sup>2</sup>.

#### **B- A propos de la notion de procédures légales et/ou conventionnelles obligatoires**

Le premier paragraphe de l'article 73-4 dispose qu'en cas de licenciement survenu en violation des procédures obligatoires, le juge... impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue... Mais la question qui se pose est de savoir si cette régularisation est possible dans tous les cas de figure.

Si l'on se réfère au droit français, il y est expressément stipulé que le tribunal impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue quand la faute est réelle et sérieuse<sup>3</sup>. Cette solution se justifie par l'inutilité de la régularisation de la procédure disciplinaire en cas de licenciement pour cause non réelle et sérieuse, ce dernier étant susceptible d'annulation en raison de son caractère abusif.

Le législateur algérien n'a pas soumis la régularisation procédurale à l'existence d'une faute grave. Le juge peut donc ordonner l'accomplissement de la procédure disciplinaire même lorsque le licenciement a été prononcé en violation de

---

<sup>1</sup> DHIB Abd-Essalam, « Les solutions jurisprudentielles aux problèmes posés par l'application de l'article 73-4 de la loi 90-11 » *المجلة القضائية*, عدد 02 لسنة 2002، الديوان الوطني للنشاطات التربوية، الجزائر، 2002، ص 31-39.

<sup>2</sup> AKKACHA Mohieddine, «La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien du travail », *Op.cit.*, p. 230.

<sup>3</sup> Voir l'article L.1235-2 du code de travail français, *Op.cit.*

l'article 73. Mais cette possibilité est inadmissible puisqu'elle permet de réparer la procédure d'un licenciement abusif.

### C-A propos de la notion d'avantage acquis

La réintégration du travailleur dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis est l'une des alternatives proposées par l'article 73-4 en cas de licenciement abusif, mais la notion d'avantage acquis, empruntée au droit français est difficile à cerner. Dans le deuxième alinéa de l'article 73-4, le législateur a supprimé le cumul possible des salaires qui auraient été perçus de la date du licenciement à celle de la réintégration<sup>1</sup>. Il s'agit de savoir si le législateur a réellement supprimé cet avantage en cas de licenciement abusif en l'octroyant seulement en cas de licenciement non conforme aux procédures, ou l'a-t-il seulement remplacé par la notion d'avantages acquis ?

Dans un arrêt daté de 2000, la cour suprême après quelques hésitations, a assimilé la notion des avantages acquis à celle des droits acquis. Il s'agit donc des droits que le salarié acquiert, au cours de la relation de travail, des dispositions légales ou conventionnelles, ou des clauses contractuelles ou encore des du règlement intérieur. L'arrêt en question énumère sans équivoque les composantes de ces avantages acquis, dont les salaires cumulés pour la période ou le salarié n'a pas travaillé, par la faute de l'employeur, ainsi que les compléments du salaire<sup>2</sup>.

Il en résulte que tout travailleur licencié abusivement a droit au salaire à compter de la date de licenciement jusqu'à la date du jugement ordonnant sa réintégration. Ceci sous-entend que le travailleur perçoit un salaire pour une période durant laquelle il n'a pas travaillé alors que le salaire est attribué en contrepartie du travail fourni conformément à l'article 80 de la loi 90-11.

---

<sup>1</sup> DHIB Abd-Essalam, « Les solutions jurisprudentielles... », Op.cit., p. 37.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 182539، مؤرخ في 2000/01/18، المجلة القضائية، 2001، العدد 2. جاء في هذا القرار: " ... الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة وغير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي وإما من عقد العمل وإما من الاتفاقيات الجماعية وكان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل، وإذ إنه على هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة. حيث أن ما يمنح للعامل في هذه الحالة بالذات أي عند الحكم بإعادة الإدماج بسبب الطابع التعسفي للتسريح ليس التعويض وإنما الأجر المتعلقة بالفترة التي لم يعمل أثناءها بسبب المستخدم وكذلك ملحقات الأجر والامتيازات العينية التي يكون قد استفاد منها... " عن جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، المرجع السابق، ص. 783.

Si le législateur a tenté de dissimuler cette contradiction à travers le terme « avantages acquis », il est légitime de se demander pourquoi ne l'a-t-il pas fait également dans le premier alinéa de l'article 73-4 qui déclare explicitement que le salarié perçoit « une compensation pécuniaire qui ne saurait être inférieure au salaire perçu par le travailleur s'il avait continué à travailler ».

## II- L'assouplissement de la sanction du licenciement abusif

L'assouplissement de la sanction du licenciement abusif apparaît, avant toute chose, dans le choix accordé à l'employeur de refuser la réintégration d'un travailleur abusivement congédié. Si le législateur de 1991 avait jugé bon de fixer une liste limitative des fautes graves susceptibles de justifier un licenciement disciplinaire, le législateur de 1996 a « remédié » à cette garantie, jugée excessive, en accordant à l'employeur un moyen de se défaire des relations de travail qu'il ne veut plus maintenir.

Ceci étant un aspect de l'assouplissement de la sanction du licenciement abusif, le régime indemnitaire, avec ses insuffisances, ne fait qu'aggraver la situations des salariés abusivement congédiés. En effet, la dérision des sommes d'indemnisation que le juge ordonne à l'employeur est la constatation la plus pertinente. L'employeur peut s'épargner les conséquences d'un licenciement abusif pour peu qu'il s'acquitte envers le salarié d'une indemnité ne dépassant pas six mois de salaire, et parfois, sans même qu'il soit tenu de dommages et intérêts. Aussi, l'employeur n'étant point obligé de réintégrer le travailleur injustement congédié, préfère le plus souvent l'indemniser.

En outre, le législateur ne fait aucune référence aux critères d'estimation des indemnités. Le peu de précision apporté en matière d'indemnités de licenciement concerne les indemnités acquises après instance juridictionnelle. Aucune précision n'a été faite à propos de l'indemnité de licenciement prononcé en dehors des fautes graves prévues par l'article 73 mais qui ne serait pas passé par le juge. Ainsi, à défaut de passer par le juge, l'employeur devient plénipotentiaire dans l'octroi et la

détermination de cette indemnité et il est peu envisageable qu'il se montre « généreux »<sup>1</sup>.

Par ailleurs, même lorsque le juge prononce la réintégration du travailleur licencié abusivement, il n'est pas certain que ce salarié parvienne à faire exécuter son jugement. En effet, depuis 1996, et selon les résultats d'une enquête réalisée en 2010 à ce sujet, nombreux sont les cas de salariés licenciés ayant obtenu gain de cause par des jugements de réintégration, mais que l'employeur n'a jamais appliqués<sup>2</sup>, et pour cause, une interprétation erronée de l'article 73-4 qui laisserait à l'employeur le choix de ne pas réintégrer le salarié licencié abusivement, alors qu'en réalité, le refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, doit être formulé au cours de la procédure judiciaire, et non après la prononciation d'un jugement, ce dernier étant imposable aux deux parties quel qu'en soit le verdict.

### **Sous-section 2 : L'insuffisance de la protection du travailleur en matière de compression d'effectif**

Sous l'égide du régime socialiste, le licenciement pour raisons économiques était pratiquement méconnu, malgré les dispositions de la législation antérieure en la matière. Ceci était dû à la solvabilité présumée de l'Etat, seul actionnaire des entreprises et seul gérant des ressources humaines. Ce n'est qu'avec la promulgation de la loi 90-11 que la notion de licenciement économique s'est discernée en Algérie.

Il est de la portée de l'autonomisation des entreprises que le salarié risque, plus que jamais, de voir son avenir professionnel compromis par les vicissitudes économiques de l'entreprise, laissée à son propre sort dans un environnement économique assez complexe. L'activité de celle-ci est-elle appelée à se développer tantôt par l'extension d'activités génératrices de mutations non tolérées, tantôt, au

---

<sup>1</sup> Voir notre mémoire de Magistère : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, Op.cit. p. 99.

<sup>2</sup> MAKEDHI Madjid, « Licenciement abusif : l'autre drame du monde du travail en Algérie », Quotidien El-Watan, du 06-06-2010. Mis en ligne sur : ALGERIA-Watch, Informations sur la situation des droits humains en Algérie, [http://www.algeria-watch.org/fr/article/pol/syndicat/licenciements\\_abusifs.htm](http://www.algeria-watch.org/fr/article/pol/syndicat/licenciements_abusifs.htm)

contraires, par la réduction d'activités pouvant se traduire par une diminution du temps de travail et même une compression des effectifs<sup>1</sup>.

Le foisonnement des compressions d'effectifs en Algérie est ainsi le résultat direct du passage à l'économie de marché. Mais l'insuffisance des garanties édictées en la matière dans une conjoncture qui impose indubitablement le recours à cette mesure accentue l'affaiblissement de la protection de l'emploi. Cette insuffisance entache aussi bien les garanties de fond (**Paragraphe 1**), que les règles procédurales (**Paragraphe 2**). Quant au contrôle juridictionnel, il subit les impérities de la loi, en plus de son amenuisement (**Paragraphe 3**).

#### **Paragraphe 1 : L'insuffisance des garanties de fond : imprécision de la cause économique**

La cause économique est la seule garantie de fond prévue en matière de compression d'effectif. Il est cependant déplorable que la législation laisse méconnue, jusqu'à ce jour, la définition de la cause économique qui peut justifier le recours à la compression des effectifs. En effet, l'article 69 de la loi 90-11 se contente d'autoriser l'employeur à procéder à des compressions d'effectif lorsque des raisons économiques le justifient, sans apporter aucune précision sur le bien fondé de ces raisons économiques, ni même sur les moyens de les évoquer.

Le droit français ne définit pas non plus la cause économique, mais en précise clairement les catégories. En effet, selon l'article L. 1233-3 du code du travail français, constitue un licenciement pour motif économique celui qui est prononcé pour une ou plusieurs raisons non inhérentes à la personne du salarié et provenant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

---

<sup>1</sup> **DESPAX Michel** et **PELISSIER Jean** ; *La gestion du personnel, aspects juridiques : les relations de travail dans l'entreprise*, Editions CUJAS, Paris, 1974, p. 213.

De plus, toute ambiguïté générée par l'application de ce texte trouve son dénouement dans la multitude d'arrêts jurisprudentiel qui traitent de la cause économique au cas par cas, et suivant l'évolution du monde du travail.

Aussi, différemment du droit algérien, le droit français et la jurisprudence française accordent une importance majeure à la motivation du licenciement pour motif économique. Alors que la lettre de licenciement en droit algérien n'est invoquée que dans la nomenclature des règles procédurales du licenciement disciplinaire, le droit du travail français, depuis 1986 a généralisé l'obligation de motiver la lettre de licenciement quelle qu'en soit la forme. Mais plus encore, face à des interprétations contradictoires du vice de motivation, un arrêt de la chambre sociale daté du 29 Novembre 1990 a décidé que le licenciement ne pouvait avoir une cause réelle et sérieuse que si la lettre de licenciement est motivée et la Cour de cassation a ratifié cette jurisprudence par d'autres arrêts en 1998<sup>1</sup>.

Par ailleurs, en vue d'assouplir l'interprétation de la cause économique et l'appréciation de son bien fondé, la Cour de cassation française, dans des arrêts ultérieurs<sup>2</sup>, considère que les difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité justifiant une réorganisation de l'entreprise s'apprécient au niveau de l'ensemble des entreprises relevant du même secteur d'activités du groupe. Ce faisant, elle accepte de sortir du strict cadre de l'entreprise pour apprécier l'existence et le sérieux du motif économique<sup>3</sup>. En même temps, les difficultés économiques s'apprécient dans le cadre de l'entreprise si celle-ci comporte plusieurs établissements<sup>4</sup>.

La notion de la cause réelle et sérieuse n'existe pas dans le régime de la compression d'effectif pour raison économique en Algérie. En outre, aucun texte régissant la compression d'effectif pour raison économique n'évoque l'obligation

---

<sup>1</sup> **WAQUET Philippe**, « **Qu'est-ce que juger ?** », (Libres propos), *Revue Droit Social*, 2010, n° 11, Dalloz, Paris 2010, p. 1020.

<sup>2</sup> Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-40489 ; Cass. Soc., 8 juill. 2008, *RJS*, 2008, n° 966.

<sup>3</sup> **VERKINDT Pierre-Yves**, « **les notions cadre : l'entreprise** », in : *Les notions fondamentales du droit du travail*, Colloques, Sous la direction de BERNARD Teysse, Editions Panthéon Assas, LGDJ, Paris, 2009, p. 47.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 14 décembre 2011, pourvois n° 10.11-42 et 10-13-922. In : Comment licencier un salarié pour motif économique ? <http://www.documentissime.fr/dossiers-droit-pratique/dossier-7->

d'établir une lettre de licenciement motivée lorsque le processus de compression arrive à la phase des licenciements proprement dits et la jurisprudence n'a pas été plus instructive en la matière. La seule condition préconisée et l'existence « présumée » de la cause économique sans possibilité aucune d'en vérifier la réalité et le bien-fondé.

Pourtant, outre la dimension sociale qui tend à limiter autant que possible la perte de l'emploi, la justification économique du licenciement n'est pas une question négligeable. L'acceptabilité d'une décision de licenciement devrait d'abord passer par sa justification car c'est cette justification qui devrait permettre au juge de contrôler la légitimité d'un licenciement et au salarié ainsi qu'à la direction de l'entreprise de continuer à travailler ensemble dans un climat de confiance. Lorsque la justification économique est acceptée par les salariés, elle devient conventionnellement le motif d'une décision qui ne saurait être tolérée si elle ne s'appliquait pas au nom d'un bien supérieur<sup>1</sup>.

Mais lorsque la législation ne montre pas les rhétoriques de la cause économique d'un licenciement, lorsque le salarié n'en connaît pas la définition, il lui est difficile d'accepter la décision de licenciement prise à son encontre, surtout en sachant que les chefs d'entreprises disposent d'une liberté sans égal dans l'édification d'une justification économique à sa décision. Voilà pourquoi, en plus du risque d'abus que suscite une telle ambivalence, elle permet aussi l'émergence d'un grand taux de conflictualité qui engendre un véritable malaise relationnel au sein de l'entreprise.

## **Paragraphe 2 : L'insuffisance de la protection procédurale**

Dans une conjoncture qui fait de la compression d'effectif un moyen de gestion imposé par l'économie de marché, le minimum à garantir au salarié est une protection procédurale renforcée. Pourtant, pour de multiples raisons, cette protection est plus théorique qu'effective. Il s'agit notamment du manque d'effectivité du plan social, l'incrédulité du caractère participatif des mesures de compression et la suppression du contrôle administratif sur ces mesures.

---

<sup>1</sup> BOYER Tristan, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement*, Op.cit., p.5.

## I- L'insuffisance et le manque d'effectivité des mesures du volet social

Les mesures du volet social sont entachées de carences qui les rendent inaptes à accomplir leur rôle préventif.

### A - Le caractère restrictif des mesures du volet social

Si le décret législatif n°94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptible de perdre de façon involontaire leur emploi, légalise le recours à des mesures de conversion professionnelle dans le cadre d'un volet social, seuls les employeurs occupant plus de neuf salariés sont concernés par cette mesure<sup>1</sup>. Pourtant la reconversion professionnelle ayant pour but d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements, cette restriction est injustifiée, d'autant plus que moins les salariés sont nombreux, plus facile est la reconversion. Aussi, est-il à noter que le législateur n'offre pas de solutions alternatives pour les entreprises occupant moins de neuf salariés.

Il aurait été préférable que le législateur algérien procède à la distinction sur le nombre de salariés par la différenciation des procédures pour chaque catégorie, sans en exempter aucune. C'est la méthode adoptée en droit français, où tous les licenciements pour motif économique ne sont pas soumis aux mêmes règles procédurales et les différences de régime tiennent essentiellement au nombre de personnes licenciées. Sont distinguées dans ce contexte trois régimes de licenciement : les licenciements individuels, les licenciements collectifs de moins de dix personnes et les licenciements collectifs d'au moins dix personnes<sup>2</sup>. Le législateur algérien, n'opérant pas de distinctions de régime, s'avère beaucoup moins précis.

---

<sup>1</sup> Art. 5, du **décret législatif n°94-09** du 26 Mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, Op. cit., dispose : « *Tout employeur occupant plus de neuf (9) salariés qui décide de recourir à des réajustements des niveaux de l'emploi et des salaires doit les inscrire dans le cadre du dispositif de protection prévu par le présent décret législatif se traduisant par un volet social* »

<sup>2</sup> **JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain**, *Droit du Travail*, 24<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, Paris, 2008, p. 613.

## **B- Le manque d'effectivité des mesures du volet social**

La loi 90-11 balise le débat que doivent avoir les partenaires sociaux sur la justification de la mesure de compression et la recherche de solutions alternatives. Des dépassements ont été constatés dès les premières compressions d'effectif opérées à partir de 1995 dans le secteur public économique. Aidés par des pôles parlementaires syndicaux occupés à des manœuvres politiques, un premier contingent d'entreprises a alors évité tout débat en licenciant massivement des travailleurs sans se soucier de la légalité de ces mesures. Dans d'autres entreprises, la question est taboue ; il faut éviter d'en discuter, sachant que la transition à l'économie de marché a rendu le « dégraissage » des effectifs comme un passage inévitable<sup>1</sup>. Parce qu'ils souffrent de sureffectifs accablants, les employeurs, tout en se préparant aux négociations, échafauderaient déjà des plans de compressions dans des laboratoires fermés. Il serait donc illusoire de croire que ces mêmes employeurs établiraient des plans sociaux crédibles et en mesure de réduire les licenciements.

L'estimation de la perte de l'emploi dans le cadre des opérations de restructurations et de mise en œuvre des plans de redressement s'élève à 400.000 travailleurs en 2007. Ce volume impressionnant tient du fait que ces opérations sont menées sans que les mesures alternatives (formation, reconversion, redéploiement), n'aient connu d'application significative dans le cadre des volets sociaux négociés au sein des entreprises<sup>2</sup>.

## **C- Les difficultés de mise en œuvre du volet social**

Si le volet social est conçu en deux phases distinctes, l'articulation entre leurs contenus est techniquement mal conçue. En effet, selon le décret législatif 94-09, les mesures relatives au redéploiement des effectifs doivent être mises en œuvre dès la première phase alors que ces mesures représentent des conséquences directes de la suppression des postes de travail. Aussi, est-il étonnant que selon l'article 09 du même décret législatif, l'examen des critères d'identification des salariés concernés par ces

---

<sup>1</sup> **BENAMROUCHE Amar**, *Le nouveau droit du travail en Algérie*, Op.cit., pp. 122-123.

<sup>2</sup> Algérie : législation du travail et emploi, in *Réflexions de Z. Fares*, mis en ligne le 20 Novembre 2007, <http://reflexions.over-blog.org/article-13945574.html>

mesures et celui des modalités d'élaboration de leurs listes nominatives, ne doivent se faire que dans l'éventuelle mise en œuvre de la deuxième phase du volet social<sup>1</sup>. Finalement, la distinction entre les deux phases du volet social apparaît peu propice et ne fait qu'accroître les interprétations lacunaires de la loi et son application ardue et imprécise.

## II- La participation insuffisante des travailleurs aux procédures de leur licenciement

Si la compression d'effectif considérée comme un instrument de gestion, le caractère collectif du processus des décisions est un puissant facteur de légitimation<sup>2</sup>. Cependant, la loi 90-11 ne confère au travailleur que la possibilité de désigner un comité de participation qui dispose d'attributions consultatives au sein de l'organisme employeur<sup>3</sup>. En matière de licenciement économique, la négociation collective est marginalisée et les interventions du comité de participation restent limitées et ineffectives. D'ailleurs avec la mutation de l'économie algérienne, la seule négociation possible est celle qui privilégie les objectifs économiques.

## III- La suppression de l'autorisation administrative

Sous l'égide du régime socialiste, le recours au licenciement économique ne pouvait intervenir sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Mais le désengagement de l'Etat de l'activité économique implique obligatoirement un allègement considérable de la mainmise de l'administration. C'est dans ce sens que l'autorisation administrative préalable au licenciement économique a été supprimée de la législation de 1990. Ce renoncement est intervenu au moment où le contrôle s'avère important en ce sens que le licenciement économique était une notion nouvelle dont les principales rhétoriques sont méconnues en Algérie.

---

<sup>1</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », Op.cit., p. 54.

<sup>2</sup> RAHMANI Ahmed, « La gestion du potentiel humain dans la conduite du changement : vers une organisation favorisant une GRH moderne et dynamique », *Revue IDARA*, numéro spécial : le changement dans l'administration, 2003, n° 25, pp. 207, 208.

<sup>3</sup> BELLOULA Tayeb, *Droit du travail*, Op.cit., p. 251.

D'ailleurs en France, l'une des solutions proposées par certains défenseurs du droit du travail, pour maintenir une protection effective, tant du salarié que du travail, est de rétablir le contrôle administratif sur le licenciement<sup>1</sup>.

### **Paragraphe 3 : Le déficit du contrôle juridictionnel**

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour compression d'effectif est censée donner au juge un nouveau rôle, qui n'est pas sans difficultés, pour vérifier si les conditions légales d'une compression des effectifs sont remplies<sup>2</sup>. Concrètement, il s'agit de s'assurer de l'existence d'une raison économique et de l'élaboration d'un volet social sans toutefois contrôler la légalité de la cause économique et la crédibilité des mesures entretenues dans le cadre du plan social.

Ainsi, le déficit du contrôle juridictionnel en matière de compression d'effectif apparaît dans la limitation du rôle du juge en expurgeant le bien fondé de la cause économique de son champ de contrôle ; un déficit aggravé par les lacunes d'application de l'article 73-4 en la matière.

#### **I- L'amenuisement du rôle du juge**

Le licenciement économique relève de la gestion de l'entreprise. C'est sans doute ce qui a laissé pendant longtemps, le juge français, ne s'accorder qu'une marge d'appréciation limitée dans le contrôle de la cause économique. Mais le souci d'empêcher le licenciement abusif a été plus apparent à fur et à mesure que l'économie mondiale empiétait sur la sécurité de l'emploi. C'est alors qu'à travers le contrôle de la mesure du licenciement économique, la jurisprudence française a défini les éléments nécessaires à l'existence de la cause économique réelle et sérieuse. Les exigences formulées sont assez strictes et enserment la liberté de licencier pour motifs économiques dans un cadre restreint<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir pour plus de détails sur cette question : **FILOCHE Gérard**, « Dix propositions pour le code du travail », Op.cit.

<sup>2</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail ; les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat*, Tome 1, Op.cit., p. 86.

<sup>3</sup> **BERAUD Jean-Marc**, *Manuel de droit du travail et de droit social*, 5<sup>ème</sup> édition, Litec, Paris, 1996, p. 106.

En droit algérien, la cause économique, déjà indéfinie par la législation échappe au contrôle juridictionnel qui se limite, outre le contrôle des procédures de mise en œuvre de la compression d'effectif, à vérifier l'existence de la cause économique sans en contrôler le bien fondé. Cette situation engendre des dépassements intolérables. L'employeur peut facilement licencier en raison de difficultés économiques passagères telle qu'une baisse minime du chiffre d'affaire, ou dans le seul souci de réaliser des bénéfices plus importants. Des faits qui ne sauraient constituer des raisons économiques justificatives au regard de la législation ou de la jurisprudence françaises peuvent justifier des compressions d'effectif en Algérie sans passer par le contrôle du juge.

Mais loin d'être anodine, cette carence trouve son explication dans la volonté du législateur de promouvoir l'autonomie des dirigeants d'entreprises, en réponse aux sommations de l'économie de marché, plutôt que d'ouvrir la voie au contrôle du juge, qui en fait entrave. C'est dans le même sens que la loi 90-11 fait mention de la « raison économique » sans lui adjoindre le qualificatif « valable », comme le faisait la loi 78-12 relative au SGT. L'adjonction de ce qualificatif aurait nécessairement conduit à s'interroger sur la validité des motifs économiques. Si le législateur l'a volontairement omis, c'est certainement parce que, tel que l'exprime à juste titre un auteur, « il n'est plus favorable à l'appréciation de la raison économique par des acteurs extérieurs à l'entreprise, fussent-ils des juges »<sup>1</sup>.

D'ailleurs, dans le même contexte et en concordance avec l'avis du même auteur, l'expression « licenciement pour compression d'effectif », adoptée par le législateur, de préférence à celle de « licenciement économique » oriente elle aussi le juge vers un contrôle limité. En effet, en cas de licenciement contesté sur le fond, le juge aura seulement à vérifier si celui-ci s'inscrit dans une opération de compression d'effectif consécutive à une suppression effective d'emplois, sans s'intéresser à la légitimité des raisons ayant justifié la compression. Par ailleurs, sans intervenir dans l'appréciation de la raison économique, les juges cherchent néanmoins à établir son existence, voire à en contrôler indirectement la réalité. Ils considèrent la cause

---

<sup>1</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit...*, Tome1, op.cit., p.264.

économique comme n'ayant pas été réelle au moment de la compression des effectifs, si l'employeur procède ultérieurement à de nouveaux recrutements sur les mêmes lieux de travail et dans les mêmes catégories professionnelles.

En tout état de cause, il est considéré que l'obligation de négocier le volet social de la compression d'effectif, entraîne indubitablement un débat sur les motifs économiques entre les partenaires sociaux et dispense, de ce fait, le juge de procéder lui-même au contrôle. Pourtant, pour assurer une meilleure protection des salariés, compte tenu de la puérité des débats sur des décisions déjà tranchée, la jurisprudence devrait évoluer vers l'appréciation de la raison économique par le juge<sup>1</sup>, lequel devrait vérifier non seulement la réalité de la cause, mais aussi son bien fondé.

## II- L'ambivalence de l'application de l'article 73-4 sur le licenciement pour compression d'effectif

L'équivoque soulignée autour du champ d'application de l'article 73-4 de la loi 90-11 modifiée et complétée n'est pas négligeable. L'énoncé de cet article, introduit parmi les différentes dispositions qui organisent le licenciement disciplinaire ne laisse supposer son application que sur ce dernier. Nous savons en effet que dans l'esprit du législateur, tous les articles allant de 73 à 73-6, étaient destinés exclusivement au licenciement disciplinaire, et qu'il n'a jamais été question, dans l'essence même des dispositions qu'ils énoncent, de les faire appliquer au licenciement intervenu dans le cadre d'une compression d'effectif.

En somme, si l'on admet que le rôle de la Cour suprême n'est point de créer des règles juridiques, mais seulement de les interpréter, sans s'éloigner du contexte générale de la règle à interpréter, l'arrêt de la Cour suprême qui fait appliquer l'article 73-4 sur le licenciement dans le cadre de la compression d'effectif pour raison économique, constitue une atteinte au principe de la hiérarchie des lois, et une forme d'interaction des pouvoirs.

---

<sup>1</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit...*, Tome1, Op.cit., pp.254, 255.

De plus, même s'il est possible d'acquiescer cette solution dans l'urgence d'un objectif plus supérieur, il ne nous semble pas que le vide juridique soit réellement comblé, sauf à admettre l'exclusion voulue de tout contrôle juridictionnel sur la réalité et le bien fondé de la cause économique.

En effet, il ressort des décisions de la Cour suprême que le juge ne contrôle pas la réalité de la cause économique, qu'il se contente de contrôler la conformité du licenciement en vérifiant qu'il a été prononcé dans le respect des étapes et des procédures obligatoires, à défaut desquels, le premier alinéa de l'article 73-4 serait appliqué. Ainsi, seul ce premier alinéa pourrait être appliqué à la compression d'effectif. Le deuxième alinéa ne serait donc prévu qu'en cas de licenciement abusif<sup>1</sup>. En effet, le juge ne pouvant pas exercer de contrôle la cause économique, dont les caractéristiques sont juridiquement méconnues, il est difficile de parler de compression d'effectif abusive.

### **Sous-section 3 : L'insuffisance du rôle de l'inspection du travail et des bureaux de conciliation dans la protection de l'emploi**

L'inspection du travail comme les bureaux de conciliation ont un rôle limité dans la protection du travailleur contre la perte de l'emploi. L'inspection du travail, malgré toutes les prérogatives dont elle a été dotée, peine à assurer sa mission protectrice dans un contexte où la violation de la loi n'entraîne pas nécessairement l'intervention des inspecteurs du travail (**Paragraphe 1**). S'ajoute à cela l'inconséquence du rôle conciliateur des bureaux de conciliation en matière des conflits générés par la violation des droits des salariés (**Paragraphe 2**).

#### **Paragraphe 1: La déficience du rôle de l'inspection du travail dans la protection de l'emploi**

L'inspection du travail est principalement chargée d'assurer le contrôle de l'application des dispositions légales relatives aux relations de travail, aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des travailleurs et à la protection des travailleurs.

---

<sup>1</sup> ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص. 470.

L'inspection du travail algérienne a connu des mutations concordantes à celles de l'économie algérienne. En effet, si l'économie planifiée par le sommet laissait peu de place à l'action de contrôle<sup>1</sup>, le passage à l'économie de marché rend important le rôle de contrôle qu'exerce l'inspection du travail. Il tend à amoindrir les risques d'abus que peut engendrer la liberté de décision accordée aux chefs d'entreprises.

Toutefois, la formation des agents de l'inspection algérienne du travail constitue le principal enjeu dont dépendent son efficacité et son développement. En effet, les changements économiques et les mutations du système des relations professionnelles en cours, ne font que renforcer l'urgence d'une amélioration de la formation des inspecteurs, car c'est sur cette amélioration que repose l'efficacité de l'inspection du travail. Le décret de 1991<sup>2</sup> avait déjà posé comme préalable au recrutement de l'inspecteur du travail, un niveau d'instruction élevé parmi les candidats qui doivent nécessairement subir une formation à la fois théorique et pratique, même si les conditions de réalisation de cette formation étaient, pendant longtemps, imprécises<sup>3</sup>. Le décret exécutif n° 11-261 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant aux corps des inspecteurs du travail<sup>4</sup> a innové en faisant de cette profession un corps à part entière de la fonction publique. Ce décret stipule les conditions de stage, de titularisation et d'avancement des inspecteurs du travail. Mais il faut encore du temps pour que tous les bureaux d'inspection du travail répondent parfaitement à ces conditions.

En outre, si la doctrine évolutive du gouvernement en la matière est déterminée par les mutations de l'environnement économique, politique et social dans lequel les gouvernements successifs agissent, les enjeux conjoncturels de ces mutations insufflent au gouvernement la faculté d'instruire les inspecteurs du travail pour privilégier leur

---

<sup>1</sup> AUVERGNON Philippe, BOULENOUAR Malika et HAMDAN Leïla ; « L'inspection du travail au regard de la norme internationale- Proposition de comparaison Algérie- France », Op.cit., p. 1261.

<sup>2</sup> Décret exécutif n° 91-44 du 16-02-1991 portant statut particulier applicable aux inspecteurs du travail, *JORA* n° 08 du 20-02-1991. (Abrogé par le décret exécutif n° 11-261 du 30-07-2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps des inspecteurs du travail, *JORA* n° 43 du 03-08-2011).

<sup>3</sup> AUVERGNON Philippe, BOULENOUAR Malika et HAMDAN Leïla ; « L'inspection du travail ... », Op.cit., p. 1249.

<sup>4</sup> Décret exécutif n° 11-261 du 30-07-2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps des inspecteurs du travail, *JORA* n° 43 du 03-08-2011.

mission de contrôle ou, au contraire, tempérer leur ardeur en tant qu'agent de coercition et optimiser plutôt leur rôle d'information, de conseil et de conciliation<sup>1</sup>.

Effectivement, dans cette période de réforme libérale, la doctrine du gouvernement semble incertaine face aux sommations paradoxales de la conjoncture prévalant. D'une part, les exigences de la crise économique, des restructurations d'entreprises et celles de l'emploi font de l'opportunité du contrôle et de la coercition une entrave et pousseraient plutôt à préconiser le rôle d'information et de conseil. D'autre part, la transition vers l'économie de marché, les privatisations qui s'en suivent et la promotion d'un droit du travail libéral font de la protection du travailleur une exigence irrécusable et inciteraient plutôt au renforcement de la fonction de contrôle<sup>2</sup>.

En réponse à cette équivoque, il est à constater qu'au temps actuel, les inspecteurs de travail ne sont pas encouragés à la recherche d'une stricte application du droit du travail. Dans un contexte de grandes difficultés économiques, de sensibilité à la question de l'emploi et de flexibilisation des normes, il est attendu des inspecteurs de travail qu'ils œuvrent surtout à la promotion du dialogue social en ce sens qu'ils doivent prendre l'initiative d'informer, de proposer, de conseiller pour être finalement un peu plus un acteur dans les entreprises qu'un organe extérieur de contrôle<sup>3</sup>.

Il en est d'ailleurs ainsi pour les décisions de licenciement contestées devant le bureau de l'inspection de travail. Sauf licenciement d'un délégué syndical, l'inspecteur de travail n'est pas habilité à contrôler la légitimité de la décision contestée, ni même de participer effectivement aux procédures de règlement du conflit qui en découle. Son rôle se résume à l'information et à l'orientation des parties vers les mesures adéquates au règlement des conflits en étant de la sorte un médiateur entre les parties au conflit et le bureau de conciliation.

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail : les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat...*, Op.cit., p. 69.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibidem.

## **Paragraphe 2 : La marginalisation du rôle des bureaux de conciliation dans la protection de l'emploi et les insuffisances du régime de conciliation**

Le régime de conciliation des conflits individuels de travail en Algérie rencontre des ambivalences dans la mise en œuvre, liées à des lacunes juridiques et à la légèreté avec laquelle sont traitées les affaires de conciliation. En outre, depuis la promulgation du code de procédure civile et administrative, une équivoque est entretenue autour de la possibilité de recourir à la conciliation prévue dans le cadre des règles générales des modes alternatifs de règlement des différends en matière prud'homale\*.

### **I- Les lacunes juridiques de la loi 90-04**

Il est des lacunes observées dans le régime juridique de la conciliation que, par exemple, lors de l'absence du demandeur pour une raison justifiée, le législateur ne donne aucune solution. Il se contente de stipuler la radiation de l'affaire en cas d'absence non justifiée, et ne traite pas de l'absence justifiée. Dans ce cas, il est légitime de se demander si le bureau, devant ce vide juridique, est habilité à radier l'affaire, ou bien va-t-il appliquer les mêmes dispositions qui règlementent l'absence du défendeur, sachant que pour ce dernier, la justification de l'absence n'est pas nécessaire à l'accomplissement de la procédure<sup>1</sup>.

Il y avait aussi dans la loi 90-04 pendant presque deux décennies un vide juridique de taille au sujet de la durée de validité du procès verbal de non conciliation, qui n'était pas délimitée. Bien que cela puisse paraître bénéfique pour les salariés, la situation contraire est toute aussi envisageable en ce qu'elle crée un climat d'incertitude autour de la relation salarié employeur. Cette faille a été rattrapée par le code de procédure civile et administrative en stipulant une validité de 06 mois pour le

---

\* L'appellation « **prud'homale** » a été utilisée pour la première fois en droit algérien dans l'article 994 de la loi 08-09 portant code de procédure civile et administrative qui exclue les affaires prud'homales de l'application de ses dispositions au sujet de la médiation en tant que mode alternatif de règlement des différends.

<sup>1</sup> **Voir notre communication : « Point sur la mesure de conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail en droit algérien »**, Op.cit.

pv de non conciliation<sup>1</sup>. Passé ce délai, le pv est considéré inexistant et entraînera le débout en la forme de toute action judiciaire qui y serait fondé.

Par ailleurs, la question qui se pose est de savoir si le dépassement du délai d'un pv de non conciliation ou encore la radiation de l'affaire pour absence du demandeur, valent l'impossibilité de reproduire la procédure pour le même conflit, comme ayant acquis l'autorité de la chose jugée, surtout lorsque l'affaire est déboutée dans la forme pour présentation d'un pv de non conciliation hors délai, ou bien que le salarié (demandeur) aura quand même la possibilité de recommencer toute la procédure pour le même conflit, lequel est supposé toujours existant dès lors qu'il n'y a eu ni conciliation, ni jugement définitif en la matière.

## II- L'ineffectivité de la conciliation dans la réalité du terrain

Le choix de la conciliation préalable obligatoire répond principalement au besoin de favoriser la proximité dans le règlement du conflit du travail, et la recherche de solutions négociées. Il s'explique en outre par une croissance considérable du taux de conflictualité dans les entreprises et la volonté de décharger les tribunaux pour qu'ils soient plus diligents dans le traitement des contentieux. Pourtant dans la pratique, cet objectif est loin d'être atteint.<sup>2</sup>

En effet, les parties au conflit, plus souvent les employeurs, accordent peu d'intérêt à cette procédure, probablement en raison de la confusion existante entre ceux-ci et l'inspection du travail<sup>3</sup>.

Pour rappel, l'inspection du travail était l'organe chargé de la mesure de conciliation sous l'égide du système de gestion socialiste des entreprises. La loi 90-04 a, en revanche, confié cette mission au bureau de conciliation pour y introduire

---

<sup>1</sup> Article 504 du code de procédure civile et administrative : « L'action doit être portée devant la section sociale dans un délai n'excédant pas six (6) mois, à compter de la date du procès verbal de non-conciliation, sous peine de forclusion », loi n° 08-09, Op.cit.

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et de travail, une contractualisation relative*, Tome 1, Op.cit., p. 82.

<sup>3</sup> F.Z. Saïd, « La procédure de conciliation en matière de règlement des conflits individuels de travail : Le cas du bureau de conciliation d'Oran », *RAT*, 1998, n° 22, pp. 103-105.

l'impartialité nécessaire dans le règlement de différends engageant des intérêts autonomes et privés des partenaires sociaux.

Selon les constatations d'un auteur<sup>1</sup>, lors des séances de conciliation, plus que la moitié des affaires inscrites à l'ordre du jour sont très souvent reportées pour absence de l'employeur, et dans certains cas, pour s'être laissé représenter par une personne indûment mandatée ou inapte à prendre des décisions, ou encore, n'ayant pas une connaissance précise du dossier litigieux. Les absences répétées de l'employeur, parfois conjuguées à celles du travailleur, ne permettent pas le débat contradictoire attendu par la procédure de conciliation et amènent ainsi le bureau de conciliation à établir un « procès-verbal de non conciliation pour non comparution » ou à prononcer la radiation de l'affaire<sup>2</sup>.

En outre, même lorsque les parties sont présentes, l'action du bureau de conciliation se heurte aux positions tranchées des deux parties ou de l'une d'entre elles. Dans plusieurs cas, et malgré les propositions avancées par les membres, un procès-verbal de non conciliation est dressé. Enfin, même lorsque le bureau aboutit à une conciliation, ce qui arrive rarement, il s'agit pour la plupart d'affaires mineures, rarement de conflits résultants de licenciements, ou de requalifications de CDD en CDI.

En terme de chiffre, sur soixante (60) affaires aux quelles a assisté l'auteur précité au bureau de conciliation d'Oran, il y a eu 19 cas de non conciliation pour non comparution, 4 cas de radiation, 19 cas de non conciliation à cause des positions tranchées des parties. Six (6) affaires seulement ont abouti à une conciliation et le reste d'affaires a été reporté. Sur les six affaires qui ont abouti à une conciliation, cinq traitaient de questions mineures : annulations de sanctions du premier degré ou second degré (blâme, mise à pied, suspension), versement de primes ou d'indemnités, changement de poste de travail. Une seule affaire seulement portait sur un

---

<sup>1</sup>L'auteur F. Z. Saïd a assisté au déroulement de 60 affaires de conciliation réparties sur huit (08) séances dans le bureau de conciliation d'Oran. Voir : Ibid., p. 105.

<sup>2</sup> **Voir notre ouvrage** : Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement, Op.cit., p. 52.

licenciement pour lequel l'employeur s'est engagé à verser l'indemnité de licenciement<sup>1</sup>.

Selon des constatations plus globales, pour l'année 2005, sur un total de 38181 conflits individuels traités, les bureaux de conciliation n'ont pu obtenir la conciliation que dans 2877 affaires. En 2006, sur 22402 conflits individuels que les bureaux ont eu à connaître, la conciliation n'a abouti que dans 1416 affaires, un chiffre minime qui ne dépasse pas 6%<sup>2</sup>.

Les Tribunaux restent de ce fait largement sollicités pour se prononcer dans les dizaines de milliers d'affaires<sup>3</sup>, pour lesquelles le passage devant les bureaux de conciliation n'a fait que retarder le recours à l'instance judiciaire.

Plus encore, lorsque des litiges portant sur des droits importants des salariés, sont traités dans le cadre d'une conciliation, il s'agit très souvent d'un accord défavorable au salarié, qui constitue en réalité une violation de la loi et une atteinte à l'ordre public social fondé sur le principe de faveur. Il en est ainsi pour les départs volontaires ou les ruptures négociées des contrats de travail en contrepartie d'une rémunération, alors même que le salarié n'aura pas commis de faute, ou encore le renouvellement de CDD qui ne répondent pas aux conditions stipulées par l'article 12 de la loi 90-11. Le bureau de conciliation se trouve être dans bien des cas un lieu de contournement de la loi aux intérêts patronaux au lieu d'être un lieu d'application de la loi en faveur du salarié, souvent plaignant.

Par ailleurs, il semble que les inspecteurs de travail, qui étaient en charge de la conciliation des conflits individuels de travail, avant qu'elle ne soit attribuée aux bureaux de conciliation, étaient plus efficaces. Selon l'estimation d'un ancien Directeur des relations professionnelles à l'inspection générale du travail (A. Zitouni), sur une moyenne de 40000 requêtes introduites par les salariés,

---

<sup>1</sup> F.Z. Saïd, « La procédure de conciliation... » Op.cit., p. 106.

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail..., Tome 1, Op.cit., p. 82.

<sup>3</sup> Ibid..

l'inspection du travail réussissait la conciliation de 55% des conflits ; alors que les bureaux de conciliation n'atteignent en moyenne que 22%<sup>1</sup>.

### III- Equivoque posée au sujet de l'applicabilité des règles générales de conciliation sur les conflits individuels de travail

Avec la promulgation de la loi 08-09 portant le code de procédure civile et administrative<sup>2</sup>, le domaine du contentieux connaît un mode nouveau de règlement des différends qui substitue à l'action juridictionnelle. Il s'agit des modes alternatifs de règlement des différends et la conciliation est en tête de ces alternatives.

Au terme des articles 990 à 993 du code de procédure civile et administrative, les parties à un litige peuvent se concilier, d'elles mêmes ou à l'initiative du juge tout au long de l'instance. Sauf dispositions particulières de la loi, cette conciliation est tentée au lieu et au moment que le juge estime favorable. La conciliation est constatée dans un pv signé par les parties, le juge et le greffier, et déposé au greffe de la juridiction, constituant dès lors un titre exécutoire.

La question à poser est de savoir s'il est possible d'apposer ces règles générales de conciliation stipulées par le code civiles et administratives à celle prévues en matière des conflits individuels de travail, sachant que dans la pratique, il n'y a pas application de ces dispositions en matière prud'homales. Pourtant, le code de procédure n'ayant pas exclu les actions prud'homales des règles organisant la conciliation en tant que mode alternatif du règlement des différends, comme il l'a fait pour la médiation<sup>3</sup>, il est légitime de supposer que les deux formes de conciliation peuvent s'appliquer sur les conflits individuels de travail<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> ZITOUNI. A, « L'inspection du travail et le traitement des différends individuels de travail », *RAT*, 1998, n° 22, pp. 81-91.

<sup>2</sup> **Loi n° 08-09** du 25-02-2008, portant code de procédure civile et administrative, Op. cit.

<sup>3</sup> Article 994 du code de procédure civile et administrative : « *En toute matière, le juge doit proposer aux parties la médiation, à l'exception des affaires familiales et prud'homales et des affaires susceptible de porter atteinte à l'ordre public* », **Loi n° 09-08**, Op.cit.

<sup>4</sup> **Voir notre communication**, « Point sur la mesure de conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail en droit algérien », Op.cit.

Les choses ne sont cependant pas si simples. S'il est possible de recourir à la conciliation prévue par le code de procédure civile et administrative, au même titre que la conciliation tentée obligatoirement par le bureau de conciliation, beaucoup de questions peuvent être posées. Par exemple, comment est-il possible de concevoir le recours à une double tentative de conciliation pour le même conflit, alors que le pv de non conciliation ouvre directement le champ à l'action judiciaire ?

Puis, dans le cas où cette possibilité est admise, il est légitime de s'interroger sur le délai de 6 mois imposé à l'introduction de l'action en justice après échec de la conciliation<sup>1</sup>. En l'absence d'un texte spécifique, ce délai doit être maintenu. Pourtant, ceci nous confronte à une véritable impasse juridique à partir du moment où une autre forme de conciliation est tentée au sein de la justice, les délais doivent être arrêtés selon les règles générales en matière de procédure.

En somme de ces suppositions, il est possible de croire que la solution idoine serait de permettre un choix entre les deux alternatives. Ainsi, le recours à la conciliation tentée par le bureau de conciliation ferait obstacle au recours à la conciliation tentée à l'initiative du juge, dans le cadre des modes alternatifs de règlement des différends. Ce qui semble être le cas dans l'état actuel des choses, alors qu'aucun texte n'interdit expressément la possibilité de recourir simultanément aux deux modes de conciliation. En revanche, le recours d'emblée à la conciliation à l'initiative du juge ne semble pas envisageable puisque cette conciliation n'intervient qu'après l'introduction d'instance, sauf que pour intenter une action en justice, les parties doivent déjà avoir tenté obligatoirement la conciliation devant le bureau de conciliation.

En réalité, le recours à la conciliation prévue par le code de procédure civile et administrative en matière prud'homale, nous rapprocherait du régime français du règlement des litiges prud'homaux, lequel conçoit deux actions différentes dans une même institution à organisation juridictionnelle : le Conseil de prud'hommes. En effet, ce conseil à composante magistrale, réunit en même temps le bureau de

---

<sup>1</sup> Selon l'article 506 de la loi n° 09-08, portant le code de procédure civile et administrative, le recours juridictionnel se fait dans un délai de 06 mois à partir de la date du pv de non conciliation.

conciliation et le bureau du jugement qui constitue la juridiction prud'homale. Le procès prud'homal comprend ainsi deux phases clairement identifiées, une phase de conciliation, en tant que préalable obligatoire, et une phase de jugement, lesquelles sont successivement mise en œuvre par le conseil prud'homal à travers les deux bureaux qui le composent<sup>1</sup>.

Pour aller dans les détails, la procédure devant les prud'hommes en droit français consiste à convoquer les parties à une audience devant un bureau de conciliation et, si celle-ci échoue, cas le plus fréquent d'ailleurs même en France, l'affaire est renvoyée devant un bureau de jugement composé de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés. Si ceux-ci ne sont pas d'accord entre eux, et donc qu'aucune majorité ne se dégage pour faire émerger une décision, l'affaire est portée en audience de départage. Les conseillers prud'hommes sont alors entourés d'un juge professionnel, magistrat du tribunal d'instance, qui vient trancher l'affaire en apportant sa voix.

Avec la loi Macron, adoptée le 10 Juillet 2015, toute cette procédure classique (conciliation, puis jugement, et éventuellement départage) demeure. Mais afin de réduire les délais de jugement dans la mesure du possible, de nouvelles procédures accélérées sont mises en place en parallèle. A cet effet, le bureau de conciliation, rebaptisé Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO), endosse deux nouvelles casquettes. Celle de bureau de jugement, d'abord, puisqu'il peut désormais juger l'affaire quand l'une des parties ne comparait pas à l'audience de conciliation, et celle d'un organe de fléchage, ensuite, lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, et que les parties sont d'accord pour le faire, il a en effet la capacité de renvoyer l'affaire devant un bureau de jugement restreint, comprenant seulement un conseiller salarié et un conseiller employeur. Cette formation doit alors statuer dans un délai de trois mois. Le BCO a aussi la possibilité, si toutes les parties le demandent ou si la nature de l'affaire le justifie, de renvoyer l'affaire directement en formation de départage, avec la présence d'un juge professionnel. Ce magistrat ne sera plus issu du tribunal d'instance mais du tribunal de

---

<sup>1</sup> FAVENNEC-HERY Françoise et VERKINDT Pierre-Yves, *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, L.G.D.J, Paris 2009, pp. 136-137.

grande instance. La loi ne donne cependant pas de précision sur ce qu'il faut entendre par la "nature de l'affaire", qui justifierait le recours immédiat au départage<sup>1</sup>.

En tout état de cause, le droit français fait de la conciliation un acte judiciaire, qui implique une participation active du bureau dans la recherche d'un accord des parties, en préservant les droits de chacune d'elle<sup>2</sup>. Différemment de cela, dans le régime algérien, la loi 90-04 fait de la conciliation menée par le bureau de conciliation, une procédure extra judiciaire.

En somme, si l'on pouvait appliquer la procédure de conciliation légiférée par le code de procédure civile et administrative en matière prud'homale, cette procédure devrait suffire à légaliser le recours juridictionnel qui s'en suivrait. Il y aurait alors, à l'image du droit français, une juridiction sociale qui serait compétente non seulement à juger les affaires prud'homales, mais aussi à tenter la conciliation préalable entre les parties au conflit, à la lumière des dispositions de code de procédure civile et administrative. Si cette solution est adoptée, le bureau de conciliation n'aura plus lieu d'être dans les circonscriptions territoriales des inspections du travail, comme c'est le cas actuellement, mais devra être constitué au sein de chaque circonscription territoriale des juridictions des affaires sociales. La conciliation prendrait ainsi la forme d'une mesure semi-judiciaire, assimilée à la conciliation exercée par le BCO en France, et l'on pourrait espérer une meilleure effectivité de cette procédure dans le règlement des conflits individuels de travail.

Par ailleurs, pour éviter l'engorgement des tribunaux, la loi Macron instaure également deux procédures visant à résoudre les conflits "à l'amiable". D'une part, la médiation qui pourra intervenir avant la saisine du conseil des prud'hommes ou après, et assumée par un médiateur que les parties auront choisi. D'autre part, le droit de conclure une convention de procédure participative. Il s'agit en somme de trouver un

---

<sup>1</sup> REY Marianne, « Les prud'hommes après la Loi Macron, ça donne quoi ? », Article publié le 16-07-2015 sur [lentreprise.lexpress.fr](http://lentreprise.lexpress.fr), Rubrique : Droit des affaires.

<sup>2</sup> AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel ; Droit du travail, Op.cit., p. 142.

accord, de le porter dans une convention, que l'on soumet ensuite à homologation par le juge<sup>1</sup>.

Le législateur algérien, lui, a expressément exclu la médiation, en tant que mode alternatif de règlement des conflits au sens du code de procédure civile et administrative, des affaires prud'homales, pas plus que la loi 90-04 n'y a fait référence<sup>2</sup>. Pourtant, il aurait été judicieux de laisser aux parties le choix d'y recourir tout au long de la procédure, comme l'a fait le législateur français, ne serait-ce que pour palier un tant soit peu à l'inefficacité de la mesure de conciliation.

Enfin, il convient de souligner que l'inefficacité de la conciliation n'est pas seulement due à l'organisation et aux attributions des bureaux de conciliation dans le régime algérien. Plus généralement, les critiques que reçoivent les modes alternatifs de règlement des conflits sont pertinents dès lors qu'il s'agit des actions sociales. Le débat à l'égard des modes alternatifs en matière prud'homale est assez contrasté. Tel que l'exprime à juste titre un auteur français, l'idée reste présente à l'esprit que les modes alternatifs de règlement des litiges sont souvent des moyens d'évitement du juge, avec tout ce que cela implique en terme d'éloignement du justiciable de son litige et d'atteinte au droit à un procès équitable<sup>3</sup>.

La lenteur et l'ineffectivité des ces procédures sont tout aussi déplorables en France qu'elles ne le sont en Algérie. Le taux de conciliation réussie ne cesse de décliner, si bien que la phase de conciliation n'a aujourd'hui pour principal effet que d'allonger la durée de l'instance, dans le régime français<sup>4</sup>, et de retarder le recours à l'instance judiciaire dans le régime algérien.

Malgré toutes ces insuffisances du rôle protecteur du droit algérien du travail, autant sur le maintien dans l'emploi que sur la sécurisation de l'emploi, les chefs

---

<sup>1</sup> **REY Marianne**, « Les prud'hommes après la Loi Macron, ça donne quoi ? », Op.cit.

<sup>2</sup> En droit algérien, la médiation est une procédure facultative seulement en matière des conflits collectifs de travail, selon les articles 10, 11, 12 de la **Loi n° 90-02** relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, Op.cit.

<sup>3</sup> **DOCKES Emmanuel**, « **Injustices alternatives et justes conflits – Critique des justices alternatives à partir du droit social** », *Droit et culture*, 2013, n° 01, p.101.

<sup>4</sup> **AUZERRO Gille** et **DOCKES Emmanuel**, *Droit du travail*. Op. cit. p. 125.

d'entreprises s'astreignent à juger la législation trop rigide et à considérer les règles protectrices comme des entraves à l'embauche. C'est pourquoi beaucoup préfèrent fuir tout encadrement juridique des relations de travail en optant pour le travail illégal, ce qui a contribué à la profusion du secteur informel en Algérie, à l'instar de tous les pays qui ne disposent pas d'un régime juridique de lutte contre le travail illégal.

### Section 3

#### La pléthore du secteur informel en Algérie à l'issue de l'affaiblissement de la protection de l'emploi

Il est des conséquences de la mondialisation pour Algérie, comme pour les pays du tiers monde, d'intégrer la donne économique des pays développés axés sur le libre marché. La relation entre l'emploi et les données macro-économiques est une question se pose d'elle-même et peut d'ailleurs paraître obsolète tant les économistes ont depuis longtemps soutenu que le volume et la qualité de l'emploi sont tributaires du fonctionnement de l'ensemble de l'économie nationale<sup>1</sup>.

Ainsi, dans une économie, comme celle de l'Algérie, qui entame sa transition vers l'économie de marché et qui a connu pendant plus d'une décennie une forte récession d'ajustements structurels importants, le marché du travail, en construction, ne fonctionne pas comme en économie développée. L'économie algérienne s'est distinguée, au cours des deux dernières décennies par la faiblesse du taux de croissance de l'emploi global (emploi structuré + emploi informel) par rapport à la croissance de la population active et un accroissement du taux global du chômage au cours de ces dernières années, après une légère baisse enregistrée entre 2004 et 2013<sup>2</sup>, mais aussi, par une forme non négligeable de dégradation de l'emploi due essentiellement à la réduction des dépenses salariales de l'Etat<sup>3</sup>. Le secteur informel prend des proportions alarmantes et entrave toute tentative de la généralisation du droit au travail décent.

---

<sup>1</sup> BOUYACOUB Ahmed, « **Emploi et croissance en Algérie. 1990-2003** », In : La question de l'emploi au Maghreb central, sous la direction de : HAMMOUDA Nacer-Eddine et MUNETTE Mohammed Saib, Collection : Reflets de l'économie sociale, Volume 3, Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement (CREAD), OPU, Alger, 2006, p. 137.

<sup>2</sup> Malgré une infime régression du taux chômage des diplômés entre 2014 et 2015, passant de 16,4% à 14,1% ce taux reste significativement élevé. En outre, celui des personnes sans qualification a connu un accroissement de 1,2 point (passant de 8,6% à 9,8%), alors que celui des diplômés des instituts de formation professionnelle a augmenté de 0,7 point (passant de 12,7% à 13,4%), ce qui fait que le taux global du chômage est encore en accroissement. Voir : Rapport de l'ONS n° 726, Activité, emploi et chômage en septembre 2015. [http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme.56-.html#pagination\\_articles](http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme.56-.html#pagination_articles)

<sup>3</sup> BOUYACOUB Ahmed, « **Emploi et croissance en Algérie. 1990-2003** », PP. 137-140.

En effet, la santé et la sécurité au travail sont des enjeux primordiaux aux niveaux personnel, sociétal, économique, syndical, politique... Dès que l'on aborde ce thème, on pénètre inévitablement dans des territoires incertains et controversés, sinon polémiques<sup>1</sup>. Le secteur informel en Algérie comme dans les pays en voie de développement, ne constitue pas seulement une atteinte à la santé et à la sécurité au travail et une violation de la protection juridique du travailleur, mais aussi et surtout, vu sous un angle de traitement des problèmes socioéconomiques, ce secteur s'avère une nécessité de développement transitoire qui émerge aux dépens de l'état sanitaire et sécuritaire de l'élément humain.

Aussi, il nous a paru judicieux, dans notre analyse des aspects de l'affaiblissement de la protection de l'emploi, de nous arrêter sur ce fléau social, dénommé secteur informel, qui menace l'existence même du droit social, tant il met les travailleurs illégaux dans le cercle vicieux de victimes inertes, dans un système où le travail légal leur est inaccessible.

De par sa définition, le secteur informel, échappant à toute forme d'organisation et émergeant hors contrôle (**Sous section 1**), constitue une atteinte répétitive, voire immaîtrisable, à la sécurité et à la santé du travailleur, d'une part, et au travail décent, d'autre part (**Sous section 2**).

### **Sous-section 1 : Notion du secteur informel**

L'expression « secteur informel » qui nous revoie au secteur non structuré, a vu le jour dans les années 70, avec le lancement du programme mondial de l'emploi par le BIT. Depuis, ce concept a pris de l'ampleur dans la littérature liée aux politiques de l'emploi. Mais sa signification reste controversée par le fait que la nature et la composition de ce secteur varient selon les régions et les pays<sup>2</sup>. Il convient quand même de tenter de donner une définition globale de ce secteur et d'en définir les caractéristiques.

---

<sup>1</sup> NOSSEREAU Alain, « santé au travail ou santé du travail ? », CRCOM, Janvier, 2006.

<sup>2</sup> Informations socio-économiques : Secteur informel et relations professionnelles, Extrait du « *Travail dans le monde* » 1997/1998, BIT, Genève, In : *RAT* n° 23/1998, Alger, 1998, p. 159.

## **Paragraphe 1 : Définition du secteur informel**

Bien qu'une littérature abondante traite du secteur informel, sa définition reste problématique. Aussi le Bureau International de Travail en a arrêté plusieurs définitions au fil du temps.

Après une première définition vague et superficielle en 1972, liée au contexte dans lequel le concept du secteur informel est apparu, voilà qu'en 1993, le BIT définit de manière plus précise le secteur informel comme étant un ensemble d'unités produisant des biens et services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées<sup>1</sup>. Ces unités sont pour la plupart exploitées par un propriétaire unique avec peu de capital et de main d'œuvre<sup>2</sup>.

Suivant l'évolution du secteur, le BIT a révisé une nouvelle fois la définition du secteur informel, en introduisant cette fois-ci un concept plus large, celui de l'emploi informel qui englobe le secteur informel ainsi que l'ensemble des salariés informels dans les entreprises formelles, les travailleurs familiaux non rémunérés dans les entreprises formelles, les travailleurs domestiques rémunérés et les travailleurs indépendants produisant des biens destinés aux ménages.

Ainsi, alors que dans la définition de 1993, le secteur informel se compose uniquement des individus qui activent dans le secteur informel, le concept d'emploi informel introduit en 2002 prend aussi en considération le travail non déclaré du secteur formel<sup>3</sup>.

## **Paragraphe 2 : Caractéristiques du secteur informel**

Les unités de production qui composent le secteur informel présentent les caractéristiques particulières des entreprises individuelles. On relèvera donc parmi ces caractéristiques, la petitesse des entreprises, la non structuration, l'hétérogénéité et l'aspect attractif de ces projets.

---

<sup>1</sup> Voir le rapport de la 15<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail, BIT, janvier, 1993.

<sup>2</sup> Informations socio-économiques : Secteur informel et relations professionnelles, op. cit., p. 160.

<sup>3</sup> KHENDEK Samira et KLOUCHE Imène, « Le secteur informel en Algérie : évolution, caractéristiques et facteurs explicatifs », Université de Tlemcen, 2013, <http://www.erudite.univ-paris-est.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013>

L'absence de toute structuration des unités de production formant le secteur informel est la première caractéristique qui nous vient à l'esprit de par l'appellation seule de ce secteur. Ces unités ont un faible niveau d'organisation et opèrent à petite échelle avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteur de production. En outre, l'informalité se reconnaît aussi à travers l'absence d'une comptabilité, l'absence d'une autorisation d'exercer, le non enregistrement à l'administration des impôts et la non affiliation à une caisse de sécurité sociale<sup>1</sup>.

L'hétérogénéité du secteur informel retient également notre attention. Ce secteur emploie des hommes, des femmes, des jeunes, des adolescents et des enfants. Mais en plus de cette diversité de l'élément humain, on y trouve la diversité des conditions d'emploi et des relations de travail, ce qui affaiblit le rôle des syndicats dans leur lutte contre ces formes d'exploitation du travail<sup>2</sup>.

En définitif, si ce secteur a pris de l'ampleur c'est en raison de certains de ces critères qui le rendent attractif. La facilité d'entrée, l'utilisation de techniques à forte intensité de travail, la concurrence très vive et la qualité médiocre de sa production fait de ce secteur informel une alternative aux lourdes exigences du secteur formel.

---

<sup>1</sup> **KELKOUL M.**, « Place du secteur informel dans le schéma de développement d'une économie de transition », *RAT*, 1998, n° 22, p. 38.

<sup>2</sup> Informations socio-économiques : secteur informel, Op.cit., p. 161.

## Sous-section 2: Répercussions négatives du secteur informel sur la santé et la sécurité au travail

En principe, la législation algérienne organise les relations de travail sur des bases protectrices. La loi 90-11 relative aux relations de travail modifiée et complétée confère le principe de protéger le travailleur dans l'exercice de ses tâches et fait de la protection sociale et de la médecine du travail, garantis de prime abord par la Constitution<sup>1</sup>, des droits principaux du travailleur<sup>2</sup>.

Pourtant, constituant une violation des textes législatifs et réglementaires conçus pour protéger le travailleur, le secteur informel fait de l'élément humain une préoccupation secondaire par rapport à celle primordiale des résultats économiques. Le travailleur, souvent contraint d'accepter « le travail en noir » comme alternative au chômage, exerce dans des conditions déplorables, misant sa sécurité et sa santé au besoin accru d'avoir un revenu.

Ce foisonnement du secteur informel en Algérie tient aussi des failles du système de sécurité sociale algérien. Certes, les lois introduites au début des années 1980<sup>3</sup>, engagées dans la voie d'un développement économique bien servi par la manne pétrolière, sont conjuguées à la généralisation et à la générosité du fait qu'elles

---

<sup>1</sup> Article 69 de la **Constitution** : « ...Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, est garanti par la loi.

Le droit au repos est garanti ; la loi en détermine les modalités d'exercice.

Le droit du travailleur à la sécurité sociale est garanti par la loi.

L'emploi des enfants de moins de seize (16) ans est puni par la loi...», **Révision Constitutionnelle 2016**, Op.cit.

<sup>2</sup> Article 05 de la **loi n° 90-11**, mc.; « *Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :*

- *Exercice du droit syndical*

- *Négociation collective*

- *participation dans l'organisme employeur*

- **sécurité sociale et retraite**

- **hygiène, sécurité et médecine du travail**

- *repos*

- *participation à la prévention et au règlement des conflits de travail*

- *recours à la grève »*

<sup>3</sup> - **Loi n° 83-11** du 02/07/1983 relative aux assurances sociales, JORA n°28 du 05-07-1983, mc.

- **Loi n° 83-13** du 02/07/1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, JORA n° 28 du 05-07-1983, modifié.

- **Loi n° 83-15** du 02/07/1983 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, JORA n°28 du 05-07-1983, (Abrogé)

- **Décret n° 85-280** du 20/08/1985 portant organisation administrative de la sécurité sociale, JORA n° 35 du 21-08-1985, mc.

touchent la plus grande majorité de la population possible et qu'elles consacrent la démocratisation du système, par la participation des représentants des travailleurs dans la gestion des organismes de sécurité sociale.

Toutefois, et à rebours de l'évolution favorable du système, grâce la rente pétrolière, le modèle algérien a commencé à enregistrer des lézards financières induites par la crise économique de la fin des années 1980 due à l'amenuisement des recettes extérieures des hydrocarbures sans ignorer le facteur de la croissance démographique et l'absence d'une stratégie de gestion garantissant les moyens d'assurer la pérennité du système de sécurité sociale<sup>1</sup>.

D'ailleurs l'insuffisance du rôle sécuritaire du système de sécurité sociale n'est pas une donnée exclusive à l'Algérie mais observée même dans les pays économiquement avancés. S'il est assigné à la sécurité sociale l'objectif de garantir à tout un chacun et en toutes circonstances de disposer des moyens nécessaires à sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes, cet objectif prend un relief particulier dans un contexte où l'accès à la qualité d'assuré social est rendu difficile par un marché du travail peu accueillant dans lequel la conception du risque de sécurité reste assez restrictive<sup>2</sup>.

Ce qu'il convient de noter, c'est que le projet du nouveau code du travail, malgré les critiques qu'il a reçu des voies syndicalistes, en ce qu'il ne protège pas la pérennité et la stabilité de l'emploi, a au moins le mérite de consacrer tout une section pour des dispositions de lutte contre le travail illégal. Il faut espérer, même si le projet semble avoir été remis dans les archives des essais inachevés, que le fait d'y avoir réfléchi est déjà un pas vers la réduction de l'ampleur du secteur informel en Algérie.

Devant l'insécurité de l'emploi générée par la régression des règles protectrices du droit du travail, ayant pour conséquences directes la profusion des ruptures

---

<sup>1</sup> **ROUABHI Mohammed Reda**, *Le système de sécurité sociale en Algérie-évolution historique*, Editions EL DAR EL OUTHMANIA, Alger, 2010, P. 49.

<sup>2</sup> **BADEL Maryse**, Journée d'études, *Garanties de revenu, garanties de ressources : quels défis pour la protection sociale ?*, Journée d'études organisée par le COMPTRASEC et le Comité Aquitain d'Histoire de la Sécurité Sociale le 4 novembre 2011, *Revue LA LETTRE*, De COMPTRASEC, Université Montesquieu, Bordeaux, n° 1, Juillet, Décembre, 2011, p. 6.

abusives des contrats de travail, le foisonnement des contrats de travail atypiques, la précarisation de l'emploi et l'accroissement incessant du secteur informel, il incombe à l'Etat de maintenir un tant soit peu de protection pour les salariés confrontés aux effets désavantageux d'une économie tumultueuse. C'est le rôle de l'ordre public social, lequel, se trouve aussi confronté, soit à l'ineffectivité des lois, soit à leur rigidité.

## Section 4

### Le mythe de l'ordre public social confronté aux enjeux de la flexibilité au détriment de la protection de l'emploi

L'ordre public social, certes, a pour objectif de protéger les salariés des excès du libéralisme économique en dressant un obstacle à toute exploitation du travail et du progrès social, mais cette protection sociale suscitée par les réformes et les concessions faites par les Etats au profit des salariés sont accusés par les milieux patronaux, d'entraver l'embauche et de freiner toute initiative de création d'entreprises et d'investissements. La revendication de la flexibilité par les chefs d'entreprises vient ainsi déstabiliser l'ordre public social<sup>1</sup>.

La solution préconisée en droit du travail était, en effet, de rompre avec la gestion socialiste des entreprises et de l'emploi, par l'édification d'un droit du travail moins statutaire et davantage contractuel, voire plus flexible. Avec la réforme de 1990, l'encadrement juridique des relations de travail est en effet marqué par le recul significatif de l'hétéronomie à plus d'autonomie pour les partenaires sociaux<sup>2</sup>.

La flexibilité décidée par l'Etat dans le cadre de l'ouverture économique comprend, nous l'avons vu, la diversification des formes juridiques d'emploi, l'assouplissement du contenu du contrat de travail, l'élargissement des possibilités de rupture de la relation de travail et la simplification de la procédure y afférente.

L'ordre public social demeure le moyen à travers lequel sont maintenus les minimas légaux de protection des salariés contre les pratiques abusives que génère le libéralisme économique. Toutefois, sauf à admettre la possibilité de faire du droit conventionnel un outil d'adaptation aux contraintes économiques, d'où l'émergence de l'ordre public dérogatoire (**Sous section 2**), la revendication ascensionnelle de la flexibilité par les milieux patronaux conjuguée à l'incompatibilité des règles de protection aux besoins économiques font que l'ordre public social, centré sur le

---

<sup>1</sup> Voir notre article « **Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail** », Op.cit., p. 648.

<sup>2</sup> KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, « **Droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation** », Op.cit.

principe de faveur, ne soit pas d'une utilité pertinente en matière de protection de l'emploi (**Sous section 1**).

### **Sous section 1 : Le jacobinisme des règles d'ordre public social en matière de protection de l'emploi**

Avec le recul de l'Etat providence et le processus de déréglementation, les règles et les protections sociales apparaissent désormais comme des pièges empêchant les individus d'accéder au marché du travail. Alors que la protection était installée au cœur de l'emploi au cours des années 80, emploi et protection sont devenus antinomiques. C'est pourquoi, dans les pays économiquement avancés, les programmes du marché du travail accèdent sur les politiques d'activation sont devenus la nouvelle manière d'assurer la sécurité de l'emploi<sup>1</sup>.

En Algérie, comme dans les pays en voie de développement, la situation n'est pas des plus simples. La protection de l'emploi est sujette à des propensions contradictoires dans un environnement économiques et social en mutations incessantes.

Tel que nous l'avons déjà souligné, en matière de protection de l'emploi, les règles organisant la rupture de la relation de travail, notamment par le licenciement ainsi que celles réglementant le recours aux CDD de sorte à consacrer la pérennité des relations de travail sont d'ordre public social dont on ne peut déroger par voie conventionnelles que par des règles plus favorables aux salariés. Nous pouvons même évoquer l'ordre public absolu lorsque le législateur énonce des dispositions intangibles qui ne laissent aucune possibilité d'intervention à la voie conventionnelle.

Alors que les règles présumées d'ordre public sont superficiellement prépondérantes, le législateur algérien des relations de travail semble toutefois, dans bien des cas, hésiter entre l'idéologie protectrice héritée du régime socialiste et la flexibilité requise par les besoins économiques des entreprises dans un contexte d'économie de marché.

---

<sup>1</sup>MEDA Dominique, « Flexicurité, quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », Op.cit., p. 763.

Par exemple, en matière de licenciement, après avoir légiféré tout un arsenal de règles protectrices pour les salariés, le législateur offre une issue de sortie à l'employeur en lui conférant la possibilité de procéder à un licenciement abusif sans être tenu par la réintégration du salarié abusivement congédié, conformément à l'article 73-4 de la législation du travail.

Nous savons aussi que l'article 73 qui énumère les cas de fautes grave qui légalisent un licenciement disciplinaire, semble, en même temps, consentir à l'employeur la possibilité de licenciement sans faute, donc abusif, pour peu qu'il s'acquitte envers lui d'un délai-congé et éventuellement, d'une indemnité. Il est permis de se demander dans ces conditions s'il ne serait pas préférable au salarié de négocier un licenciement indemnisé plutôt que d'intenter une action en justice qui ne lui confèrera, à la fin d'une procédure très longue, qu'une indemnité de licenciement, probablement moins élevée que celle qu'il aurait perçue conventionnellement. D'ailleurs, sans être encadrée par la loi, cette pratique prend le nom de départ volontaire et pourrait être assimilée à ce qui est connu en droit français sous le nom de « rupture conventionnelle de la relation de travail »<sup>1</sup>, qui exclue d'ailleurs en France la possibilité de détournement de la loi par le recours au départ négocié<sup>2</sup>.

En tout état de cause, si les règles protectrices en matière de licenciement sont d'ordre public social, ces mêmes règles permettent, sans l'avouer, de « déroger » à cette protection par des pratiques abusives, certes, mais qui échappent à la réprimande judiciaire en ce qu'elles impliquent une possibilité de contourner la loi au seul profit des employeurs. L'ordre public social, dans ce domaine, n'est point en mesure d'accomplir sa mission protectrice, il est, au contraire, au service des manœuvres patronales pour se délier des relations de travail qui entravent la bonne marche de l'entreprise.

Cette même incertitude se ressent dans les dispositions organisant la durée de la relation du travail. En effet, tout en consacrant la pérennité des relations de travail à travers l'article 11, l'article 12 vient déstabiliser ce principe, non seulement à travers

---

<sup>1</sup> Voir les articles : L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail français ( Issus de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail)

<sup>2</sup> Cass. Soc. 15-10-2014, n° 11-22251, Bulletin 2014, V, n° 241. In : <https://www.legifrance.gouv.fr>

des dispositions lacunaires qui permettent une large interprétation de la notion du travail temporaire, mais aussi par l'omission de poser toute limite au renouvellement des CDD. Ce dernier, nous l'avons vu, peut être renouvelé autant de fois que le justifient les raisons citées par l'article 12, sans que cela n'entraîne la transformation du CDD en CDI tel que le prévoyait la législation antérieure<sup>1</sup>.

Il aurait été possible, dans ces conditions, d'attendre que la jurisprudence intervienne pour mettre terme à une telle contradiction entre le caractère exceptionnel du CDD et la possibilité illimitée de le renouveler, mais la Cour suprême a fait assoir cette position équivoque en affirmant que la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et leur renouvellement à plusieurs reprises ne pouvait en aucun cas faire prétendre à une relation de travail permanente<sup>2</sup>.

S'ajoute à cette dérive législative de l'ordre public social les textes promulgués dans le cadre de la lutte contre le chômage, dont la loi 06-21 relative aux mesures d'aide à l'emploi, qui fait paraître le CDD comme une pratique tout à fait légale sans aucunement tenir compte de l'énoncé de l'article 12 de la loi relative aux relations de travail.

Par ailleurs, si les règles d'ordre public social, malgré toute l'acuité de leur articulation, ne semblent pas en mesure de garantir efficacement la protection de l'emploi, c'est en raison de la limite qui se trouve dans l'essence même du principe de faveur qu'il préconise. Il faut bien reconnaître en effet que ce principe de protection du travailleur ne présente un intérêt que dans la mesure où il est mis en œuvre par les partenaires sociaux, et ce en concluant des accords ou conventions collectives plus favorables aux salariés<sup>3</sup>.

Mais dans la pratique, le principe de faveur ne touche pas souvent aux dispositions décisives de la relation de travail et desquels dépend le sort des salariés. Il

---

<sup>1</sup> Voir la loi n° 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, Op. cit., (art. 26 à 36).

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 320010 مؤرخ في 2005/10/05، نشرة القضاة، 2006، العدد 59، ص. 223. عن جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1000-1001.

<sup>3</sup> SAMAR Nasreddine, « Ordre public social et principe de faveur », Op.cit., p. 19.

en est ainsi pour les règles protectrices légiférées en matière de conclusion et de rupture de la relation de travail.

L'hésitation du législateur entre le maintien de l'ordre public de protection et l'adoption de règles adaptées aux attentes des entreprises en souplesse et en flexibilité a abouti à des situations équivoques. Tout en se conservant une posture protectrice, le législateur offre aux chefs d'entreprises, à travers les lacunes et vides juridiques, les moyens de contourner la loi à leur bon escient<sup>1</sup>. Convenir dans un sens plus favorable aux salariés c'est supposer renoncer à ces issues avantageuses de la loi pour cantonner leurs alternatives au seul profit des salariés et ce cas de figure est peu envisageable<sup>2</sup>.

En somme, les mutations de l'économie algérienne, et la crise persistante qui en découle, ne permettent que la négociation de situations précaires et de suppressions d'emplois, ne laissant aucun espace aux revendications salariales. La seule négociation possible, souvent avec l'ex syndicat unique qui n'est pas juridiquement représentatif et manque d'assise sociale dans le secteur économique, est une négociation qui privilégie les objectifs économiques des entreprises et trépigne les intérêts des salariés<sup>3</sup>. Il en est ainsi pour les négociations de départs volontaires, authentifiés par la jurisprudence de la Cour suprême<sup>4</sup>, malgré toute la difficulté à reconnaître la légalité de ce mode de rupture dans le contexte global de la législation algérienne du travail.

---

<sup>1</sup> **Voir notre ouvrage** : *Droit algérien du travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien*, Op.cit., pp. 112-114.

<sup>2</sup> **Voir notre article**, « *Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail* », Op.cit., p. 652.

<sup>3</sup> **HAMDAN Leïla**, « *De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie* », *Revue internationale de Droit Comparé*, n° 03/1999, pp. 650-651.

<sup>4</sup> انظر على سبيل المثال: قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 265708، مؤرخ في 2003/12/09، نشرة القضاة، 2006، العدد 57، ص. 204. عن سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، المرجع السابق، ص. 991.

## **Sous section 2: Emergence de l'ordre public dérogatoire en faveur de la flexibilité**

Face à l'évolution du concept de l'ordre public général, le droit conventionnel, matière clé de l'ordre public social, semble épouser aussi les contours de l'ordre public économique. Pragmatique, le droit conventionnel doit évoluer en permanence et ne plus se contenter de traiter les contradictions sociales. Les revendications des salariés n'est plus sensée être le seul objet de la négociation collective. Celle-ci doit aussi, même plus, porter sur les attentes des entreprise, d'où l'émergence de l'ordre public dérogatoire<sup>1</sup>.

Pour aller plus loin dans la réflexion autour de l'amplitude de l'ordre public social, il peut être admis aujourd'hui, sans doute dans un souci de flexibilité, que des conventions ou accords collectifs puissent comprendre des dispositions moins avantageuses que celles édictées par la loi dans les domaines fixés par celle-ci. Il s'agit là de ce qui est communément appelé « ordre public dérogatoire ». A cet égard, la loi reste impérative au regard du contrat individuel, mais elle n'est que supplétive au regard de la convention collective<sup>2</sup>.

### **Paragraphe 1: L'ordre public dérogatoire dans les pays économiquement avancés**

En France, la première intervention du concept de l'ordre public social dérogatoire remonte à 1982, année de la promulgation de l'Ordonnance Auroux du 16 janvier 1982 relative à la durée de travail et aux congés payés. Cette loi autorise en effet, à conclure des conventions réduisant les droits des salariés dans les domaines stipulés. Alors que l'Ordonnance plafonne le nombre d'heures de travail supplémentaire possibles sans autorisation obligatoire de l'inspection du travail à 130 heures, le même texte autorise les partenaires sociaux à négocier un contingent

---

<sup>1</sup> BOUANAKA Essaid, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et « l'intérêt de l'entreprise » », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro Spécial 2015 (colloque international sur les mutations de l'ordre public : de l'ordre public aux ordres publics, faculté de Droits et des Sciences Politiques de l'Université de Béjaia, 07-08 Mai 2014), Université Abd-Errahmane Mira de Béjaia, Faculté de Droit et Sciences Politiques, 2015, p. 663.

<sup>2</sup> JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain, *Droit du travail*, op.cit., p. 1319.

d'heure supplémentaires supérieur à ce plafond sans qu'une autorisation administrative ne soit requise<sup>1</sup>.

Aussi, sachant que le temps de travail est un sujet pertinent de flexibilité, en Belgique, la loi de redressement du 22 janvier 1985 a introduit un mécanisme de flexibilité qui permet aux employeurs de mieux gérer les périodes de pointe et les périodes creuses en ayant comme avantage que pendant les période de haute activité, les limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées sans qu'un sursalaire ne soit dû. Ce mécanisme de flexibilité doit être introduit dans l'entreprise par le biais d'une convention collective ou, à défaut, d'une adaptation du règlement de travail<sup>2</sup>.

Ces cas de figure sont du ressort de l'ordre public dérogatoire, à partir du moment où les dispositions légales concernant l'organisation du temps de travail et du droit au repos sont, d'emblée, des règles d'ordre public social, auquel il ne convient communément de déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Mais l'ordre public dérogatoire ne s'est pas arrêté à la flexibilisation du temps de travail, comme l'exprime à juste titre un auteur, l'Ordonnance Auroux de 1982 en France a « ouvert l'appétit » tant au législateur qu'aux partenaires sociaux pour s'engouffrer dans cette brèche<sup>3</sup>.

En effet, la loi Fillon I du 03 janvier 2003 relative à la relance de la négociation collective en matière de licenciement économique confère aux partenaires sociaux la possibilité de conclure des accords sur le déroulement de la procédure de licenciement tout en admettant l'éventualité que ceux-ci puissent être désormais moins favorable que la loi envers les salariés. Par la suite, la loi Fillon II de Mars 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social vient asseoir cette démarche en permettant que les accords d'entreprises puissent déroger dans un sens comme dans

---

<sup>1</sup> F. SARAMITO, les accords dérogatoires, Dr ouvrier 1989, p. 347 ; in : SAMAR Nasreddine, « Ordre public social et principe de faveur », Op.cit., p. 24.

<sup>2</sup> ROULS Vincent et TRAN Michèle ; « Le temps de travail : quel outil de flexibilité », in : *La flexibilité en droit du travail*, Actes de Colloque, collection les Ateliers des FUCAM, Editions Anthemis, Belgique, 2012, p. 93.

<sup>3</sup> SAMAR Nasreddine, « Ordre public social et principe de faveur », Op.cit., p. 24.

l'autre aux accords de branche<sup>1</sup>, bouleversant ainsi la hiérarchie des normes en droit du travail<sup>2</sup>.

Interrogé sur la conformité de ces dispositions avec le principe de faveur, le Conseil Constitutionnel français a estimé que ce principe ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République mais seulement comme un principe fondamental du droit du travail dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée. Aussi, au regard du Conseil Constitutionnel, la consécration du principe majoritaire dans la conclusion des accords d'entreprise, dérogatoires ou non, constitue une garantie suffisante pour justifier l'extension du champ de dérogations possibles à ce niveau<sup>3</sup>.

Par ailleurs, parce que le poids de l'atteinte à l'ordre public social l'a exigé, la conclusion et l'application des accords dérogatoires en France comme en Belgique obéissent, jusque là, à des règles plus ou moins rigoureuses. Les partenaires sociaux doivent en effet se limiter dans leurs dérogations conventionnelles, aux domaines fixés par la loi, mais il est aussi permis au syndicat majoritaire dans une entreprise de s'opposer à l'application d'un accord dérogatoire.

Toutefois, ces sujétions à la voix syndicale et à l'espace conventionnel, notamment en France, commencent à prendre du recul en faveur d'un interventionnisme entrepreneurial plus large. Par exemple, depuis la Loi n° 2015-990 du 06 août 2015<sup>4</sup>, les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent fixer un périmètre dérogatoire pour l'application des critères d'ordre des licenciements non seulement lorsque le PSE est organisé par

---

<sup>1</sup> Les accords d'entreprises sont des accords collectifs conclus au sein d'un même organisme employeur, entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs. Les accords de branche dépassent le cadre de l'organisme employeur, et sont conclus entre plusieurs entreprises et leurs salariés, à travers leurs représentants syndicaux simultanés, par secteurs d'activités... Proche de cette distinction qu'opère le droit français, le droit algérien distingue les conventions et accords collectifs d'entreprises, des conventions et accords collectifs de rang supérieur (Art 114, 121, 122 de la loi n° 90-11, mc, op. cit.)

<sup>2</sup> SAMAR Nasreddine, « **Ordre public social et principe de faveur** », Op.cit., p. 24.

<sup>3</sup> AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel ; *Droit du travail*, Op.cit., pp. 1345-1346.

<sup>4</sup> Loi n° 2015-990 du 6-08-2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *JORF* n°181 du 7-08-2015 p.13537 texte n°1, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2015/8/6/EINX1426821L/jo/texte>

accord collectif, mais aussi lorsqu'il est défini par document unilatéral de l'employeur<sup>1</sup>

En tout état de cause, l'ordre public dérogatoire prend de plus en plus d'ampleur, et il devient légitime de se demander si les accords dérogatoires ne vont pas prendre le dessus sur le principe de faveur. Néanmoins, ces accords prennent souvent des appellations susceptibles de mythifier leur posture de sorte à paraître tout à fait légitime. Il en est ainsi pour ce qui est appelé en France « l'adaptation négociée des effectifs » qui traduirait en réalité, sous une forme euphémistique et politiquement correcte, des licenciements collectifs négociés, voire dans un vocabulaire plus direct, des dégraissages d'effectifs. La négociation des adaptations serait un moyen de rendre plus acceptables les compressions d'effectifs quelles que soient leur motivation ou leur finalité<sup>2</sup>. Ceci n'enlève rien à la nature dérogatoire de ces accords tant ils enfreignent l'ordre public social et le principe de faveur qu'il préconise.

Il faut reconnaître que le principe de faveur est aujourd'hui frappé dans son essence et est utilisé par certains employeurs comme un moyen de marchandage, répondant ainsi à un grand besoin de flexibilité. Les exemples de VALEO en France et MERCEDES en Allemagne illustrent parfaitement cette tendance. Ces deux entreprises avaient en effet obtenu par voie de négociation d'un accord dérogatoire, que les salariés travailleraient 40 heures par semaine (alors que la durée légale de travail est fixée à 35 heures) sans augmentation de salaire, faute de quoi elles seraient dans l'obligation de délocaliser certaines branches de leurs activités<sup>3</sup>.

Au demeurant, les limites prévues par le droit français pour la conclusion d'accords dérogatoires semblent aujourd'hui bien dépassées si l'on sait qu'un syndicat, même majoritaire dans une entreprise, ne peut réellement s'opposer à son application lorsque cette opposition signifierait la fermeture de l'entreprise.

---

<sup>1</sup> DOUTRELEAU Alice, « Licenciement pour motif économique », *Revue du Droit du Travail*, Rubrique Actualités, n° 01- Janvier 2016, Paris, Dalloz, 2016, p. 5.

<sup>2</sup> VERKINDT Pierre-Yves, « Conclusion : L'adaptation négociée des effectifs : l'œuvre palimpseste », *Revue Droit Social*, n° 06 Juin 2011, p. 670.

<sup>3</sup> SAMAR Nasreddine, « Ordre public social et principe de faveur », op. cit., p. 25.

Mais le coup dur qui a été porté à l'ordre public social en France avec la loi El Khomri est de prévoir, en matière de temps de travail, qu'un accord négocié au sein de l'entreprise (accord d'entreprise) puisse remplacer les dispositions d'un accord de branche même si ces dispositions sont plus favorables aux salariés<sup>1</sup>. Ceci est perçu comme une inversion de la hiérarchie des normes et a été fortement critiqué par les opposants. Pour les syndicats, cette mesure risque d'attiser la concurrence entre les entreprises et défavoriser les salariés de petites entreprises peu syndiquées.

En tout état de cause, l'évolution récente du droit du travail dans les pays économiquement avancés, comme la France, va dans le sens de la relativisation du principe de faveur dans le rapport entre le tissu conventionnel et la loi. Cette évolution va, aujourd'hui, jusqu'à poser la question de la réalité nouvelle de l'ordre public en droit du travail si d'exception prévue par la loi, la dérogation devient la règle dans l'espace conventionnel<sup>2</sup>.

## **Paragraphe 2 : L'ordre public dérogatoire dans le contexte algérien**

En droit algérien, l'ordre public dérogatoire n'est pas une notion connue malgré son existence laconique dans des cas bien précis où l'accord dérogatoire est plus une nécessité qu'une aubaine de dérogation.

Nous avons vu d'ailleurs que des conventions ou accords collectifs qui dérogeraient aux mesures de licenciement dans un sens défavorable, qui imposeraient aux salariés de procéder systématiquement au départ volontaire en cas de difficultés économiques, ou qui feraient du CDD une alternative au licenciement abusif, seraient de nul effet dans le contexte algérien. Cela n'empêche pas pourtant l'existence de ces pratiques abusives sans que cela ne se passe dans un cadre conventionnel. Elles prennent ainsi la notion de l'abus alors que certaines d'entre elles prennent le concept de l'ordre public dérogatoire dans le contexte français par exemple.

---

<sup>1</sup> Voir les articles 02 et 08 de la loi n° 2016-1088 du 08-08-2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF du 09-08-2016.

<sup>2</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, éditions La Documentation Française, Paris, 2011, p. 60.

Nous avons également assisté à la négociation d'accords collectifs qui dérogent à la loi algérienne dans un sens défavorable pour les salariés mais sans que cela ne soit autorisé par la loi. Dans certains cas, sans forcément évoquer l'ordre public dérogatoire, c'est la jurisprudence qui autorise des accords dérogatoires sans que la loi l'ait préalablement permis.

Par exemple la jurisprudence a consenti plus d'une fois la technique du départ volontaire comme mode de rupture de la relation de travail à la seule condition qu'elle soit préalablement introduite par le biais d'une convention collective<sup>1</sup>. La question est de savoir si de telles conventions peuvent prendre le sens d'ordre public dérogatoire si elles étaient expressément autorisées par la loi.

Aussi, dans le cadre de la mobilité professionnelle, alors que les cas de suspension de la relation de travail sont énumérés par l'article 64 de la loi 90-11, modifiée et complétée, la Cour suprême, dans l'un de ses arrêts, légalise la suspension de la relation de travail en cas de changement de lieu de travail induit par l'employeur à la condition que cette suspension intervienne dans le cadre d'un accords ou d'une conventions collective<sup>2</sup>.

Mais outre ces dérogations authentifiées par la jurisprudence, d'autres accords qui pourraient parfaitement illustrer l'ordre public dérogatoire mais qui échappent autant à la loi qu'à la jurisprudence sont également conclus. A titre exemple, un accord collectif conclu entre les travailleurs et l'entreprise pour le développement de la construction Ouest prévoyait, suite aux difficultés financières que traversait l'entreprise, la modification de la relation de travail de durée indéterminée à durée déterminée moyennant paiement d'une indemnité en faveur du travailleur. Cet accord de 1998 qui a pourtant été appliqué sans entrave, n'était conforme ni du point de vue juridique ni sur le plan social. En effet, le décret législatif 94-09 comme la loi 90-11 fait obligation à tout employeur qui décide de recourir à des compressions d'effectifs pour raisons économiques d'inscrire sa démarche dans un dispositif de protection et

---

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 314065، مؤرخ في 2005/10/05، نشرة القضاة 2010، العدد 65، ص. 297. عن سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، المرجع السابق، ص. 1115، 1116.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 628543، مؤرخ في 2011/06/02، مجلة المحكمة العليا 2011، العدد 2، ص. 216. عن: سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، المرجع السابق، ص. 1147، 1148.

de tenter toutes les solutions possibles en vue d'éviter ou de réduire le nombre de licenciement proprement dits. La modification de la relation de travail ne figure pas parmi ces solutions et même s'il était possible de la légitimer à travers la négociation collective, une telle clause n'est juridiquement possible que dans l'hypothèse d'une clause contractuelle plus favorable au travailleur, ce qui n'est pas le cas. Finalement, cet accord non seulement n'améliore pas les minimas légaux mais il déroge à la norme conventionnelle supérieure<sup>1</sup>.

Par ailleurs, la convention collective peut prévoir des clauses de mobilités, ou mettre à la charge des salariés des obligations de non-concurrence durant une période après la cessation de la relation de travail. Mais, pour s'imposer, la clause conventionnelle doit être impérative et le travailleur mis au courant de son application lors de son recrutement, à défaut d'être incluse dans son contrat de travail<sup>2</sup>.

En somme, sans même légiférer la possibilité de déroger au principe de faveur, les partenaires sociaux algériens ne se privent pas de l'opportunité de négocier des accords dérogatoires tant que cette dérogation s'avère bénéfique pour l'entreprise et ses salariés en ce qu'elle constitue souvent une alternative à la perte de l'emploi.

D'ailleurs, il ne s'agit pas là de condamner ces agissements contraires à la loi, mais de mettre l'accent sur l'utilité de promouvoir le climat conventionnel, même dans un sens dérogatoire, par un encadrement juridique plus efficace. Tel que l'exprime à juste titre un auteur, même en positionnant le débat sur le seul terrain de la fonction protectrice du droit du travail, celui-ci gagne en efficacité s'il est conçu pour contribuer aussi à l'optimisation du fonctionnement de l'entreprise<sup>3</sup>.

Tels sont les différents aspects des insuffisances de la protection de l'emploi en droit algérien du travail. Mais il ne s'agit pas seulement d'y mettre l'accent, encore faut-il comprendre ce recul du rôle protecteur du droit du travail pour tenter de proposer des solutions idoines à la problématique de la protection de l'emploi.

---

<sup>1</sup> HAMDAN Leïla, « De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie », Op.cit., p. 653.

<sup>2</sup> BOUANAKA Essaid, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire, entre le principe de faveur et l'intérêt de l'entreprise », Op.cit. p. 262.

<sup>3</sup> BARTHELEMY Jacques et CETTE Gilbert ; *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Op.cit., p. 14.

## **Chapitre 2**

***Le dénouement possible à la problématique de la protection de l'emploi : les perspectives d'une meilleure conciliation entre enjeux économiques et protection de l'emploi.***

A la suite des déboires économiques, débutés dans les années 1970 sur le plan international et reconduits en Algérie depuis la fin des années 1980, la flexibilité est devenue le maître mot en matière de droit du travail. Dans les années 1980-1990, les thèses libérales incitèrent à croire qu'en se développant, le droit du travail allait « tuer » le travail. L'exigence de la stabilité d'emploi et la consécration des règles protectrices des salariés, auraient été des armes à double tranchant, puisque par la contrainte qu'elle engendrait sur les entreprises, la protection de l'emploi desservait désormais l'emploi<sup>1</sup>.

Il ne s'agit pas pour autant d'éroder la mission protectrice du droit du travail, mais de reconnaître le besoin d'une réflexion sérieuse sur l'adaptation du droit du travail aux mutations économiques, d'autant plus que les modes de production se transforment continuellement du fait des évolutions technologiques et du progrès en matière d'information et de communication.

La problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail suscite, après l'avoir démontrée, la recherche de solutions idoines à son dénouement. Mais cette recherche ne peut aboutir sans la compréhension des raisons inévitables qui ont conduit à la régression de la mission protectrice du droit du travail (**Section 1**), pour ensuite admettre la nécessité de concilier protection de l'emploi et efficacité économique (**section 2**), seul facteur de la mise en exergue des perspectives d'une protection de l'emploi mieux adaptée aux réalités économiques (**Section 3**).

---

<sup>1</sup> **BEAUGARD Drik, PETIT Franck** ; *Droit de l'emploi, Etudes juridiques des politiques d'emploi*, Lextenso éditions Gualino, Paris 2010, p. 21.

## **Section 1**

### **Comprendre la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail**

Certes, le rôle protecteur du droit algérien du travail a connu une régression considérable face aux contraintes de l'économie de transition. Mais il ne s'agit pas seulement de démontrer cette régression. Aussi, faut-il savoir comprendre l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail dans le contexte actuel du développement économique et social.

En réalité, l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail est une conséquence inéluctable d'un ensemble cohérent de changements aussi bien sur le plan national (interne) (**Sous section2**), que sur le plan mondial (externe) (**Sous section1**).

#### **Sous-section1: Les mutations de l'économie mondiale à l'origine de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail**

L'histoire de la relation entre travail et mondialisation avait plutôt bien commencé. La première organisation internationale à vocation mondiale (l'OIT) a été créée dès 1919. La même année, le traité de Versailles affirmait que « une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale ». En 1944, la déclaration de Philadelphie revient encore sur l'importance de la justice sociale en introduisant dans sa préambule une phrase lourde de sens « le travail n'est pas une marchandise ». L'évolution semble continuer de façon favorable pour les travailleurs avec la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 qui énonce un certain nombre de droits concernant le travail, l'emploi et la sécurité sociale. L'essentiel de ce dispositif sera même repris par le Pacte des Nations Unies de 1966 sur les droits économiques et sociaux<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> DELMAS-MARTY Mireille, *Le travail à l'heure de la mondialisation du droit*, Editions Bayard, Paris, 2013, pp. 34- 35.

Pourtant, à la fin de la guerre froide en 1989, au moment de la chute du mur de Berlin et de la réunification de l'Allemagne, la mondialisation bascule vers le marché. Le libéralisme triomphe et les frontières s'ouvrent aux flux des marchandises comme aux flux financiers. L'ouverture permet l'essor des investissements mais en même temps, entraîne une prépondérance du système financier et une surprotection des intérêts des actionnaires au détriment de la protection sociale<sup>1</sup>.

L'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail n'est pas une donnée exclusive à l'Algérie. Les transformations de l'économie mondiale agissent de façon globale sur les normes juridiques en matière de droit social. La question est de savoir comment et à quel point les droits internes du travail s'adaptent aux spécificités de la globalisation, sachant que leur capacité d'adaptation est limitée par l'application territoriale traditionnelle du droit national et par les pressions qui s'exercent autant sur les Etats que, plus particulièrement, sur les partenaires sociaux<sup>2</sup>.

C'est d'ailleurs la problématique de cette adaptation qui fait des répercussions de la mondialisation de l'économie sur les relations professionnelles et les politiques sociales, l'objet de nombreuses préoccupations à travers le monde et une préoccupation majeure du BIT.

Certes, la mondialisation, dans tous ces aspects, peut sembler comme une grande avancée sensée améliorer la vie quotidienne. Pourtant, vue de plus près, ce phénomène nourrit un certains nombres de paradoxes. Par exemple, s'il est vrai que la pauvreté monétaire a diminué, les écarts et les inégalités n'en ont pas moins augmenté entre les plus favorisés et les moins favorisés, à la fois entre les Etat et à l'intérieur de chaque Etat<sup>3</sup>.

Sur le plan économique, les mutations de l'économie mondiale engendrent en effet des répercussions très significatives tant dans les pays développés que dans ceux en voie de développement. Globalement, ces répercussions sont centrées sur le

---

<sup>1</sup> DELMAS-MARTY Mireille, *Le travail à l'heure de la mondialisation du droit*, Op.cit. pp. 35-36.

<sup>2</sup> MOREAU Marie-Ange et TRUDEAU Gilles, « Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie : de nouveaux enjeux pour l'espace régional », *Journal du Droit International*, Ed. Juris-Classeur, Paris, 2000, n° 4, p. 915.

<sup>3</sup> DELMAS-MARTY Mireille, *Le travail à l'heure de la mondialisation du droit*, Op.cit., p. 30.

désengagement des Etats du champ économique et leur soumission face à la puissance des firmes multinationales<sup>1</sup>.

Les conséquences de la mondialisation dans le domaine des relations professionnelles et sociales sont sérieuses et permanentes. Très généralement, elles s'expriment par des pertes massives d'emplois dans plusieurs secteurs de production, un accroissement considérable du secteur informel dans les pays les plus pauvres, des changements profonds dans l'organisation du travail liés aux nouvelles technologies, un accroissement des techniques de flexibilité dans la production et la gestion des ressources humaines, une augmentation des statuts précaires de la main d'œuvre, et enfin, un effacement de l'Etat en tant qu'acteur régulateur des relations sociales.

Les droits du travail sont, en général, confrontés à un nouvel environnement qui résulte de la mondialisation de l'économie et qui constitue, dans les faits, un déficit sans précédent. Les acteurs sociaux sont ainsi conviés à une réflexion nouvelle sur les stratégies à mener et les changements à amorcer au niveau normatif afin de répondre aux changements de l'économie. La mobilité multiforme des capitaux, des biens, des services, et aussi, des hommes, dresse un tableau original des réponses qui s'offrent aux acteurs sociaux face aux exigences qui résultent de la mondialisation. Le recours aux contrats précaires et aux licenciements s'inscrit dans le cadre de ces réponses<sup>2</sup>.

Ces effets désavantageux de la mondialisation en matière sociale, démontrent que le droit du travail interne a une capacité limitée d'adapter ses normes à l'environnement économique international<sup>3</sup>. La difficulté d'adaptation s'avère encore plus accrue dans les pays en phase de transition à l'économie de marché, comme l'Algérie.

En définitif, ce lien établi entre mondialisation et monde du travail fait apparaître l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail comme indirectement lié au phénomène de la mondialisation. Mais cette mondialisation elle-

---

<sup>1</sup> MOREAU Marie-Ange et TRUDEAU Gilles, « Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie... », Op.cit., p. 917.

<sup>2</sup> Ibid., pp. 918 et 919.

<sup>3</sup> Ibidem., p. 926.

même a conduit à des changements sur le plan national qui vont compliquer davantage la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail.

## **Sous section 2 : L'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail accentué par les transformations internes**

En parallèle aux conditions internationales qui ont indubitablement influencé la protection de l'emploi, d'autres raisons internes ont accentué l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail. Si la raison essentielle est liée à la flexibilité intervenue dans la gestion des ressources humaines, d'autres conditions ont aggravé la situation. Elles sont liées notamment à la situation de crise dans laquelle est intervenue la transition à l'économie de marché et la difficulté d'adaptation de la loi aux mutations incessantes de l'économie.

### **Paragraphe 1 : Le rôle protecteur du droit algérien du travail affaibli par la flexibilisation de la gestion des ressources humaines**

L'économie de marché impose à l'entreprise de faire les choix économiques adéquats en vue de maintenir sa place dans le marché et de préserver sa compétitivité. Les conditions passées de gestion de l'entreprise ont, d'une manière générale, altéré l'effort au travail, engendré des sureffectifs et, dans bien des cas, des inadaptations entre le travailleur et le poste de travail à cause de la sous-qualification administrative<sup>1</sup>. Elever l'entreprise, dans le contexte de l'économie de marché, signifie, entre autres, intensification du travail et « dégraissage » des effectifs.

En effet, le nouveau dispositif juridique marque la fin d'une ère de « prospérité et de plein investissement » pour entamer une ère de « vérité des chiffres » dans laquelle l'entreprise se trouve dans l'obligation de mesurer sa performance pour identifier ses points forts, mais surtout ses points faibles et les actions à mener en vue

---

<sup>1</sup> SARI Mohammed, « La difficile mutation des entreprises publiques algériennes », *RASJEP*, 1993, n° 1, p. 14.

de garantir la continuité de son activité.<sup>1</sup> Le licenciement s'inscrit parmi ces actions ; il est l'un des moyens juridiques donnés à l'employeur, soucieux de la survie de son entreprise et de l'efficacité économique dans un marché concurrentiel, de « se décharger » des relations de travail qui entravent la bonne marche de son entreprise, ou en menacent la continuité<sup>2</sup>.

Ainsi, le régime de la compression d'effectif a été institué de façon à permettre aux chefs d'entreprises de faire face aux réalités économiques au détriment des besoins sociaux. Il n'est plus question que l'entreprise supporte le coût des sureffectifs dans une conjoncture qui lui exige le maximum de rentabilité.

Le régime disciplinaire est également soumis à la politique de flexibilisation. Le passage du droit disciplinaire au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise sous entend la consolidation des prérogatives de l'employeur dans la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. La loi, certes, a posé des règles élémentaires de protection du travailleur contre le licenciement abusif, mais la liberté de décision de l'employeur, corroborée par les lacunes et ambivalences de la loi, prend largement le dessus.

La stabilité de l'emploi ne convient pas non plus aux exigences économiques des entreprises. Le principe de pérennité des relations de travail est écarté par tous les moyens, faisant place à « dépermanisation » de l'emploi qui convient mieux aux besoins des entreprises en souplesses et en flexibilité.

Le principe de faveur, sensé assurer la protection des intérêts des salariés à travers l'espace conventionnel est aujourd'hui frappé dans son essence par des accords qui dérogent aux minimas légaux dans un sens défavorable aux salariés, car le maintien de leurs postes d'emploi leur impose de renoncer à certains acquis.

Ainsi, la flexibilité introduite par la transition à l'économie de marché est ainsi une cause certaine de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail. Mais la crise économique dans laquelle est intervenue cette transition ne peut que compliquer cet affaiblissement.

---

<sup>1</sup> FOUAD L.Z, « *L'emploi face au contexte de redressement...* », Op.cit., p. 25.

<sup>2</sup> Voir notre ouvrage : *Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien*, Op.cit., p. 110.

## Paragraphe 2 : La crise économique difficilement gérée par la législation actuelle

Parmi tant d'autres, la législation du travail de 1990 a été créée dans le cadre de la restructuration économique. Mais cette restructuration est intervenue dans une situation de crise.

La crise était surtout une crise de l'entreprise. Cette dernière qui avait longtemps vécu à l'ombre de l'Etat, était d'emblée confrontée à l'autonomie dictée par l'économie de marché, mais souffrant de dysfonctionnement très ancien, les entreprises éprouvent des difficultés à quitter l'impasse dans laquelle elles sont acculées.

Ainsi, loin de résorber la crise et d'insuffler un nouveau rythme aux dynamiques des sociétés, les différentes réformes entamées ont dangereusement compliqué les situations qu'elles étaient sensées maîtriser. Alors que l'Etat algérien s'attendait au développement économique et social, la récession économique, tel que l'exprime à juste titre un auteur « prend la tournure d'un processus autoentretenu »<sup>1</sup>. Elle alourdit la dette extérieure et arc-boute la dépendance à l'égard des sociétés avancées. L'inflation grandissante provoque une dévaluation continue des monnaies locales et une érosion des salaires.

L'endettement extérieur a aussi provoqué, pour sa part, des effets désastreux sur le plan économiques et social durant les années 1990. En effet, le recours non maîtrisé à la fin des années 1980 et au début des années 1990 aux crédits extérieurs à court terme, obtenus à des conditions exorbitantes (taux d'intérêt très élevés), avait rendu le service de la dette insupportable à tel point qu'il absorbait la totalité de nos recettes en devises et asphyxiait ainsi l'économie du pays<sup>2</sup>.

Des entreprises, soucieuses de maintenir leur compétitivité, ou du moins leur survie, réduisent leur personnel. D'autres suspendent leurs activités à cause de pénuries en matières premières. Le chômage s'aggrave et engendre l'appauvrissement

---

<sup>1</sup> **MEDHAR Slimane**, Compte rendu du séminaire « Travail- société et mouvements sociaux : comparaison entre l'Algérie et le Nigeria », *Revue IDARA*, 1992, Vol 2, n° 2, p. 104.

<sup>2</sup> **NOUIOUA Badredine**, « Faut-il recourir au financement extérieur ? », Quotidien *El Watan*, n° 6756 du 03 Janvier 2013, p. 21.

d'importantes fractions de la population. Les conflits sociaux prennent corps et les risques de bouleversements qu'ils recèlent deviennent imminents. L'instabilité politique s'enracine davantage ; ni l'austérité, ni la fermeté prônée par les pouvoirs en place, ne parviennent à rétablir l'équilibre social souhaité, encore moins à susciter la relance des activités économiques<sup>1</sup>.

La législation du travail s'avère incapable de prendre en charge la crise de l'entreprise. En effet, si la thérapie de la crise appelle à donner un nouveau souffle aux capitaux, la législation du travail doit être en mesure de satisfaire les besoins de redéploiement du capital national et d'implantation du capital étranger<sup>2</sup>. Ceci n'est pourtant pas le cas. Nous savons en effet que le capital international n'immigre que pour échapper à des pressions sociales, et à cet égard, à côté des facteurs financiers et techniques, la législation du travail joue un rôle important dans l'attrait de l'investissement étranger, et c'est ce rôle que le législateur algérien peine à assumer.

Nous savons également que moins l'économie prospère, plus l'entreprise se heurte à des difficultés économiques qui l'amènent à procéder à des licenciements ou à des recrutements sur contrats précaires. Il est donc évident que le rôle protecteur du droit algérien du travail soit tributaire de la crise économique algérienne.

Or, suite à l'échec des réformes entreprises depuis la fin des années 1980 et à force de laisser perdurer un environnement institutionnel dont la logique a peu évolué depuis ces années là, l'Algérie est encore dans une position de crise profonde et persistante, dans un contexte social à la dérive qui menace à terme la stabilité du pays<sup>3</sup>.

Les pressions qu'exercent les institutions internationales, voire les pays économiquement avancés, sur les pays endettés ne facilitent pas la sortie de crise. L'Algérie, comme elle a négocié le rééchelonnement de sa dette extérieure lorsque cela était nécessaire, a été amenée, au cours de ces dernières années, à négocier le

---

<sup>1</sup> **MEDHAR Slimane**, Compte rendu du séminaire « Travail- société et mouvements sociaux : comparaison entre l'Algérie et le Nigeria », Op.cit., p. 104.

<sup>2</sup> **CHARFI M**, « Problématique juridique du réajustement du niveau de l'emploi et la question de la réintégration des travailleurs à leurs postes d'emploi » *RAT*, 1998, n° 23, p. 131.

<sup>3</sup> **BENHAMOUCHE Zoubir** et **BENKOUSSA Kamel** ; « L'Algérie est-t-elle réformable ? », *Quotidien El Watan*, n°6567 du 23-05-2012.

remboursement de cette dette, suite à une hausse éphémère des prix du pétrole. Ce n'est qu'après de longues négociations que l'Algérie a pu obtenir l'accord du FMI pour rembourser 14 milliards de Dollars.

Mais cette persistance de crise ne tient pas qu'à des pressions internationales. L'échec des réformes entreprises dans les années 1990 traduisent le manque de volonté des pouvoirs publics à fournir les institutions adéquates à la bonne réalisation de ces réformes.

Un développement économique soutenu n'est possible qu'à travers de «bonnes institutions» capables d'instaurer un environnement favorisant la création de richesse. L'expérience récente témoigne que ceci est d'autant plus vrai pour le cas de l'Algérie. En effet, suite à la hausse des prix de l'énergie amorcée au début des années 2000, l'Algérie a, pour le moins, connu une aisance financière enthousiasmante, si elle avait été exploitée dans le bon sens. Mais en un peu plus de 10 ans, ce sont près de 200 milliards de dollars qui ont été dépensés dans l'économie, pour un résultat pour le moins mitigé. Cette abondance financière a en fait largement contribué à renforcer les facteurs du mal-développement du pays<sup>1</sup>.

Au temps actuel, la récession économique ne fait qu'accroître sous l'effet d'une nouvelle chute du prix du pétrole, corroborée par des décennies de mauvaise gestion des investissements et du capital. Les répercussions sociales sont plus accablantes que jamais et ne laissent pas prétendre à une proche évolution dans le bon sens. La crise financière, la faillite présumée de la CNR, le gel des recrutements, la réforme scandalisée du régime des retraites qui va pousser 150000 travailleurs à prendre leurs retraites en 2017 avant de perdre leur droit à la retraite anticipée par la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 16-15 modifiant et complétant la loi relative à la retraite<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> **BENHAMOUCHE Zoubir** et **BENKOUSSA Kamel** ; « L'Algérie est-t-elle réformable ? », Op. cit.

<sup>2</sup> **Loi n° 16-15** du 31-12-2016 modifiant et complétant la loi n° 83-12 du 02-07-1983 relative à la retraite, JORA n° 78 du 31-12-2016. L'article 7 de cette loi complète la loi 83-12 par un article 61 bis dont le texte est le suivant : « Sans préjudice des dispositions de la présente loi et pour une période transitoire de deux (2) années, le bénéfice de la pension de retraite peut être accordé avec jouissance immédiate lorsque le travailleur salarié a accompli une durée de travail effectif ayant donné lieu au versement de cotisations égales à trente-deux (32), ans au moins, et atteint ou dépassé l'âge minimal fixé ci-après :  
-cinquante-huit (58) ans en 2017 ;  
-cinquante-neuf (59) ans en 2018 »

ainsi que l'entrée en vigueur de la loi de finances<sup>1</sup> Ces départs seront certainement remplacés en CDD, suivant les directives du FMI et de la banque mondiale, tout cela sous le monopole des multinationales<sup>2</sup>. Tant de conditions qui risqueraient d'aggraver la situation de l'emploi à tel point qu'il ne sera même plus question de le sécuriser autant qu'il faudra admettre toute sorte de revenus pour une population en appauvrissement continu.

En réalité, les groupes d'intérêts privés mettent en place un environnement institutionnel destiné à asseoir leur domination politique sur la société. Ce modèle institutionnel opère malheureusement au détriment des capacités d'évolution du pays. En effet, dans la mesure où le développement peut conduire à une modification de la distribution du pouvoir politique en défaveur de ces groupes, ils restreindront volontairement l'ensemble des réformes possibles. Là réside ainsi un obstacle, de taille, aux réformes<sup>3</sup>.

En définitif, la relance économique est loin de pouvoir soustraire les entreprises aux difficultés auxquelles elles sont exposées dans un climat économique instable. Si cette situation de crise persistante a pour conséquence directe d'engendrer des emplois précaires, illégaux ou encore, des pertes d'emplois, elle contribue indirectement à l'affaiblissement de la protection du travailleur sur un autre angle, celui de son inadaptabilité à la législation en cours.

### **Paragraphe 3 : La difficulté d'adaptation de la législation aux mutations économiques**

Si l'on admet la particularité du droit du travail algérien comme faisant partie des droits du travail du continent africain, une réflexion à ce sujet met l'accent sur le fossé qui existe entre les besoins de l'entreprise et la règle de droit, laquelle, pourtant mise sur l'essor de l'évolution, reste submergée des valeurs sociales et humaines, jusqu'à masquer les objectifs économiques.

---

<sup>1</sup> Loi n° 16-14 du 28-12-2016 portant loi de finances pour 2017, JORA n° 77 du 29-12-2016.

<sup>2</sup> BACHIR Hakem, « Quelques vérités sur la réformes des retraites en Algérie », Quotidien national Le Matin, n° 8109, 31-10-2016. <http://www.lematindz.net>

<sup>3</sup> BENHAMOUCHE Zoubir et BENKOUSSA Kamel ; « L'Algérie est-elle réformable ? », Op.cit.

Pour rejoindre l'avis d'un auteur africain à ce sujet, si l'environnement économique particulier aux entreprises peut favoriser l'originalité du droit du travail d'un Etat donné, les évolutions récentes de ce droit manifestent les limites d'une telle orientation<sup>1</sup>. L'essor des droits de l'homme et le souffle démocratique qui balaient le continent africain ne manquent pas d'incomber aussi à l'entreprise, en plus des défis économiques à relever, la consécration primordiale des droits humains et sociaux, laquelle va jusqu'à compromettre parfois, l'avenir économique des entreprises.

Certes, la constitutionnalisation progressive du droit à l'emploi dans les dispositifs africains favorisera l'émergence d'obligations spécifiques de l'employeur en matière de formation professionnelle et de sauvegarde de l'emploi. Mais le contexte général du droit du travail ne semble perdre en pertinence dès lors que la question étudiée est en étroite relation avec la reconnaissance et la mise en œuvre d'un droit humain. Le droit du travail est ainsi destiné à compter parmi les matières du droit par lesquelles se manifeste le renouveau de l'idéalisme juridique<sup>2</sup>, en même temps qu'il perd en effectivité tant cet idéal est utopique dans la réalité du terrain.

Plus particulièrement, s'agissant du droit algérien du travail, les ambivalences des textes régissant les relations du travail démontrent tout autant l'hésitation du législateur entre la nécessité d'accompagner les transformations économiques engendrées par la transition à l'économie de marché, et le besoin emblématique de rester sur la traditionnelle conception providentielle de la gestion des relations de travail.

En réalité, toute la problématique du rôle protecteur du droit algérien du travail est axée sur la difficulté d'adaptation des textes juridiques aux mutations économiques intervenues dans une situation de crise. Théoriquement, les textes de lois sont conçus de façon à protéger le travailleur contre les abus que suscite l'économie centrée sur l'autonomie et la flexibilité. Mais ces textes manquent d'adaptabilité aux réalités économiques et donc, d'effectivité.

---

<sup>1</sup> NIANG Mohammed Bachir, « Existe-t-il un contexte africain du droit du travail », Revue *LA LETTRE*, De COMPTRASEC, Université Montesquieu, Bordeaux, n° 1, Juillet, Décembre, 2011, p. 5.

<sup>2</sup> Ibid.

L'ineffectivité des lois est un fléau qui entache toute la sphère juridique du pays. Cette ineffectivité nous renvoie à la relation classique entre droit et société. Comme le droit peut dépasser la société, il peut aussi être dépassé par celle-ci. Il n'y a pas forcément concomitance entre les deux. En tout état de cause, la volonté du pouvoir à faire appliquer ou non la règle juridique est le maître mot de son effectivité.

Ainsi, s'il est vrai que la réforme libérale de 1990 prônait l'abandon d'un droit du travail exclusivement statutaire et la promotion de la liberté contractuelle, individuelle et collective, il est tout aussi indéniable que les droits des salariés tiennent encore plus des règles légales et réglementaires impératives que des contrats individuels et des conventions collectives. Tout semble comme si le législateur réformateur de 1990 peine à embrasser la volonté de l'Etat d'organiser le marché du travail sur des bases concurrentielles<sup>1</sup>.

Pour ne citer qu'un exemple, en même temps qu'elle préconise la notion de la relation de travail, la réforme libérale du droit du travail n'a pas remis en cause le modèle de référence de l'emploi qui est le plus caractéristique d'un régime statutaire légal des relations de travail. En effet, le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein reste la référence du droit du travail alors que les autres types d'emplois, pourtant nécessaires à la fluidité du marché du travail, sont conçus comme des dérogations à ce droit commun<sup>2</sup>.

Or, à défaut d'une législation adéquate, les objectifs économiques qui ne peuvent pas attendre, contraignent l'entreprise à malmener la loi. Elle le fait par exemple en enfreignant les étapes obligatoires prévues par le régime légal de la compression d'effectif et en l'expurgeant de ses mesures et critères, pourtant conçus pour lui assurer toute son efficacité. Elle le fait aussi en imaginant ce mode innové de

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat*, Tome 1, Op.cit., p. 93.

<sup>2</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat*, Tome 2, Op.cit., p. 162.

compression déguisée : le départ volontaire<sup>1</sup>, cette pratique qui constitue une rupture « amiable » de la relation de travail mais n'a pas de fondement juridique précis<sup>2</sup>.

L'entreprise algérienne transgresse également la loi par la tentative d'imposer un modèle de relations de travail fondées sur la « dépermanisation », alors que la Constitution algérienne garantit un emploi à chaque citoyen<sup>3</sup>, en conséquence de quoi le législateur a organisé les relations de travail suivant un modèle qui permet la conformité à ce principe de pérennité de l'emploi<sup>4</sup>.

Dans un contexte économique de plus en plus complexe, l'entreprise algérienne peine à moduler son recrutement, et souffre d'un handicap spécifique à cause des sureffectifs aux quels, ni son plan de charge, ni ses moyens, ne lui permettent de faire face. La dépermanisation de l'emploi, le dégraissage des effectifs, le travail informel, les dérogations illégales sont toutes des pratiques qui résultent de l'inadaptation de la loi aux besoins économiques des entreprises.

Sachant que ces agissements constituent des violations à la loi, les entreprises tentent de trouver un enrobage juridique qui leur donnerait un semblant de légalité. Par exemple, pour les recrutements en CDD, elles estiment qu'il suffit qu'il y'ait accord entre les deux parties sur le caractère déterminé de la durée pour prétendre à un contrat de travail tout à fait légal. Pour les relations de travail a durée indéterminée en cours, les entreprises imaginent deux formules possibles : la modification, après accord du travailleur, de la relation à durée indéterminée en relation à durée déterminée; se référant au principe de l'accord des parties, ou encore, une cessation indemnisée de la relation de travail, voire un départ volontaire, corroborée parfois de la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Et pour les accords dérogatoires, ils sont aussi justifiés par l'acquiescement des syndicats représentatifs et par la recherche d'un intérêts supérieur à celui de la sauvegarde des minimas légaux lorsque ces accords constituent une alternative à la perte de l'emploi.

---

<sup>1</sup> CHARFI M., « Problématique juridique du réajustement du niveau de l'emploi... » Op.cit., p.132.

<sup>2</sup> KORICHE M'hamed Nasr- Eddine, « Note à propos du départ volontaire (du salarié) comme cas de cessation de la relation de travail. », *RASJEP*, 1997, Vol 35, n° 2, pp. 517-515.

<sup>3</sup> Art. 69 de la loi n° 16-01 du 06-03-2016 portant Révision constitutionnelle, *JORA* n° 04 du 07-03-2016 : « Tous les citoyens ont droit au travail ... ».

<sup>4</sup> Art. 11, 12 de la loi n° 90-11, mc, Op. cit.

Tous ces efforts constituent en réalité, pour les entreprises, de véritables fraudes à la loi. Toutes ces cessations des relations de travail par des départs volontaires et tous ces contrats prétendus à durée déterminée, tous ces accords qui dérogent aux minimas légaux de protection, tous ces licenciements disciplinaires abusifs et tous ces emplois occupés dans le secteur informels, vaudraient certainement des déboires judiciaires aux entreprises si des contentieux en résultaient. Mais il n'y a pas autant de poursuites juridictionnelles que de violations à la loi<sup>1</sup>.

En définitif, si l'entreprise algérienne enfreint ainsi la loi c'est parce que la loi n'est pas en mesure de prendre en charge les nécessités économiques qui exigent flexibilité et mobilité dans la gestion des relations de travail.

Toutes ces conditions qui ont engendré, de façon directe ou indirecte, la régression de la protection de l'emploi sont, dans leur majorité, inévitables. La reconnaissance de cette réalité nous amène à réfléchir de façon plus rationnelle aux solutions possibles à l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail.

---

<sup>1</sup> CHARFI M., « Problématique juridique du réajustement du niveau de l'emploi... », Op.cit., p.135.

## Section 2

### ***Admettre la nécessité de concilier protection du travailleur et efficacité économique dans le cadre de la flexicurité***

Le marché du travail exige un réel changement des mentalités envers la politique de l'emploi. La révision des textes législatifs devrait nous conduire à la rupture définitive avec les rigidités héritées du droit du travail socialiste, trop axé sur la philanthropie Etatique. Toutefois, un tel cataclysme risquerait de provoquer, en temps actuel, un ébranlement social et une instabilité politique insurmontable<sup>1</sup>. En ce sens, la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail ne peut trouver son dénouement que dans la recherche de nouveaux équilibres entre la protection de l'emploi et la flexibilité nécessaire au parachèvement du processus de la transition vers l'économie de marché.

Il s'agit donc de reconnaître la nécessité du changement en mettant la lumière sur les inconvénients d'une protection trop renforcée de l'emploi (**Sous section1**), et d'apprécier la politique de la flexicurité qui allie flexibilité et sécurité de l'emploi dans les pays économiquement avancés pour mesurer la possibilité de sa mise en œuvre en Algérie (**Sous section2**).

#### **Sous-section 1 : critique portée sur la protection de l'emploi et la rigidité du droit du travail**

Le contexte économique actuel demande aux entreprises de répondre de plus en plus vite à la demande, d'être toujours plus flexible, de faire preuve d'une proactivité accrue et d'une disponibilité plus importante pour faire face à la concurrence, autant nationale qu'internationale<sup>2</sup>.

---

مايكل هود، "أثر الإصلاحات الاقتصادية على الجزائر"، ترجمة مختصرة من قبل الأستاذ حاج صحراوي، ح. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، صادرة عن كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة سطيف، طبعة شركة دار الهدى، عين مليلة، الجزائر عدد 1 / 2002، ص. 101.

<sup>2</sup> BAÏNI Caroline, HENRARD Jean-Noël et POTTIER Marie-lise ; « Les (nouvelles) formes de flexibilité : vers une redistribution de la contrainte espace-temps dans le contrat de travail », In : *La flexibilité en droit du travail*, Les ateliers des FUCAM, Actes de colloque, Editions Anthemis, Belgique 2012, p. 225.

La question de la compétitivité des entreprises se décline en plusieurs actions, dont la limitation du coût du travail, l'augmentation de l'attractivité, l'accroissement de la rentabilisation des outils de travail et la promotion de la mobilité interne et externe des travailleurs<sup>1</sup>. Ce sont là des actions qui ne peuvent être réalisées avec un droit du travail rigide et réglementaire et qui surprotège l'emploi.

### **Paragraphe 1 : Les inconvénients d'une protection trop renforcée de l'emploi**

La protection de l'emploi a suscité beaucoup de critiques de la part des économistes. Selon une opinion assez largement répandue, l'Europe, surtout continentale, souffrirait de trop de rigidités qui nuiraient à la croissance et à l'emploi<sup>2</sup>. L'impact de la protection de l'emploi sur le marché du travail suscite un bon nombre d'inquiétudes dans les pays économiquement avancés, où la protection de l'emploi est triplement critiquée :

1) La protection de l'emploi est d'abord dénoncée pour son coût. Par exemple, le coût moyen d'un licenciement est estimé à environ un an de salaire brut. Ce coût est supérieur pour les licenciements collectifs dans le cadre des plans sociaux. Le coût des licenciements en France constitue souvent une entrave au recours aux contrats à durée indéterminée. Sur ce plan, la loi El Khomri de 2016 a introduit de nouvelles règles selon lesquelles les seuils d'indemnités des licenciements économiques dépendent de la taille de l'entreprise. Ces dispositions, porteuses d'inégalités, constituent l'aboutissement de la lutte des économistes pour la souplesse du régime du licenciement. Mais encore une fois, cette évolution n'a pas le mérite d'avoir équilibré la balance entre les intérêts de l'entreprise et la sécurité de l'emploi.

2) La protection de l'emploi est critiquée ensuite en ce qu'elle apparaît comme arbitraire en créant de l'incertitude aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises. Le débat dans ce sens va très loin. Il nous amène jusqu'à l'éradication de ce que le régime de la compression d'effectif en droit algérien envie au régime du licenciement économique en France sur le pouvoir du contrôle judiciaire en la

---

<sup>1</sup> JACQUEMART Gaëlle, Préface pour : *La flexibilité en droit du travail*, Op.cit., P. 09.

<sup>2</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », *Revue Droit social*, 2005, n° 1, p. 3.

matière. En effet, selon certains auteurs, la marge d'appréciation du juge pour statuer sur le bien fondé du motif économique est une « absurdité » du point de vue économique, puisque le juge ne peut pas se substituer à l'entreprise pour juger de la pertinence d'une décision de gestion la concernant. Les mêmes auteurs dénoncent ainsi la condamnation d'un employeur (Michelin) en 2002, à verser 10 millions d'euros de dommages et intérêts pour avoir licencié 451 ouvriers dans son usine de Soisson en 1999, deux mois avant que le groupe n'annonce une hausse de 20% de ses bénéfices<sup>1</sup>. De ce point de vue, l'incompétence du juge à contrôler la cause économique, comme c'est le cas en Algérie, serait un avantage.

3) Enfin, la protection de l'emploi, étant lourde et arbitraire, protégerait mal les travailleurs dont elle est supposée défendre les intérêts. En effet, la réglementation contraignante du contrat à durée indéterminée pousse les entreprises à transgresser la loi, du moins à la contourner, en ayant recours aux contrats temporaires. Aussi, pour mettre terme à un CDI, le coût du licenciement économique incite à recourir au licenciement pour faute ou à pousser les salariés à la démission, voire au départ volontaire<sup>2</sup>. Si tel est le cas en France, le contournement de la loi est encore plus pratique en Algérie où la législation est assez lacunaire pour offrir des issues avantageuses aux employeurs<sup>3</sup>.

De manière générale, la protection de l'emploi nuit à la dynamique de l'emploi aussi bien à court terme qu'à moyen terme. L'argument traditionnel du patronat selon lequel les freins au licenciement constituent en même temps des freins à l'embauche, est le sujet prépondérant des débats autour de la protection de l'emploi. Lors d'une analyse du degré de la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE\*, des auteurs

---

<sup>1</sup> CAHUC P., et ZYLBERBERG A. (2004) : « Le chômage : fatalité ou nécessité ? », Flammarion. Cité Par : GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... », Op.cit., p. 6.

<sup>2</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... », Op. Cit., p. 6.

<sup>3</sup> Voir notre ouvrage : Droit algérien du travail, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement, Op.cit. p. 120.

\*OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) : Organisation internationale créée en 1961 à Paris. Succédant à l'OECE (Organisation Européenne de Coopération Economique), fondée en 1948 par les Etats bénéficiaires du plan Marshall, elle a été instituée par 20 pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord et, s'étant progressivement élargie, rassemble environ 30 Etats actuellement. Elle offre à ses membres un cadre pour analyser, élaborer et améliorer, dans la concertation, leurs politiques économiques et sociales. Voir : le petit Larousse illustré, 2004, p. 1576.

ont constaté que, si le taux du chômage ne semble pas en moyenne significativement plus élevé dans les pays à forte protection d'emploi, le taux d'emploi y apparaît en revanche un peu plus faible<sup>1</sup>.

En réalité, l'analyse qui prédomine aujourd'hui sur la relation entre mondialisation et protection des travailleurs met plutôt l'accent sur les rigidités du marché du travail. Des programmes entiers ont été financés par l'OCDE pour donner des attributs de scientificité à des travaux fortement marqués par postulas du néolibéralisme. De ce point de vue, concilier les objectifs d'emploi et les objectifs sociaux, c'est conjuguer la protection légale de l'emploi à des politiques destinées à rendre les travailleurs plus attrayants pour les employeurs<sup>2</sup>. Ceci ne peut se réaliser qu'avec une politique de l'emploi flexible et un corpus juridique tout à fait adapté à cette flexibilité.

## **Paragraphe 2 : l'inefficacité économique et sociale engendrée par un droit trop réglementaire**

Alors que le progrès social fut longtemps recherché indépendamment du progrès économique, une nouvelle conception s'affirme, selon laquelle, politique sociale et politique économique ne seraient que deux aspects d'une politique générale d'expansion, qu'il faudrait absolument mettre en concomitance<sup>3</sup>.

Il est reconnu aujourd'hui, autant par les juristes que par les économistes, qu'un droit social très réglementaire peut être inefficace sur les plans économique et social et même générer un fort sentiment d'insécurité.

Par son homogénéité, le droit réglementaire ne permet pas de trouver facilement, du moins pas dans chaque unité de travail, le meilleur compromis entre les besoins de l'entreprise et l'attente des salariés. Plus le droit réglementaire est

---

<sup>1</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... », Op.cit., pp. 4 et 5.

<sup>2</sup> GRAZ Jean-Christophe, *La gouvernance de la mondialisation*, Editions *La Découverte*, Paris, 2004, pp. 67et 68.

<sup>3</sup> Voir pour plus de détail : CESARO Jean François, MARTINON Arnaud et TEYSSIE Bernard, *Droit du Travail, Relations individuelles*, op.cit., p. 13.

important plus ce compromis s'éloigne de celui qui aurait pu être trouvé avec un espace conventionnel plus important<sup>1</sup>.

D'ailleurs, connaissant mieux l'entreprise et les conditions de travail, seule la négociation collective est à même de répondre aux attentes des partenaires sociaux, tant elle permet à ces mêmes partenaires, d'adapter les règles de droit social à la réalité du terrain<sup>2</sup>. En ce sens, l'accord dérogatoire ne doit pas être banni mais plutôt encadré par la loi, et la négociation dans un sens comme dans l'autre doit être légitimée par le seul fait qu'elle émane de la volonté collective des partenaires sociaux, seuls décideurs de leurs sorts respectifs quand la survie de l'entreprise, et des emplois qu'elle fournit exige des concessions de parts et d'autres.

Par ailleurs, les rigidités du droit social, et plus particulièrement du droit du travail, peuvent avoir pour effet de nuire à sa fonction protectrice. Le sentiment d'irréversibilité de l'octroi de tout avantage encadré par le code du travail, dissuade les employeurs de s'y conformer et les incitent à ne pas en accorder même lorsque la situation de l'entreprise est favorable.<sup>3</sup>

S'ajoute à cela, le fait qu'un droit social réglementaire et contraignant, peut abaisser le taux de l'emploi autant au niveau de la demande qu'au niveau de l'offre. S'agissant de l'offre de travail, des dispositions réglementaires peuvent décourager l'activité de certaines catégories de personnes d'âges actifs, tels les seniors ou les parents de jeunes enfants. En ce qui est de la demande de travail, un droit social de nature excessivement réglementaire peut aboutir, par les contraintes qu'il exerce sur la gestion de l'emploi, à freiner l'embauche de crainte de difficultés à licencier en cas de retournement conjoncturel ou l'échec d'un projet économiques<sup>4</sup>.

Certains vont même jusqu'à juger complètement obsolète l'idée d'un droit du travail protecteur du salarié. Il est fait procès à ce droit, dans sa conception sécuritaire promue par l'Etat-providence, comme aux cotisations assises sur les salaires pour

---

<sup>1</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Op.cit, p. 22.

<sup>2</sup> **SAMAR Nasreddine**, « **Ordre public social et principe de faveur** », Op.cit., p. 16.

<sup>3</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social...*, Op.cit., p.22.

<sup>4</sup> Ibid. p. 23.

financer la protection sociale. Par les contraintes et charges qu'ils engendrent, un droit du travail protecteur des salariés et un système de sécurité sociale renforcé dissuaderaient les entreprises d'embaucher et porteraient en fin de compte préjudice aux chercheurs d'emploi. Or, d'aucuns ne professent que le droit du travail nuise au droit au travail, c'est pourquoi le patronat revendique de la « flexicurité » dans la gestion de la main d'œuvre, au nom de la nécessaire lutte pour l'emploi<sup>1</sup>.

Il y'en a qui vont bien loin dans cette optique. Il en est ainsi pour les Lobbies patronaux français qui pressent le gouvernement du Parti socialiste (PS) de mettre en œuvre des mesures « choc » dont l'élimination des contrats à durée indéterminée (CDI) pour les salariés du privé et la création d'un nouveau type de contrat pour faciliter le licenciement collectif de masse et la réduction des salaires<sup>2</sup>.

Bien que les précédentes réformes du travail, dont celles de 2013<sup>3</sup>, aient déjà réduit drastiquement les droits des salariés et imposé une « flexibilité » accrue en faveur des entreprises, la voix patronale considère toujours que le droit du travail français protège trop les travailleurs, et qu'il compromet la compétitivité des entreprises

Le président du Medef (Mouvement des Entreprises de France) a ainsi déclaré dernièrement la nécessité que des mesures chocs, courageuses, soient prises pour libérer l'emploi, de sorte à donner plus de lisibilité à l'acte de licencier. Il a ainsi proposé de créer un nouveau contrat de travail favorable au patronat qui facilitera les procédures de licenciement.

Ce qui est à craindre c'est qu'au lieu de tenter de concilier protection pour les salariés et flexibilité pour les entreprises, il semblerait que le grand patronat exige que soit éliminée toute sécurité de l'emploi et veuille obliger les salariés à accepter les exigences des employeurs et l'élimination radicale des droits sociaux fondamentaux conquis pendant des décennies de lutte. Ce nouveau contrat de travail proposé est

---

<sup>1</sup> AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail*, 28<sup>ème</sup> Editions 2014, DALLOZ, Paris, 2013, p. 20.

<sup>2</sup> KUMARAN Ira, « **Le patronat français demande la fin du travail permanent** », Article publié par : Le Comité International de la quatrième internationale (CIQI), World Socialist Web Site, 08 Avril 2015. [www.wsws.org/fr/articles/2015/avr2015/mede-a08.shtml](http://www.wsws.org/fr/articles/2015/avr2015/mede-a08.shtml)

<sup>3</sup> Loi de la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, n° 2013-205. In : Code du travail français, Op. cit.

conçu pour permettre aux patrons de licencier des millions de salariés du secteur privé et de transformer l'ensemble de la force de travail en travailleurs précaires à bas salaire et privés de prestations sociales<sup>1</sup>.

Si tels sont les arguments des économistes, les protectionnistes dressent au contraire un raisonnement implacable autour de la nécessité de ne pas renoncer au droit du travail en érodant son rôle protecteur de l'emploi et du salarié. Trouver le juste milieu entre les deux contingents n'est pas des plus simple et nous renvoie à réfléchir à ces techniques de « flexisécurité » un concept nouveau qui émerge dans le milieu socio économique en tant que politique de conciliation, et aux possibilités de la mettre en œuvre dans un pays en voie de développement, comme l'Algérie.

### **Sous-section 2 : Appréciation de la politique de flexicurité et possibilités de sa mise en œuvre en Algérie**

Il est considéré par certains auteurs contemporains que l'évolution du droit du travail peut connaître des retournements d'orientation de sorte que des règles, ou des opérations juridiques paraissant jusqu'alors servir les intérêts des salariés peuvent ainsi être mises à profit par les employeurs. En ce sens, l'essence du droit du travail ne serait ni la défense des intérêts des salariés, puisqu'il peut être utilisé au bénéfice des entreprises, ni le camouflage hypocrite des rapports de force, puisqu'il peut être utilisé au bénéfice des salariés<sup>2</sup>.

Devant cette alternative favorable tantôt au salarié, tantôt à l'employeur, force est de reconnaître que le droit du travail est fondamentalement ambivalent<sup>3</sup>. Mais, au-delà de cette préoccupation doctrinale de l'ambivalence, le droit du travail est disposé à varier selon les fluctuations conjoncturelles de l'environnement dont il découle. Trouver le juste milieu entre protection des salariés et intérêts des entreprises est un défi utopique, mais qui pousse à réfléchir à des compromis conciliateurs de parts et d'autres.

---

<sup>1</sup> KUMARAN Ira, « Le patronat français demande la fin du travail permanent », Op.cit.

<sup>2</sup> Voir pour plus de détails : CLAUDE Nadège, *La variabilité du droit du travail*, Op.cit., pp. 17-18.

<sup>3</sup> Ibid. p. 18.

La recherche notoire d'une conciliation entre flexibilité de l'emploi et sécurité des personnes a abouti à l'émergence du concept de « flexicurité », créé aux Pays-Bas dans les années 1990 et promptement inséré dans le discours commun sur les orientations recherchées au sujet du fonctionnement du marché du travail<sup>1</sup>.

La « flexicurité » est un mot à la mode pour désigner les évolutions destinées à assouplir les marchés du travail tout en procurant une certaine sécurité à la main-d'œuvre<sup>2</sup>. Ce concept traduit en effet la conciliation entre l'accroissement de la flexibilité pour l'entreprise et la sécurisation des parcours professionnels pour les travailleurs. Concernant la flexibilité, il s'agit de celle des organisations du travail et celle affectant le contrat de travail, principalement les conditions de sa rupture. Quant à la sécurisation, c'est celle du travailleur, mais par des instruments autres que ceux directement liés au contrat de travail, citons à titre d'exemple les avantages liés à l'ancienneté<sup>3</sup>.

Le thème de la flexicurité, dit aussi flexisécurité, qui a fait couler beaucoup d'encre, n'est pourtant pas si simple à cerner. L'une des difficultés réside dans la définition même de cette flexicurité, mariage de deux termes contradictoires, flexibilité d'un côté et sécurité de l'autre. Aussi, si le terme de flexibilité donne lieu à un certain consensus, celui de sécurité se laisse moins facilement appréhender. Ainsi, s'il est aisé de dire qu'une entreprise flexible est une entreprise qui s'adapte à son environnement, en modulant les horaires de travail et en développant la polyvalence et la mobilité des salariés, entre autre, le concept de la sécurité suscite d'emblé davantage de questionnement au sujet de ce qu'il faut sécuriser, le salarié, son emploi, son statut, ou encore l'employeur, à travers la sécurisation des ruptures, tel que cela a été illustré en France par l'ANI 2013 lorsqu'il préconise la « sécurisation des parcours professionnels »<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit du travail, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Op. cit., P. 141.

<sup>2</sup> **AUER Peter**, *La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent*, Cahiers de l'économie et du marché du travail / 2008/1 ; Bureau international du Travail. - Genève, 2008

<sup>3</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social...*, Op.cit., p. 141.

<sup>4</sup> **CANUT Florence**, « L'environnement européen de la flexisécurité », *Revue Droit Social*, Juillet 2014, n° 7/8, Dalloz, Paris, 2014, p. 668.

En réalité, la promotion d'une politique de flexicurité engage le droit du travail dans une voie sensiblement différente de sa vocation classique, il s'agit de l'adaptation des travailleurs aux besoins des marchés et de la flexibilisation de l'emploi afin de répondre à l'appel des organisations économiques internationales à une fluidification du marché du travail susceptible de dynamiser la croissance. Une telle politique de flexicurité traite le droit comme un système de réglage en temps réel et les hommes comme un capital à gérer<sup>1</sup>.

Cette démarche de dynamisation du marché du travail prend aujourd'hui des proportions inattendues. Au nom de la « flexicurité » qui consacre mobilité et flexibilité en contrepartie de la consolidation du système de sécurité sociale, il est aujourd'hui admis que la présence des salariés dans l'entreprise n'est pas une condition sine-qua-none à la garantie d'une activité productive. Au contraire, dans le cas du travail intellectuel, l'engagement et la compétence requise supposent d'être souvent déployé ailleurs qu'au bureau<sup>2</sup>.

Par ailleurs, la vision européenne de la flexisécurité, quant à elle, s'est apparentée dans un premier temps à « une modernisation du droit du travail »<sup>3</sup> par l'adoption de mesures visant à accroître la flexibilité et la sécurité dans l'emploi et à réduire la segmentation du marché du travail. La flexicurité au sens de la Commission Européenne implique certes de simplifier les modes de rupture des contrats de travail, mais en contrepartie, il faut sécuriser, non pas le seul contrat de travail mais la période entre deux emplois. La Commission notera aussi, dans un communiqué en 2007, que les individus ont plus besoin d'une sécurité dans l'emploi que d'une sécurité de l'emploi car ils sont de moins en moins nombreux à avoir le même emploi à vie<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain ; *Droit du travail*, Op.cit, p. 33, 34.

<sup>2</sup> RAY Jean-Emmanuel, « Métamorphoses du droit du travail », *Revue Droit Social*, 2011, n° 12, Dalloz, Paris, 2011, p. 1167.

<sup>3</sup> Voir le livre vert « *Moderniser le droit du travail pour relever le défi du xxi<sup>e</sup> siècle* », publié par la Commission Européenne le 22 Novembre 2006. (COM 2006 ; 708 final), in : CANUT Florence, « L'environnement européen de la flexisécurité », Op. cit., p. 669.

<sup>4</sup> CANUT Florence, « *L'environnement européen de la flexisécurité* », Op.cit., p. 669.

Des voix se sont vite élevées cependant contre cette approche de la « flexicurité » du point de vue de la CE<sup>1</sup>. La « modernisation » du droit du travail, à laquelle aspire la CE, conduirait à une « spirale descendante » en proposant ce qui ressemble à une déréglementation du droit du licenciement. Après avoir dressé le constat que les mesures de flexibilité, privilégiées par la plupart des pays européens, ont conduit à segmenter les marchés du travail et à réduire la protection de l'emploi, la Commission en déduit paradoxalement la nécessité d'accroître la souplesse des contrats de travail permanents et temporaires. Au demeurant, si l'expérience des pays bas a permis une conciliation des intérêts, la « flexisécurité », au vu de la CE, a créé au contraire, le sentiment que sous cette appellation, se cachait uniquement la flexibilité<sup>2</sup>.

Suite à ces critiques bien fondées, la « flexisécurité » est demeurée la voie d'action privilégiée des institutions européennes, mais la Commission entend lui donner un nouvel élan à travers la stratégie Europe 2020, en remplacement de la stratégie européenne pour l'emploi de Lisbonne, arrivée à terme en 2010. Elle propose ainsi de renforcer la flexibilité des dispositions contractuelles par l'institution d'un nouveau contrat à durée indéterminée qui serait caractérisé par un allongement de la période d'essai et l'acquisition progressive des droits en matière de protection. Elle plaide également en faveur d'une décentralisation de la négociation collective. Elle souligne par ailleurs, dans sa réaffirmation de la pertinence de la « flexisécurité », qu'il ne faut pas entraver les restructurations des entreprises, en modifiant la législation de protection de l'emploi et en accompagnant les travailleurs victimes de licenciements vers d'autres emplois ou métiers<sup>3</sup>.

La « flexicurité » reste toutefois une donnée aux contours imprécis qu'il n'est pas aisé de mettre en œuvre en Algérie, Etat plus attaché à l'idéologie de l'Etat

---

<sup>1</sup> Voir note : F. VALDES Dal Ré et F. GAUDU, « Le livre vert de la Commission européenne pose-t-il de bonnes questions ? », Controverse, *Revue Droit du travail*, 2007- F. GAUDU, « De la flexicurité à la sécurité sociale professionnelle. L'emploi entre mobilité et stabilité », Formation emploi, n° 101, Janv-Mars 2008. 71, spéc. P. 86. In : CANUT Florence, « L'environnement européen de la flexisécurité », Op. cit., p. 669.

<sup>2</sup> CANUT Florence, « L'environnement européen de la flexisécurité », Op.cit., pp. 669, 670.

<sup>3</sup>. CANUT Florence, « L'environnement européen de la flexisécurité », Op.cit., pp. 669, 670.

protecteur qu'à la résolution de suivre la voie de l'économie de marché. Cette hésitation est autant un obstacle à la flexibilité qu'elle ne l'est à la sécurité de l'emploi. En effet, lorsque l'Etat algérien opère timidement le choix de flexibiliser les relations de travail, il ne peut pas instaurer les alternatives de sécurité de l'emploi, nécessaire à cette perte de protection qu'il se refuse d'avouer.

Par ailleurs, à ce concept déjà complexe vient s'ajouter celui de « l'Etat professionnel » lequel doit œuvrer en faveur du progrès économique. Dans le modèle de « l'Etat providence », la sphère des intérêts privés se trouve subordonnée au respect des valeurs universelles et la liberté d'entreprendre s'exerce dans les limites tracées par le droit national, autrement dit, c'est le public qui englobe le privé. Avec l'ouverture des frontières et la mondialisation, c'est au contraire le privé qui en vient à englober le public. Les solidarités nationales mises en œuvre au sein des Etats se trouvent alors subordonnées aux principes de libre concurrence qui fondent les marchés internationaux<sup>1</sup>. Dans cette nouvelle forme d'Etat, dit professionnel, les nouvelles formules de régulation se traduisent par une politique de « gouvernement » par « objectifs » qui laisse aux partenaires sociaux le choix des voies et moyens pour atteindre ces objectifs, mais le problème, pour qu'une telle politique réussisse, est de parvenir à définir les objectifs dont le bien-fondé est reconnu par tous<sup>2</sup>.

Il n'est donc pas aisé de définir le juste milieu entre la flexibilité de l'emploi, qui rejoint les principes de libre concurrence lesquels fondent à leur tour les marchés internationaux, d'une part, et d'autre part, la sécurité du salarié qui entre dans la sphère de la solidarité nationale que les nouvelles formules de régulation tendent à garantir.

En tout état de cause, il est aujourd'hui un réflexe, en particulier du côté des économistes, que d'opposer les règles dites de protection de l'emploi, telles que celles encadrant les CDD, le travail temporaire, le droit au licenciement... aux règles de protection des travailleurs à travers les congés de maternité, congé de maladie, durée

---

<sup>1</sup> **SUPIOT Alain**, *Critique du droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, Puf, Collection : Quadrige, Essais Débats, Paris, 2011. Préface de l'édition « Quadrige », Critique de la « régulation », ou le droit du travail saisi par la mondialisation, p. XXI. (de la préface).

<sup>2</sup> Ibid. p. XXVI de la préface.

de travail...etc. Cette opposition illustre les tentatives avortées, en France, des contrats nouvelle embauche réservés aux entreprises de moins de 20 salariés et des contrats première embauche réservés aux salariés de moins de 26ans. Ces contrats qui avaient le point commun d'écarter les règles protectrices du licenciement pendant les deux premières années suivant la conclusion du contrat, tiennent de l'idée générale que les règles de protection de l'emploi constituent un frein à l'embauche<sup>1</sup>.

Cette argumentation redoutable, notamment pour les syndicats, en ce qu'elle met dos à dos chômeurs et salariés, est fortement prisées des détracteurs du droit. Elle l'est d'autant plus que nombreux sont ceux qui accepteront plus volontiers la critique sociale des règles de protection de l'emploi, au nom de la lutte contre le chômage, que la critique économique, dictée par le souci de renforcer l'efficacité de l'entreprise<sup>2</sup>.

De tous ces débats entretenus autour de la « flexicurité », l'important pour l'Algérie est de rechercher des solutions rationnelles, mais effectives, à la problématique de la protection de l'emploi. Il s'agit d'aller vers de nouvelles perspectives capables de prendre en charge les attentes des entreprises en flexibilité et les besoins sociaux en emplois sécurisés.

---

<sup>1</sup> **LOKIEC Pascal**, *Droit du travail*, Tome 1 : *Les relations individuelles de travail*, Editions PUF (presse universitaire de France), Paris, 2011, p. 61.

<sup>2</sup> Ibid, p. 61, 62,

### **Section 3**

#### ***Des solutions réalistes à la problématique de la protection de l'emploi : Les perspectives d'une protection de l'emploi mieux adaptée aux réalités économiques***

Lorsque les règles juridiques ne sont pas ou plus en phase avec le contexte auquel elles sont destinées, cela conduirait à l'ineffectivité du droit du travail, situation paradoxale dans la mesure où les réticences au changement sont souvent dictées par la volonté de protéger sa fonction protectrice. Il faut donc veiller à ce que cette vocation protectrice, qui ne doit en aucun cas être érodée, ne se traduisent pas par des rigidités qui freineraient les évolutions économiques adaptées aux changements technologiques et sociaux, brideraient la croissance et fragiliseraient la situation des travailleurs, en particuliers ceux dont le pouvoir de négociation est le plus réduit. Il faut que le droit social en général, parvienne à concilier sa fonction protectrice innée et la capacité de s'adapter aux mutations économiques et sociales, ou mieux, à les anticiper. Pour porter dans sa structure cette capacité d'adaptation et d'anticipation, le droit du travail doit être vivant, et non figé<sup>1</sup>.

Concilier la flexibilité requise par les réalités économiques de l'entreprise et la protection des salariés et de l'emploi n'est pas une chose facile pour un pays comme le notre. Mais le temps de la réforme étant venu, le mieux est qu'elle soit la plus adaptée possible à la conjoncture actuelle. L'Algérie, dont le consensus d'adhésion à l'économie de marché est encore en parachèvement, entretient des efforts incessants pour la promotion de l'emploi, en vue de résorber le chômage, seule alternative à la perte et à la précarisation de l'emploi (**Sous-section 1**). Mais pour compléter ces efforts, des solutions sont proposées en vue de promouvoir la conciliation entre rôle protection de l'emploi et enjeux économiques (**Sous-section2**).

---

<sup>1</sup> **BARTHELEMY Jacques** et **CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Op.cit., p. 13.

## **Sous section 1 : Les efforts entretenus dans le cadre de la promotion de l'emploi**

Dans un contexte économique de plus en plus complexe et un climat social instable, l'urgence est de maintenir des revenus décents et stables à une population en appauvrissement. La création de l'emploi devrait en ce sens compenser autant la perte de l'emploi que sa précarisation. Il faut donc aider les entreprises, d'abord à créer de l'emploi, puis à le maintenir.

Au cours de ces deux dernières décennies, l'Etat algérien a entretenu des efforts en vue d'aider à la création de l'emploi et à sa promotion. Un processus d'aide aux petites et moyennes entreprises, en vue de remédier à l'accroissement du chômage a été institué (paragraphe 1). En outre, des perspectives d'un droit du travail plus adapté s'annoncent pour un proche futur (Paragraphe 2).

### **Paragraphe1 : Les législations promulguées en vue de promouvoir l'emploi et l'entreprise**

En marge d'un corpus juridique qui peine à répondre, tant aux attentes des entreprises qu'à celle des salariés, les préoccupations semblent s'orienter vers les moyens de promouvoir l'emploi. La question de l'emploi est complexe et comprend des mesures variées, pas toujours en adéquation, mais dont il faut assurer la coexistence. Il s'agit des mesures destinées à la création de l'emploi pour ceux qui en demandent et au maintien dans l'emploi pour ceux qui en ont un, et au retour vers l'emploi pour ceux qui en sont exclus<sup>1</sup>.

Pour comprendre cette dimension tripartite de l'emploi (création, sauvegarde et maintien), et afin de s'en inspirer dans la mise en œuvre d'une politique de l'emploi aux multiples opportunités, il est intéressant de se référer, à titre d'exemple, à la loi Macron du 06 août 2015 qui a annoncé un plan « tout pour l'emploi dans les PME et les TPE », dont les mesures s'articulent autour de 4 piliers : lever les freins à l'emploi dans les PME et TPE,

---

<sup>1</sup> WILLMANN Christophe, « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques... et l'emploi ? », *Revue Droit Social*, Octobre 2015, n° 10, Dalloz, Paris, 2015, p. 768.

développer l'activité des TPE et des PME, faciliter la création et la reprise des TPE et des PME et alléger les formalités pour les PME et les TPE<sup>1</sup>.

Le législateur algérien a bien pris conscience que la promotion de l'emploi passe d'abord par la promotion de l'entreprise. En mettant en œuvre des programmes d'aides aux entreprises et de promotion de l'emploi, l'Etat algérien entend non seulement ralentir le chômage mais réduire également les taux de la perte de l'emploi.

### I- L'aide à la promotion de l'emploi

La promulgation de la loi 04-19 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi en est une démarche importante de la lutte contre le chômage, et s'inscrit dans les mesures entreprise pour la promotion de l'emploi. A travers cette loi, l'Etat assure les pouvoirs de régulation dans le domaine de l'emploi, notamment en matière de sauvegarde et de promotion de l'emploi, en préconisant des études prospectives relatives à l'emploi, des instruments d'analyses et d'évaluation de la politique de l'emploi et un système d'information permettant la connaissance du marché du travail et son évolution<sup>2</sup>.

En assurant de manière effective ce pouvoir de régulation, l'Etat contribue non seulement à l'absorption du chômage, par la création de l'emploi mais aussi au maintien de celui-ci par le ralentissement des licenciements. En effet, dans la conjoncture économique prévalant, Le licenciement est l'un des moyens de gestion auquel accourt l'employeur afin de se « débarrasser » des relations de travail qui font entrave à la bonne marche ou à la continuité de l'entreprise. Si l'Etat assure les moyens de la sauvegarde et de la promotion de l'emploi, ou du moins y contribue, cela sous entend qu'il y aura moins de relations de travail qui entravent la bonne marche de l'entreprise, et donc, moins de licenciements.

La loi 04-19 a par ailleurs réformé l'Agence Nationale de l'Emploi en en faisant une institution autonome, dotée de la personnalité morale, et qui s'occupe de

---

<sup>1</sup> WILLMANN Christophe, « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques... et l'emploi ? », Op.cit., pp. 768-769.

<sup>2</sup> Loi n° 04-19 du 25-12-2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, JORA n° 83 / 2004.

l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sur des contrats d'insertion, dans le cadre des programmes d'aide à l'emploi instaurés par l'Etat.

## II- L'aide aux PME et aux TPE

Le jaillissement des petites et moyennes entreprises est une conséquence inévitable de la transition à l'économie de marché. Depuis 1990, la création des PME a connu un mouvement ascendant. En effet, 60% existantes en 2000 ont été créés après 1994 soit après l'adoption d'un nouveau code des investissements en 1993 et l'entrée en vigueur des programmes d'ajustement structurel en 1994 couronnée par la loi de la privatisation en 1995.

En somme, l'encouragement de l'initiative privée et la promotion des investissements par la création de l'APSI en 1993, l'ANSEJ en 1996, l'ANDI en 2001 (qui a remplacé l'APSI), puis l'ANDPME<sup>1</sup> ... ont donné naissances à de milliers de petites entreprises car les mesures pionnières qui accordent des avantages fiscaux douaniers et financiers aux projets répondants à certains critères ont aiguisé l'esprit du l'entrepreneuriat et le nombre d'entrepreneurs proposant de nouveaux projets ne cesse de croître<sup>2</sup>.

D'ailleurs, la PME a connu un essor fulgurant ces dernières années, selon les statistiques du Ministère de l'Industrie et des Mines. A la premier semestre 2016, la population globale des PME a été recensée à 1014075, dont 983653 (Soit 97%) sont des TPE (effectif de moins de 10 salariés), 27380 (soit 2,7%) sont des PE (effectif de 10 à 49 salariés) et 3042 (soit 0,3%) sont des ME (effectif entre 50 et 249 salariés). Le nombre d'emplois fournis par ces PME est de 2487914<sup>3</sup>. Des chiffres pour le moins encourageants si la crise financières et les dispositions accablantes de la loi de finances n'étaient pas à craindre pour ces entreprises.

---

<sup>1</sup> **Décret exécutif n° 05-165** du 03-05-2005 portant création, organisation et fonctionnement de l'agence nationale de développement de la PME, *JORA* n° 32 du 04-05-2005.

<sup>2</sup> **MELBOUCI BELHOUT Leila**, *Economie de l'entreprise algérienne*, Editions *El-Amel*, SLE, 2009, pp. 197-198.

<sup>3</sup> Voir Bulletin d'information statistique, n° 29, données du premier semestre 2016, Ministère de l'Industrie et des Mines, Direction Générale de la Veille Stratégique, des études et des systèmes d'information, édition novembre 2016. [http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin\\_PME\\_N\\_29\\_V8.pdf](http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_PME_N_29_V8.pdf)

La PME est, en tout état de cause, un axe stratégique de la nouvelle politique de développement engagée par l'Algérie et le rôle des pouvoirs publics est de promouvoir ces entreprises de sorte à améliorer son potentiel et renforcer sa compétitivité en termes de productivité pour la préparer à faire face à la concurrence.

Déjà, à travers la loi n° 01-18 relative à la promotion de la moyenne et petite entreprise, qui vient d'être abrogée, l'Etat algérien s'est engagé à apporter l'appui et l'accompagnement nécessaires aux PME<sup>1</sup>. Des organes ont été juridiquement institués par la suite en vue de mener à bien cette mission. Il s'agit notamment des centres de facilitation institués en 2003<sup>2</sup>.

Parmi les objectifs de ces centres, celui d'offrir un guichet adapté aux besoins des créateurs d'entreprises et des entrepreneurs pour assurer la gestion des dossiers devant bénéficier de l'aide des fonds créés auprès du ministère pour la PME. Ils tendent aussi promouvoir et favoriser la diffusion du savoir faire, valoriser les compétences humaines et rationaliser l'utilisation des ressources financières. Il leur incombe enfin de diffuser les dispositifs d'aide et de soutien aux PME et accompagner les PME dans l'intégration économique nationale et internationale<sup>3</sup>.

Dans le cadres de la réalisation de ces objectifs, les centres assurent des missions multiples, dont par exemples : l'orientation des motivations des chefs d'entreprises en fonction de leur évolution professionnelle, l'accompagnement des créateurs de projets et des entrepreneurs dans le domaine de la formation et de la gestion, le soutien au développement de la compétitivité et l'aide à la diffusion de nouvelles technologies et l'offre des services en matière de conseil dans la fonction de gestion, marketing, repérage de marché et gestion des ressources humaines<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> **Loi n° 01-18** du 12-12-2001 portant loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise (PME), *JORA* n° 77 du 15-12-2001. (Abrogée par l'article 38 de **loi n° 17-02** du 10-01-2017 portant loi d'orientation sur le développement de la petite et moyenne entreprise, *JORA* n° 02 du 11-01-2017.)

<sup>2</sup> **Décret exécutif n° 03-79** du 25-02-2003 fixant la nature juridique, les missions et l'organisation des centres de facilitation des petites et moyennes entreprises, *JORA* n° 13 du 26-02-2003.

<sup>3</sup> Art. 3 du **décret exécutif n° 03-79** du 25-02-2003 fixant la nature juridique, les missions et l'organisation des centres de facilitation des petites et moyennes entreprises, Op.cit.

<sup>4</sup> Art. 4, Ibid.

Par ailleurs, une nouvelle loi d'orientation de la PME, dont le projet a été engagé par le Ministère de l'Industrie et des Mines dès 2014, a été adoptée le 30 novembre 2016 et promulguée au Journal Officiel en janvier 2017<sup>1</sup>. Son objectif étant de moderniser l'écosystème de l'entreprise algérienne en impulsant une nouvelle dynamique à la PME, ce nouveau dispositif au profit de la PME ambitionne d'insuffler encore plus de dynamisme à la création d'entreprises et à leur croissance grâce à un meilleur ciblage des besoins des entreprises et au renforcement des capacités et de la cohérence entre les différents organismes et dispositifs d'accompagnement des PME. Ainsi, le texte introduit une adaptation de la définition de la PME pour mieux correspondre au contexte actuel tant national qu'international. Il élargit aussi le champ d'application de la définition de cette catégorie d'entreprises pour permettre d'accéder aux avantages accordés par la loi aux PME<sup>2</sup>.

Les mesures d'aide et de soutien à la promotion de la PME selon la nouvelle loi ont pour objectifs de favoriser et d'encourager le développement de la culture entrepreneuriale, ainsi que les nouvelles technologies de l'innovation au sein des PME. Dans ce cadre, la loi préconise de publier et promouvoir la diffusion de l'information industrielle, commerciale, juridique, économique, financière, professionnelle et technologique relative au secteur des PME. Le texte prévoit aussi de faciliter l'accès des PME aux instruments et services financiers adaptés et d'œuvrer pour la mise en place de régimes fiscaux adaptés au PME...<sup>3</sup>

A travers ces programmes d'aide aux petites et moyennes entreprises, l'Etat coopère également à la préservation et au développement de l'emploi. En effet, les PME jouent un rôle indéniable dans l'absorption du chômage. En encourageant leur constitution, l'Etat peut diminuer de façon considérable le taux de chômage et en optimisant leur activité, il est aussi possible de freiner la perte de l'emploi.

---

<sup>1</sup> **Loi n° 17-02** du 10-01-2017 portant loi d'orientation sur le développement de la petite et moyenne entreprise, *JORA* n° 02 du 11-01-2017.

<sup>2</sup> La **loi 17-02** opère une distinction entre la PME (Petite et moyenne entreprise), qui emploie de 1 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 4 milliards DA, et la TPE (Toute petite entreprise) qui emploie de 1 à 9 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 40 millions DA. Voir les Article 5 (pour la PME) et 10 (pour la TPE) de cette loi.

<sup>3</sup> Voir art. 15 de la **loi 17-02** portant loi d'orientation sur le développement de la PME, Op.cit.

Il faudrait toutefois que ces programmes d'aide à l'emploi et aux PME soient mis en œuvre de manière effective pour en attendre des résultats favorables. D'après les statistiques, la création d'emplois est de plus en plus importante, entraînant la baisse du taux de chômage. Mais compte tenu des difficultés auxquelles est encore confrontée la création des PME, il semblerait qu'une légère baisse du taux de chômage était due essentiellement à la hausse de la croissance économique<sup>1</sup>, cette baisse étant éphémère compte tenu des limites des programmes d'aide à l'emploi.

En tout état de cause, ces constatations nous mettent davantage dans la certitude que le développement de l'emploi est tributaire de la croissance économique. C'est pourquoi le droit du travail ne peut prétendre à une protection effective du travailleur s'il n'offre pas les moyens adéquats à la réalisation des objectifs économiques attendus.

### III- L'optimisation de l'emploi à travers les contrats d'insertion et les contrats de travail aidés

Dans l'entrain de la discussion autour des efforts entretenus en vue de promouvoir l'emploi, il convient de citer de nouveau les textes relatifs à la promotion de l'emploi dont la loi 04-19 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, puis la loi 06-21 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi, et par la suite, le décret exécutif n° 08-126 du 19/04/2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle<sup>2</sup>. Ces dispositifs ont apporté de nouvelles techniques de l'emploi, à commencer par ce qui est possible d'appeler « les emplois sans contrats de travail », au « contrat de travail aidé »

Au nom de la lutte contre le chômage, le législateur a institué un type de contrat à temps limité dénommé « contrat d'insertion » lequel peut déboucher sur un « contrat de travail aidé ».

---

<sup>1</sup> R.N., « Le taux de croissance a atteint 5,1 % », Quotidien national *LIBERTE* du 13-04-2006, p. 6.

<sup>2</sup> Décret exécutif n° 08-126 du 19-04-2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, *JORA* n° 24 du 22/04/2008, modifié et complété par le Décret exécutif n° 11-105 du 06/03/2011.

Le contrat d'insertion, nous l'avons vu, est établi entre l'administration chargée de l'emploi, et la personne qui satisfait aux conditions d'admission à cette formule d'emploi. Il permet l'affectation du bénéficiaire à un poste de travail pendant une durée égale à douze mois, renouvelable une seule fois dans le secteur public. Durant cette période, la rémunération est supportée par l'Etat. A l'échéance du contrat, et conformément à la loi 06-21, si le bénéficiaire est recruté par l'entreprise, l'état subventionne sa rémunération jusqu'à une durée de trois ans en supportant les cotisations de la sécurité sociale pour ce salarié.

Il s'agit là d'un moyen propice pour encourager le recrutement, voire l'emploi. Mais en même temps, ces dispositions énoncent comme une reconnaissance de la légitimité des contrats de travail à durée limitée sans tenir compte de l'énoncé de l'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée, comme nous l'avons déjà expliqué.

Par ailleurs, bien qu'à l'apparence, nous assistons à des recrutements en masse en applications des nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi, il n'a pas été établi que le nombre de recrutements effectués dans le cadre des programmes d'insertion puisse témoigner de la réussite de ce dispositif. L'effet de machination qui s'y accole semble finalement destituer cette impression d'avoir contribué à l'absorption du chômage. Cet effet s'explique par le fait que l'employeur remplace une personne subventionnée par une personne en contrat aidé et vice et versa au lieu de recruter définitivement en CDI. Il lui suffit pour cela de trouver le moyen de changer à chaque fois l'affectation de sorte que les recrutements successifs de bénéficiaires et de salariés en contrats de travail aidés, n'aient pas l'air d'avoir été effectués pour les mêmes postes d'emploi.

Cette forme de recrutement constitue surtout une opportunité pour l'employeur qui dispose désormais d'une main d'œuvre facile et peu coûteuse. Aussi, résorbé pour une durée limitée, le chômage est voué à persister puisqu'à la fin de la période d'insertion, ou bien même, à l'issue du CDD qui peut en découler, les jeunes bénéficiaires se retrouvent de nouveau au chômage sans même ouvrir droit à l'assurance chômage<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> **BENLAKHAL Massilia** et **BOUNIA Aïcha**, Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérés par l'ANEM, Op.cit, pp. 35-36.

En tout état de cause, entre le caractère exceptionnel du CDD consacré par la législation du travail et la possibilité de conclure et de renouveler les contrats à durée déterminée, ou limitée, consentie, autant par l'article 12 de la législation du travail que par les textes portant les dispositifs d'aide à l'emploi, il y a, de notre point de vue, comme un renoncement au principe de pérennité des relations de travail<sup>1</sup>. Or, la réussite des dispositifs d'aide à la promotion de l'emploi est tributaire d'une adaptabilité parfaite de la politique de l'emploi au droit du travail.

Dans ce contexte, la promulgation d'une nouvelle législation du travail est essentielle à la mise en route d'une politique de l'emploi mieux adaptée aux réalités économiques. L'échec de la politique de l'emploi dans l'absorption du chômage a également pour cause l'absence de règles juridiques en droit du travail qui prendraient en charge les nouvelles formules de l'emploi et qui sécuriseraient les contrats de travail qui en découlent.

## **Paragraphe 2 : Les perspectives d'un droit du travail mieux adapté aux réalités socio économiques : avant projets de révision du code du travail**

Dans leur démarche vers la concrétisation d'une politique de l'emploi adaptée aux impératifs économiques évoqués, les pouvoirs publics ont annoncé plus d'une fois la promulgation d'un code du travail, qui assemblerait et réformerait toutes les lois qui constituent le droit algérien du travail, dont la loi cadre n° 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée, qui prendrait en charge l'introduction de la notion de flexibilité<sup>2</sup>.

Ce nouveau dispositif aurait pour vocation de renforcer les règles de la promotion des conditions de travail et d'améliorer son environnement ainsi que les conditions d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise et des lieux du travail.

Après une annonce faite en 2007, et qui n'a jamais abouti, les pouvoirs publics avaient aussi annoncé la promulgation d'un code de travail pour l'année 2015, dont

---

<sup>1</sup> Voir notre article : « Vers la dépermanisation des relations de travail en droit algérien : Enjeux économiques et protection de l'emploi », Op.cit., p. 82.

<sup>2</sup> CHEREF Abdelkrim, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », Op.cit.

l'avant projet a été élaboré, mais encore une fois, n'a toujours pas été adopté et sa concrétisation reste incertaine, même s'il est remis sur la table des discussions simultanément avec les nouveaux textes promulgués ces deux dernières années, dont la Révision Constitutionnelle de 2016, les lois de finances 2015, 2016 et 2017, la modification de la loi relative à la retraite et la nouvelle loi sur la PME.

L'avant projet de code du droit du travail préconise des réformes qui seraient en concordance avec le contexte global des dernières réformes, dont la propension générale est de promouvoir encore l'ouverture économique et la liberté d'entreprendre, tout en préservant au mieux les droits sociaux, dans un climat de crise persistante et un régime à bout de souffle.

Présenté alors comme un texte qui apporterait des changements intéressants au monde du travail<sup>1</sup>, l'avant projet semble plutôt brouiller les règles du marché de l'emploi en encourageant sa précarisation, sans pour autant garantir une contrepartie acceptable en matière de sécurité du travailleur et de protection de l'emploi, comme la sécurisation des parcours professionnels, la prise en charge de la perte de l'emploi et l'accompagnement nécessaire à l'insertion professionnelle...Etc. L'avant projet se contente de flexibiliser sans sécuriser. En outre, il ne nous semble pas qu'il ait vraiment pour vocation de changer la consistance globale de l'actuelle législation, caractérisée par sa rigidité et son manque d'effectivité. Cet avant-projet de loi a l'air de présenter plus une codification à droit constant qu'une réforme du droit du travail, avec quelques modifications près qui ne vont pas spécialement dans le sens d'une meilleure sécurisation de l'emploi<sup>2</sup>. Nous avons déjà eu l'occasion de soulever les vicissitudes de l'avant projet dans l'encadrement juridique des CDD, à titre d'exemple.

En effet, si cette démarche s'inscrit dans le cadre de la « flexicurité », il semblerait plutôt que le souci de flexibilité prend largement le dessus sur la sécurité du travail. Outre l'effet aléatoire attendu par son article 26 et en vaine des

---

<sup>1</sup> GUENANFA Hadjer, « Ce que prévoit le nouveau code du travail », Tout sur l'Algérie (TSA), 03/09/2014, <http://www.tsa-algerie.com/2014/09/03/ce-que-prevoit-le-nouveau-code-du-travail/>

<sup>2</sup> Voir notre communication, « Les relations de travail en Algérie entre pérennité et dépermanisation : perspectives de flexicurité et émergence d'un droit de l'emploi », Op.cit.

informations données sur l'avant-projet du code du travail, les droits constitutionnels des salariés dont le droit syndical seraient aussi affectés<sup>1</sup>. Ce texte apporte en effet quelques restrictions sur l'exercice du droit syndical<sup>2</sup> et ne règle pas la question de savoir si la délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution dans le délai fixé, valait en réalité un agrément sans lequel l'organisation syndicale n'aurait aucune suite<sup>3</sup>.

Tout en gardant à l'esprit la posture sécuritaire du régime socialiste qui préconise l'Etat des travailleurs, il n'est point possible d'admettre une conciliation entre la flexibilité et la réintroduction des pratiques peu démocratiques héritées du régime socialiste. C'est dire toute l'importance de promouvoir le droit syndical.

D'ailleurs, rejoignant la réflexion originale des pays occidentaux autour de la question de « flexicurité », la conciliation entre enjeux économiques et sécurité de l'emploi ne peut avoir lieu sans la consolidation de la dimension collective du droit social à travers la promotion du dialogue social et le renforcement du droit syndical, seule alternative aux risques nouveaux qu'encourent les salariés dans un contexte d'économie de marché axée sur la flexibilité. L'avant-projet du code du travail, qui se focalise sur la codification des textes déjà existants, s'éloigne de cette démarche, et ne peut avoir le mérite de viser une politique de conciliation entre objectifs économiques et attentes sociales.

---

<sup>1</sup> Voir pour plus de détail : **GUENANFA Hadjer**, « Ce que prévoit le nouveau code du travail », Op.cit.

<sup>2</sup> - Il s'agit par exemple de l'article 509 de l'avant projet dans lequel il est dit : « *Lorsque l'organisation syndicale de travailleurs salariés ou d'employeurs est à vocation nationale, elle est constituée par au moins 25 membres fondateurs résidant dans un tiers (1/3) du nombre des wilayas du pays* ».

- Il s'agit aussi de l'article 510 du même texte qui ferait porter le délai de délivrance du récépissé d'enregistrement par l'autorité compétente à 60 jours au lieu de 30, ce qui retarde la constitution de l'organisation syndicale.

<sup>3</sup> L'article 08 de la **loi n° 90-14** relative aux modalités d'exercice du droit syndical, mc, dispose : « *L'organisation syndicale est déclarée constituée :*

- *Après dépôt d'une déclaration de constitution auprès de l'autorité publique concernée (...)*
- *Après délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution délivrée par l'autorité publique concernée au plus tard trente jours après le dépôt du dossier ;*
- *Après accomplissement, aux frais de l'organisation syndicale, des formalités de publicité dans, au moins, un quotidien national d'information ».*

Ce même texte qui semble assimiler un simple récépissé d'enregistrement à un agrément, est repris par l'avant projet du nouveau code du travail, en portant juste le délai de 30 jours à 60. (Art. 510 de l'avant- projet)

Malgré tous les efforts fournis en vue d'instaurer une politique de l'emploi apte à absorber le chômage et à promouvoir le travail, cette politique est encore loin de pouvoir prétendre à la conciliation attendue entre les objectifs économiques et les besoins sociaux. L'entreprise algérienne peine à faire face aux exigences économiques de l'économie de marché<sup>1</sup>. Les pressions concurrentielle qu'elle subit, corroborées par des conditions économiques défavorables, l'amène à passer outre une législation contraignante pour rechercher souplesse et flexibilité tant dans le management de son capital que dans la gestion de ses ressources humaines.

En tout état de cause, L'introduction éventuelle de la notion de flexibilité dans la législation du travail est légitimée par la volonté de prôner l'adaptabilité du droit du travail aux réalités économiques, certes. Mais il est trop tôt pour affirmer que cette flexibilité n'aura pas de conséquences néfastes sur la stabilité et la sécurité de l'emploi. En effet, L'une des composantes de la notion de flexibilité est la précarisation réglementée des relations de travail. Cette précarisation engendre la raréfaction des contrats de travail à durée indéterminée. Les employés précarisés auront des lendemains incertains, évoluant avec une obsession permanente de sauvegarder leurs emplois le plus longtemps possible<sup>2</sup>.

En ce sens, La mise en œuvre réglementaire de la notion de flexibilité doit être réalisée avec prudence et modération car la réussite de la relance économique est tributaire d'une conciliation parfaite entre objectifs économiques et attentes sociales.

### **Paragraphe 3 : Appréciation des efforts entretenus par l'Algérie pour promouvoir l'emploi**

Si le gouvernement algérien s'est vanté d'avoir relevé le pari de ramener le chômage à la barre des 10% ces dernières années, il ne peut pas en dire autant sur la stabilité de ces postes de travail. Un rapport de la Banque mondiale<sup>3</sup> met en garde contre la précarité de l'emploi qui tend à se généraliser en Algérie. Certes, ce rapport

---

<sup>1</sup> Voir pour plus de détails MADHAR Slimane, « Travail, sociétés et mouvement sociaux », Op.cit. p. 104.

<sup>2</sup> CHEREF Abdelkrim, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », Op.cit.

<sup>3</sup> Rapport réalisé par le sociologue et chercheur Mohamed Saïb Musette avec la collaboration de Mohammed Meziani, Quotidien *El Watan* - Dimanche 20 novembre 2011 N° 6410.

relève la progression du niveau de l'emploi : ils étaient 6,7 millions de travailleurs en 2003, ils sont estimés à 9,7 millions en 2010, et à 10,8 en 2016<sup>1</sup>, soit un gain de 4 millions d'emplois nouveaux. Pourtant cette création d'emplois, qui est surtout à l'avantage du secteur privé, ne permet pas autant la possibilité de les conserver et c'est là que réside la fragilité de la politique algérienne de l'emploi<sup>2</sup>.

Au-delà des conditions économiques du pays, la notion de flexibilité introduite dans la loi 90-11 sur les relations du travail, conjugué aux pratiques abusives des chefs d'entreprises, n'est pas sans conséquence sur la stabilité de l'emploi. Cette brèche ouverte à la flexibilité de l'emploi, à travers le CDD par exemple, dont la législation fait une exception, est devenue la règle dans la pratique des entreprises du secteur privé. Elle est aussi appliquée, de manière exceptionnelle, par le secteur public, notamment la Fonction publique, avec le recrutement de «vacataires» et de «contractuels» qui ne sont pas des «fonctionnaires».

Les travailleurs se retrouvent ainsi dans des situations précaires, qu'ils sont tenus d'accepter, au risque de ne pas bénéficier du renouvellement de leurs contrats, et cette situation peut durer de longues années, sans que le CDD ne soit jamais requalifié en CDI, alors même que le poste occupé est un permanent.

Les chiffres repris dans le rapport de la Banque mondiale montrent que la part de l'emploi «permanent» est passée de 65% en 2003 à 49,7% en 2010. Celle du non permanent, estimée à 35%, a grimpé à 50,3%. L'événement tant appréhendé s'est finalement réalisé en 2010 et l'emploi non permanent domine le salariat<sup>3</sup>. Cela n'a pas changé depuis. Ce revirement s'est même amplifié et il n'y a aucune difficulté à affirmer que le CDI est aujourd'hui en voie de disparition. L'accès à l'emploi «permanent» reste un défi, sinon un privilège pour une minorité. La percée du secteur privé, peu soucieux de l'octroi de postes stables, accroîtrait cette tendance.

---

<sup>1</sup> Taux de chômage en Algérie : 20% chez les femmes contre 8% chez les hommes, article publié le 14-01-2017 sur : [www.radioalgerie.dz](http://www.radioalgerie.dz)

<sup>2</sup> **BLIDI Amel**, « **Monde du travail en Algérie ; l'insoutenable précarité de l'emploi** », Quotidien *El Watan* - Dimanche 20 novembre 2011 N° 6410, page 05.

<sup>3</sup> Ibid.

Selon un ancien directeur général de la CNAC, il est observé un taux baissier de recours aux contrats de travail à durée indéterminée contre une augmentation incessante de recours aux contrats de travail à durée déterminée en violation de l'article 12 de la loi 90-11, modifiée et complétée. Il est également observé un recours de plus en plus poussé au recrutement informel et un abandon des outils censés jouer le rôle d'amortisseur social en cas de perte d'emploi dont les moyens sont détournés pour faire face à des dépenses qui relèvent des obligations de l'Etat plutôt que des cotisations sociales<sup>1</sup>.

En définitif, même s'il est vrai que la tendance aujourd'hui est d'encourager la flexibilité nécessaire à l'économie de marché dans un cadre légal, il ne faudrait pas non plus malmener la loi de sorte à faire de la précarité de l'emploi une règle générale. Devant l'insuffisance des résolutions prises, la solution préconisée résiderait dans une autre stratégie qui flexibiliserait l'emploi sans pour autant mettre en danger la sécurité de l'emploi ni élargir le champ de sa précarité.

### **Sous section2 : Les solutions proposées dans le cadre de la conciliation entre protection de l'emploi et enjeux économiques**

Le marché du travail requiert une conversion radicale de la politique de l'emploi. La révision des textes législatifs devrait préconiser la rupture définitive avec les rigidités héritées d'un droit du travail socialiste, trop axé sur la stabilité sociale. Mais un tel ébranlement risquerait de provoquer un cataclysme social et une instabilité politique insurmontable<sup>2</sup>. En ce sens, la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail ne peut trouver son dénouement que dans la recherche de nouveaux équilibres entre la protection de l'emploi et la flexibilité nécessaire au parachèvement du processus de la transition vers l'économie de marché.

D'ailleurs, cette problématique n'étant pas exclusive à l'Etat algérien, certains experts croient en avoir trouvé la réponse en misant « la flexicurité », ce modèle économique qui allie la flexibilité pour les entreprises et la sécurité pour les

---

<sup>1</sup>BLIDI Amel, « Monde du travail en Algérie ; l'insoutenable précarité de l'emploi », Op.cit.

<sup>2</sup>1 مايكل هود، "أثر الإصلاحات الاقتصادية على الجزائر"، المرجع السابق.

travailleurs. Cette politique permet entre autre de faire bénéficier les travailleurs d'une protection sociale élevée en contre partie de l'assouplissement des entraves au licenciement<sup>1</sup>.

Ainsi, il ne suffit pas d'agir sur les mesures de licenciement, ni sur les recrutements en CDD, pour amoindrir les risques de la perte de l'emploi. Les entraves aux licenciements n'ont jamais empêché les employeurs d'y recourir abusivement, pas plus que les conditions de recrutements ne les ont empêché de recruter en CDD pour des postes permanents. Il faudrait surtout agir sur la politique de l'emploi pour trouver des alternatives à la perte de l'emploi. Il faudrait aussi renforcer la dimension collective du droit du travail pour une meilleure participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Il faudrait enfin et surtout faire adapter davantage les textes juridiques aux mutations économiques.

Mais pour regrouper toutes les solutions proposées, il convient de distinguer les perspectives d'une meilleure flexibilité de l'emploi d'une part, et les aspirations d'une sécurité de l'emploi plus effective, d'autre part.

### **Paragraphe 1: Vers une meilleure flexibilisation du droit du travail et de l'emploi**

Comme politique de l'emploi rime avec droit du travail, il n'est pas possible d'encourager et de promouvoir l'emploi sans passer par la refonte du droit du travail de sorte à le rendre plus attractif à l'embauche et plus en adéquation avec les nouvelles politiques de l'emploi. Il est des aspects primordiaux de la refondation nécessaire du droit du travail en vue de sa flexibilisation (I), d'agir surtout sur les conditions d'embauche et celles du licenciement (II).

#### **I- Nécessité de refondation du droit du travail pour plus de flexibilité**

L'avenir incertain du droit du travail est une question qui intéresse la sphère mondiale depuis plus d'une décennie. A la fin du siècle dernier, la croissance du chômage et le progrès technique avaient incité certains auteurs du droit social à

---

<sup>1</sup> **SPEZIALI Barbara**, « Flexicurité : la formule magique n'est sans doute pas unique », *Revue EURinfo*, Dossier du mois : *le travail entre flexibilité et sécurité*, Novembre 2006, n° 310, pp. 2 et 3.

annoncer « la fin du travail » ou du moins, à proposer une rupture libératrice avec la « valeur travail »<sup>1</sup>. Mais cette liquidation de la question du travail a pris long feu et c'est le problème de son régime juridique qui se pose avec acuité<sup>2</sup>.

L'évolution du droit algérien du travail au travers de l'orientation économique du pays s'avère plutôt timide et ne permet pas de l'assimiler à une transformation qui va dans le sens d'une déréglementation destructive. Les droits conférés aux salariés par la législation des années 1990 ne sont pas très inférieurs des droits des salariés protégés par la législation socialiste des années 1970 et 1980, pas plus que la mondialisation n'a remis en question le droit du travail de façon radicale<sup>3</sup>.

En ce sens, la précarité et la dégradation des statuts trouve son fondement, non pas dans une prétendue évolution juridique en rupture avec l'orientation socialiste, mais plutôt dans la crise économique et la transition qui perdure<sup>4</sup> sans être sérieusement prise en charge par les textes actuels. Aussi, devant l'ampleur de la crise, le droit du travail peine à se hisser dans le rang des priorités.

En effet, parmi les problèmes engendrés par la transition de l'Algérie à l'économie de marché, la difficulté d'adaptation de son corpus juridique aux nécessités de la nouvelle conjoncture est la préoccupation la plus cruciale. L'ineffectivité des textes n'est d'ailleurs pas exclusive à la législation sociale ; elle touche à toute la sphère juridique du pays.

Pourtant, par nature, le droit du travail n'est pas un droit rigide. Ancré des réalités économiques, politiques et sociales de l'environnement dont il découle, ses règles sont censées s'adapter incessamment aux mutations économiques et aux circonstances qui conditionnent les relations de travail<sup>5</sup>.

Il est vrai qu'il existe à ce jour un corpus juridique et des mécanismes de mise en œuvre sensé prendre en charge les réformes économiques et à assurer la passerelle

---

<sup>1</sup> Voir à titre d'exemple : **RIFKIN Jean**, *La fin du travail*, Edition *La Découverte*, Paris, 1996, **MEDA Dominique**, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Edition *Aubier*, 1995.

<sup>2</sup> **JEAMMAUD Antoine**, **PELISSIER Jean** et **SUPIOT Alain** ; *Droit du travail*, Op.cit., p. 32.

<sup>3</sup> **KORICHE Mahammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, détermination des conditions de travail, un déréglementation sélective*, Op.cit., p. 161.

<sup>4</sup> Ibid., p. 161.

<sup>5</sup> **قويدري مصطفى**، *عقد العمل بين النظرية والممارسة*، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2011، ص. 22.

vers l'économie de marché. Mais face aux incidents de parcours, nés des contradictions existantes entre la loi et l'environnement qui l'encadre, il faudra ajuster ces textes et ces mécanismes pour mieux les adapter<sup>1</sup>.

Sans pour autant s'étaler sur les autres domaines dans lesquels émerge l'ambivalence des lois, la législation du travail est révélatrice des hésitations du législateur à accompagner les mutations économiques par les réformes législatives adéquates<sup>2</sup>.

Si la législation algérienne du travail n'est plus « de type socialiste »<sup>3</sup>, elle n'est pas encore de type capitaliste. Aussi, est-elle en deçà des besoins de déploiement du capital national et d'implantation du capital étranger en une phase de développement économique et social caractérisée par la crise persistante. En effet, la législation du travail, rappelons le, a été promulguée dans une situation de crise générale et profonde qui affecte tous les secteurs et entreprises dont les déficits atteignent des seuils que les modèles classiques de management social ne peuvent pas maîtriser.

Or, une législation du travail conçue pour gérer une situation sociale et économique « normale » ne peut pas procurer les solutions idoines à une crise accablante qui demande une prise en charge « extraordinaire ». Autrement dit, pour gérer une crise comme celle de l'économie algérienne, il faut une législation qui ait comme nature d'être transitoire et d'application spécifique, ayant pour objectif d'accompagner l'entreprise jusqu'à la sortie de crise<sup>4</sup>.

Si la flexibilité est un « remède » imposé par les données économiques conjoncturelles, il faut rechercher l'équilibre possible entre la nécessaire flexibilité du marché du travail et la sécurité de l'emploi. Tel que l'exprime à juste titre un auteur

---

<sup>1</sup> ZAHY Amor, « Aspects juridiques des réformes économiques en Algérie », Op.cit., p. 65.

<sup>2</sup> DHIB Abd Essalam, « Les solutions jurisprudentielles aux problèmes posés par l'application de l'article 73-4 de la loi 90-11 », Op.cit., p. 31.

<sup>3</sup> Cette expression peu commune a été utilisée par l'auteur CHARFI Mohamed, pour désigner le SGT, qui était une législation statutaire destinée à organiser les relations de travail selon un modèle qui permet la conformité aux principes de la gestion socialiste des entreprises. Voir : CHARFI Mohamed, « Problématique juridique de réajustement du niveau de l'emploi et la question de la réintégration des travailleurs à leurs postes d'emploi », Op.cit., pp. 131 et 135.

<sup>4</sup> CHARFI Mohamed, « Problématique juridique de réajustement du niveau de l'emploi et la question de la réintégration des travailleurs à leurs postes d'emploi », Op.cit., p. 131.

: « sauf à adhérer au mythe de l'adaptation du droit au fait, on ne peut s'étonner de l'écart d'importance variable observable entre normes et principes qu'elles affichent d'une part, et réalités sociales d'autre part. On ne doit en même temps jamais s'y résoudre... »<sup>1</sup>. En ce sens, l'adaptation des textes aux changements engendrés par l'économie de marché devrait se faire progressivement.

Certes, le droit algérien du travail doit subir un bon nombre de modifications afin de ne plus être malmené selon les seuls intérêts des chefs d'entreprises, mais aussi, en vue d'éviter les interprétations et applications contradictoires<sup>2</sup>. Dans ce sens, il faudrait clarifier les textes de loi, en tranchant sur la question de la réintégration, et sur les limites du renouvellement des CDD. Il conviendrait aussi de renforcer la protection juridictionnelle en prévoyant par exemple des seuils d'indemnités plus élevés pour les licenciements abusifs.

Aussi, il convient de rappeler que la précarité de l'emploi n'est pas étroitement liée au développement des contrats de travail à durée déterminée et du travail temporaire. Les contrats de travail à durée indéterminée peuvent aussi prendre fin au moyen de la résiliation unilatérale par l'employeur, pas toujours légale, en raison de difficultés rencontrées par l'entreprise ou de facteurs concernant le salarié (insuffisance professionnelle, absence, faute...). Le droit du travail a normalement pour objectif de limiter la précarité de l'emploi mais les impératifs économiques empêchent d'assurer aux travailleurs une sécurité d'emploi comparable à celle dont bénéficient les fonctionnaires<sup>3</sup>.

Sur la question de l'insuffisance professionnelle, le législateur algérien ne donne aucune solution, si ce n'est de laisser l'employeur licencier le salarié en question, soit en lui accolant une faute qu'il n'a pas commise, soit en se référant à l'article 73-5 de la loi 90-11 modifiée et complétée, qui légalise le licenciement sans faute grave, pour peu que l'employeur respecte le droit du salarié au délai congé.

---

<sup>1</sup> AUVERGNON Philippe, BOULENOUAR Malika et HAMDI Leila, « L'inspection du travail au regard de la norme internationale », Op.cit., p. 1260.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص. 105.

<sup>3</sup> AUZERO Gilles, DOCKES Emmanuel et PELISSIER Jean ; *Droit du travail*, 26<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2012, p. 331.

Si l'on venait à comparer ceci avec le droit du travail français, on y verrait une solution plus plausible à cette question. En effet, le législateur français autorise le licenciement d'un salarié pour insuffisance professionnelle. Mais il est des aspects de la « flexicurité » en cette matière que l'employeur ne peut recourir à cette résiliation unilatérale qu'après avoir fait passer le travailleur en question à la formation professionnelle. Il semblerait alors que, pour le travailleur, le maintien de son emploi se joue principalement sur le terrain de la formation. Le législateur français, aidé en cela par les partenaires sociaux s'est donc efforcé d'assurer au salarié une formation professionnelle tout au long de la vie<sup>1</sup>.

Le législateur algérien s'est aussi intéressé à la question de la formation professionnelle en la régissant dans la catégorie des droits des salariés. Mais n'ayant pas régi la question de l'insuffisance professionnelle, il ne semble pas que la formation soit réellement un moyen de maintenir la relation de travail. Dans ce genre de situation, l'employeur, plutôt que d'envoyer le salarié inapte en formation, recherche les moyens de procéder à une rupture conventionnelle de la relation de travail, sinon abusive.

En définitif, et sans s'étaler sur ces différentes modifications que doit subir le droit algérien du travail, il faut commencer par admettre que la meilleure protection que puisse conférer le droit du travail aux salariés, dans le contexte actuel du développement, serait de rompre avec les rigidités héritées du régime socialiste et de garantir au travailleur une protection rationnelle, mais effective dans un contexte de flexibilité de l'emploi. Il s'agit en d'autres termes, d'entretenir la balance égale entre la protection des salariés, qui est un fondement historique du droit du travail et la prise en compte de l'intérêt de l'entreprise, qui en constitue une nécessité moderne<sup>2</sup>

En tout état de cause, la refonte du droit algérien du travail s'avère nécessaire après ces années d'expérience qui ont démontré des lacunes et des défaillances entraînant des mises en œuvre disproportionnées de ses dispositions<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> AUZERO Gilles, DOCKES Emmanuel et PELISSIER Jean ; *Droit du travail*, Op.cit., p. 332.

<sup>2</sup> FROUIN Jean-Yves, *Une construction prétorienne du droit du travail : entre protection du salarié et intérêt de l'entreprise*, Op.cit., p. 11.

<sup>3</sup> CHEREF Abdelkrim, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », Op.cit.

## II- Quelques possibilités de flexibilisation dans le cadre de la refonte du droit du travail

Il est admis que le rôle protecteur du droit du travail se mesure à la protection qu'il confère autant sur la formation de la relation de travail que sur sa rupture. Paradoxalement, s'il faut tenter d'introduire de la flexibilité sur les relations de travail, pour les besoins de l'emploi, c'est également au niveau de la conclusion et la rupture de la relation de travail qu'il faut agir.

### A- Agir sur les mesures du licenciement

En matière de licenciement, la tendance aujourd'hui va dans le sens de la simplification des mesures du licenciement et de la réduction des règles et procédures qui en encadrent le processus. Il est d'ailleurs reproché aux lois qui réduisent l'encadrement du licenciement d'ouvrir la voie au contournement des procédures protectrices, surtout quand la sanction d'annulation des licenciements, seule sanction vraiment dissuasive devient anecdotique<sup>1</sup>, comme c'est le cas de la législation algérienne.

L'assouplissement des mesures du licenciement dans certaines législations contemporaines prend des proportions singulières. Pour ne citer qu'un exemple, en droit français, le projet de loi El khomri proposait avant son adoption le recours à un contrat de travail unique qui préconise la quasi-disparition du CDD en faveur du CDI, mais tout en allégeant les procédures et les coûts des licenciements, d'où l'hostilité qu'a rencontré le projet de la part des partenaires sociaux.

Beaucoup d'auteurs en droit du travail, alliés de la mission protectrice classique de ce droit, contestent la Loi El Khomri et soutiennent, par ailleurs, qu'il n'a pas été prouvé que le droit du travail, dans sa version actuelle, ait une quelconque influence

---

<sup>1</sup> AUZERO Gilles et DOKCES Emmanuel, *Droit du travail*, édition 2014, op. cit., p. 505.

sur le chômage ou la précarité de l'emploi, d'autres admettent la nécessité de la réforme tout en restant réaliste<sup>1</sup>.

En tout état de cause, la loi El Khomri, a été votée en 2016, presque dans son intégralité, et l'un des points les plus contestés du texte<sup>2</sup> est celui qui module les critères de baisse du chiffre d'affaire qui pourront être invoqués par les entreprises en fonction de ses effectifs<sup>3</sup>. Les organisations patronales représentant les TPE et PME, se sont, au contraire, montrées satisfaites de cette déclinaison par taille d'entreprise, bien avantageuse pour les plus petites d'entre elles. Peu de pays ont une législation aussi souple en matière de licenciement économique pour les TPE et PME.

Mais la faiblesse du dispositif, que n'a pas manqué de faire valoir l'opposition, réside dans l'atteinte que porte l'introduction de seuils par taille d'entreprise, au principe d'égalité. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le plafonnement des indemnités prud'homales de la loi Macron, variable suivant la taille de l'entreprise, a été censuré par le Conseil Constitutionnel<sup>4</sup>.

Nous n'irons pas jusqu'à proposer parfaitement les mêmes réformes en droit algérien, mais si un droit du travail aussi protecteur que le droit français se voit ainsi

---

<sup>1</sup> Idée constatée lors de nos différents entretiens avec les Professeurs AUZZERO Gilles, LABORDE Jean Pierre, POIRIER Mireille et TOURNAUX Sébastien, lesquels vont tous plus ou moins sur la même position de maintenir la mission protectrice du droit du travail, le lien entre protection et chômage, n'ayant pas été prouvé. Moins déterminé dans cette posture, le professeur Christophe Radé, pense que le projet de Loi El khomri est l'aboutissement attendu d'une réforme qui a débuté depuis bien longtemps, et que c'est une continuité de la Loi Macron, que le monde économique n'aurait pas pu éviter, et que c'est au droit du travail de s'y adapter. (Entretiens passés avec les Professeurs cités au Comprasec de l'Université de Bordeaux, du 22 au 24 Mars 2016.

<sup>2</sup> Le rapporteur du texte est le député PS Christophe Sirugue, qui est parvenu à faire voter l'article 30 du projet de loi, qui donne une définition précise du licenciement économique en intégrant les éléments de la jurisprudence. Pour cela, le rapporteur a pris le soin d'amender le texte gouvernemental en modulant les critères de baisse de chiffre d'affaires qui pourront être invoqués par l'entreprise en fonction de ses effectifs et cette initiative a été soutenue par la ministre du Travail El Khomri.

<sup>3</sup> **BELLAN Marie**, « **Licenciement économique, PME et TPE ont été entendues** », le 07-04-2016. <http://www.lesechos.fr/economie-france/social>

<sup>4</sup> Le Conseil Constitutionnel français avait déclaré : « *que ces dispositions instituent, en méconnaissance du principe d'égalité devant la loi, une différence de traitement injustifiée entre les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse en fonction de la taille de l'entreprise...* », et « *que l'article L. 1235-3 du code du travail ; dans sa rédaction résultant du premier paragraphe de l'article 266 (de la loi Macron), est contraire à la Constitution...* » Extrait de la Décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-751 DC rendue le 05-08-2015. In : Cabinet d'avocat Jalain, « Loi Macron : Le plafonnement des indemnités prud'homales invalidé par le Conseil Constitutionnel » <http://avocat-jalain.fr/prud-hommes/faq-3/loi-macron>

abandonner peu à peu ses clauses protectrices pour aller dans le sens d'un droit qui réponde plus aux besoins des entreprises qu'aux attentes sociales, ceci témoigne de l'inutilité de rester attachés aux rigidités d'un droit trop porté sur le social dans un milieu économique défavorable au dogme du social providentiel.

Le droit algérien du travail a déjà « le mérite » de prodiguer les moyens de contourner les clauses protectrices à travers ses vicissitudes juridiques. Mais c'est justement ce contournement illégal qui est à l'origine de l'accroissement des licenciements abusifs, des départs volontaires « imposés » et illégaux, des contrats précaires non encadrés et du secteur informel.

Ainsi pour amoindrir ces abus, il serait judicieux d'assouplir de façon légale le processus procédural des décisions de licenciement tout en renforçant, comme nous l'expliquerons plus loin, le régime indemnitaire et le contrôle juridictionnel en la matière, mais aussi, l'accompagnement des salariés licenciés dans la recherche de nouveaux emplois.

#### **B- Elargir l'encadrement légal des CDD**

Pour une protection plus effective de l'emploi, il faut que droit du travail et droit de l'emploi soient mis en adéquation.

Il est observé aujourd'hui un recours systématique aux CDD en dehors des cas limitativement prévus par la loi. Si, tel que nous l'avons soulevé, les textes promulgués des dispositifs d'aide à l'emploi vont dans le sens de la « dépermanisation » de l'emploi, ces textes, qui tendent vers l'émergence d'un droit de l'emploi, sont actuellement en contradiction avec la législation du travail. Et même si l'on pouvait prétendre que les dispositions des dispositifs d'aides à l'emploi sont conjoncturelles, à vocation purement économique, et ont été promulgués dans le seul but d'absorber le chômage, il n'en demeure pas moins que pour parfaire la politique de l'emploi, droit du travail et droit de l'emploi doivent être mis en adéquation.

Certes, il ne s'agit pas d'ouvrir le champ libre au recours aux CDD, mais de mieux réglementer les contrats dits atypiques et de les subordonner à une protection

supplémentaire lorsqu'ils ne figurent pas dans la liste des cas de CDD introduite par l'article 12.

Considérant que le CDD comme le CDI sont tout autant des outils qui consacrent le droit à l'emploi, la durée du contrat ne devrait pas faire obstacle à l'embauche, sauf à admettre que le droit à l'emploi n'est pas absolu pour ce même demandeur d'emploi qui a pour seul souhait de décrocher un contrat de travail pour sortir du chômage, quelle qu'en soit la durée.

Certes, la limitation du recours au contrat à durée déterminée ne réfute pas le droit à l'emploi, elle concourt, au contraire, à sa réalisation en cherchant à assurer la stabilité de l'emploi. Mais en même temps, ne pas encadrer suffisamment le recours aux contrats à durée déterminée, qui se fait de façon irrégulière faute d'une réglementation adéquate, conduit à coup sur à heurter le droit à l'emploi des travailleurs qui s'accommoderaient d'un travail dispensé dans des conditions dérogatoires ou irrégulières<sup>1</sup>.

Il convient par ailleurs de trouver un terrain de conciliation entre l'élargissement du recours aux CDD et la sécurité qui doit accompagner cette flexibilité de l'emploi de sorte à éviter les pratiques abusives. Dans ce sens, le juge comme le législateur auraient à assumer ce rôle de conciliation.

Il conviendrait dans ce sens d'instaurer des règles qui feraient transformer le CDD en CDI au bout d'un certain nombre de renouvellements. Il est là une règle importante de la valorisation de l'élément humain, celle de ne pas laisser le salarié en CDD se résigner à la précarité tout au long de sa vie professionnelle, mais de l'inciter à faire ses preuves pour décrocher un CDI et parvenir, par ses propres efforts, à assurer la stabilité de son emploi.

Il conviendrait aussi de régulariser la situation des salariés du secteur informel, étant le mot clés de la précarité de l'emploi. A défaut de le démanteler, il convient d'amoindrir les risques de dangerosité de ce secteur, de dégradation sanitaire et humanitaire, par l'instauration de mécanismes susceptibles de protéger l'élément

---

<sup>1</sup> BAUGARD Dirk, « Le droit à l'emploi », Dossier : Droit constitutionnel du travail, *Revue Droit Social*, Avril 2014, n° 04, Dalloz, Paris, 2014, p. 335.

humain dans son exploitation informelle. Il faut aussi tenter de régulariser des statuts de salariés qui échappent à tout encadrement juridique et social de par la complexité de leurs rapports avec le prestataire de service. Il en est ainsi des chauffeurs de Taxi qui ne sont pas propriétaires du véhicule exploités, des grimpeurs de palmiers dont ils ne sont pas aussi propriétaires, des avocats salariés dont il convient de clarifier les statuts... etc<sup>1</sup>.

Par ailleurs, pour préserver une certaine stabilité des relations de travail malgré le recours aux CDD, il peut y avoir des solutions qui permettent de maintenir le même travailleur en CDD renouvelables pour des tâches saisonnières, ou du moins de le faire bénéficier d'une priorité de réembauche, ce qui permet une certaine stabilité de l'emploi même quand la nature des tâches exercées empêche la requalification du CDD en CDI.

Ces solutions peuvent être inspirées tant du droit français qui préconise les clauses conventionnelles de reconduction automatique des contrats de travail à durée déterminée saisonniers, en application de l'article L. 1244-2 du code du travail français, que de la jurisprudence française<sup>2</sup>, qui en fait des clauses de priorité de réemploi, qui impose à l'employeur, sauf motif légitime, de proposer des emplois saisonniers en priorité aux salariés ayant contribué à la précédente campagne<sup>3</sup>.

Ainsi, compte tenu de la précarité et du travail informel qui règnent au sein de l'emploi saisonnier, notamment dans le domaine de l'agriculture, il serait judicieux d'adopter ces solutions.

Telles sont, de notre point de vue, les perspectives d'une flexibilisation plus rationnelle, mais moins dangereuse, du droit du travail. Mais en contrepartie, il faut aussi réfléchir aux moyens de protéger et de sécuriser l'emploi.

---

<sup>1</sup> Consulter pour plus de détails notre projet de recherche, réalisé par nos soins, dans le cadre de notre collaboration avec l'association *BEDE* de Montpellier « **Statut Juridique des grimpeurs de palmiers** », Avril 2016.

<sup>2</sup> Arrêt rendu le 08 Juillet 2015 par la chambre sociale de la Cour de cassation, in : **TOURNAUX Sébastien**, « **Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail** », *Revue Droit Social*, Janvier 2016, n° 01, *Dalloz*, Paris, 2016, p. 11.

<sup>3</sup> **TOURNAUX Sébastien**, « **Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail** », *Revue Droit Social*, Janvier 2016, n° 01, *Dalloz*, Paris, 2016, p. 11.

## **Paragraphe 2 : Vers une meilleure protection et sécurisation de l'emploi (alternatives à la flexibilisation)**

Trouver le juste milieu entre flexibilité et sécurité de l'emploi est un défi ancré dans les réflexions contemporaines, tant des économistes que des syndicalistes, autant dans les politiques internes à chaque pays, que sur les recommandations internationales dictées par l'OIT. Ce n'est cependant pas une tâche facile.

Sans cerner toutes les solutions possibles à cette problématique, il s'agit entre autre de sécuriser la perte de l'emploi et le non emploi en contrepartie de l'assouplissement des conditions rupture de la relation de travail (I), agir sur la politique de l'emploi de façon à résorber le chômage (II), renforcer la dimension collective du droit du travail et élargir le tissu conventionnel (II) et enfin optimiser la formation professionnelle pour améliorer la productivité des salariés et préserver donc leurs postes d'emploi (VI).

### **I- la sécurisation de l'emploi par des mesures alternatives à la perte de l'emploi et au chômage**

La sécurisation de l'emploi ne se limite pas à poser des règles restrictives à la liberté de recruter et de licencier. Il faut aussi sécuriser la perte de l'emploi lorsqu'elle ne peut pas être évitée, par des indemnisations plus conséquentes et des mesures d'accompagnement, mais aussi, soutenir le demandeur d'emploi autant sur le plan financier que dans l'insertion professionnelle.

En ce sens, il convient d'agir sur les mesures qui accompagnent le licenciement de façon à les rendre plus avantageuses au salarié. Il convient également d'optimiser le rôle du juge dans la lutte contre la perte abusive de l'emploi. Il faut enfin renforcer le système de sécurité sociale comme alternative à la perte de l'emploi.

#### **A- l'accompagnement nécessaire du salarié sujet au licenciement**

Pour en amoindrir les risques d'abus, il convient d'abord d'agir directement, mais de manière rationnelle, sur les mesures de mise en œuvre et d'accompagnement des licenciements. Un soutien psychologique et des indemnités plus généreuses

pourraient aider les travailleurs à surmonter les conséquences tragiques des licenciements. Le renforcement de la crédibilité des volets sociaux est important autant à la réduction du nombre de licenciement qu'à la coopération des salariés. L'optimisation des rôles des organes chargés de la protection de l'emploi pourrait amoindrir les risques de licenciements abusifs.

**a- Instituer le soutien psychologique en cas de perte involontaire de l'emploi**

Le soutien psychologique en cas de la perte involontaire de l'emploi devrait être sérieusement appliqué comme une mesure d'accompagnement. Cette assistance est importante pour les salariés car le licenciement pour raisons économiques est vécu dans la plupart des cas, en particulier dans les cas d'ancienneté importante, comme un traumatisme. Ce traumatisme de la perte de l'emploi peut constituer un frein à la réinsertion rapide et efficace des employés concernés. Les mesures de soutien psychologique à l'égard de cette catégorie de personnes s'avèrent cruciales en ce qu'elles influencent positivement leurs chances de réinsertion professionnelle<sup>1</sup>.

**b- Instaurer un système d'indemnisation généreux en contrepartie de la flexibilité du marché du travail**

Dans le rapport de l'OCDE (2004) sur la protection de l'emploi, le cas danois est cité en exemple. Le marché du travail danois est très flexible et fluide : d'une part, le tissu productif est très particulier : 60% de l'emploi dans des entreprises de moins de vingt (20) salariés ; d'autre part, chaque année, environ 25% des travailleurs passent par le chômage. En contrepartie de cette flexibilité, les danois bénéficient d'un système d'indemnisation généreux. Avec un taux de chômage inférieur à 5%, le pays consacre près de 1,4% de son PIB à l'indemnisation de ses chômeurs, dont les montants atteignent 90% du salaire<sup>2</sup>. Mais en même temps, « l'activation » est le maître mot de la politique de l'emploi danoise. Pour compenser la générosité du

---

<sup>1</sup> IAT- Gelsenkirchen, KIRSCH Johannes, Projet de recherche « Le licenciement économique comme facteur d'exclusion sociale »- Préconisations, Intervention au séminaire de l'Université Européenne du travail à Madrid 22/03/2000.

<sup>2</sup> LAUBACHER Paul, « Chômage : la flexisécurité danoise peut-elle inspirer Manuel Valls ? », Article publié le 28-11-2014 sur L'OBS, Nouvel Observateur du Monde, <http://tempsreel.nouvelobs.com>

système d'indemnisation, les chômeurs doivent contribuer au progrès économique et social en se soumettant à des programmes susceptibles d'accroître leurs chances de réinsertion<sup>1</sup>.

En Algérie, le taux du chômage est bien supérieur à celui du Danemark, c'est pourquoi la CNAC ne peut pas offrir des seuils d'indemnisation aussi élevés aux chômeurs. Mais en élever le montant autant que possible tout en impliquant davantage les demandeurs d'emploi dans les programmes de leur insertion serait de bon augure.

Il est vrai que la CNAC est dotée de prérogatives importantes en matière d'insertion des jeunes et d'aide à la création de l'emploi, et il est vrai qu'elle a réalisé des résultats intéressants autant dans la réinsertion des chômeurs que dans la création et l'extension d'activités pour ces derniers, mais sur l'implication active des bénéficiaires, il y a lieu de regretter le défaut du suivi de ses activités et l'absence de contrôle sur l'aboutissement des projets entrepris dans ce cadre. Cette défaillance a affaibli les ressources de la CNAC sans que les résultats attendus ne soient obtenus, d'où le conflit qui persiste entre les bénéficiaires et les pouvoirs publics, au sujet de l'effacement des dettes que demandent les jeunes bénéficiaires des programmes CNAC et ANSEJ, alors que le ministre du travail et de l'emploi prône seulement leur rééchelonnement<sup>2</sup>.

Il convient aussi d'élargir le régime indemnitaire de la CNAC dans le cas du licenciement, en en faisant bénéficier tous les salariés qui perdent leurs emplois, de façon involontaire et sans qu'ils aient commis de faute grave. En effet, la loi devrait faire bénéficier des indemnités chômage, toutes les personnes involontairement privées d'emploi, dont celles ayant été sujettes à un licenciement économique ou personnel. Le droit algérien ne fait bénéficier des indemnités post licenciement que les salariés ayant perdu leur emploi dans le cadre de la compression d'effectif, ce qui est injuste, surtout si l'on admet que le licenciement personnel sans faute grave est consenti par l'article 73-5 de la législation du travail.

---

<sup>1</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... », Op.cit., p.10.

<sup>2</sup> MIMOUNI Smail, « Projet CNAC et ANSEJ en difficultés, pas d'effacement des dettes », Le temps d'Algérie, Quotidien national, édition numérique, le 09-07-2017.

### c- Optimiser le rôle de l'inspection du travail et des bureaux de conciliation

Les pratiques contraires à la loi, que ce soit par le recours aux licenciements abusifs, ou aux CDD irréguliers, prennent des proportions alarmantes sur le plan de la stabilité et de la dynamique du marché du travail. Pour endiguer ces pratiques frauduleuses, ou en atténuer l'ampleur, il y a lieu d'élargir le champ de compétence des inspecteurs de travail, en les dotant d'instruments juridiques plus appropriés, à la hauteur de la réalité du terrain<sup>1</sup>.

Aussi, faut-il agir au niveau des bureaux de conciliation qui pèchent par un manque de professionnalisme flagrant dans l'accomplissement de leur rôle en matière de règlement des différends. Les partenaires sociaux, qui, dès le départ ne se sont pas investis pour mener à bien la mission des bureaux de conciliation, doivent s'impliquer davantage dans le fonctionnement de ces bureaux de façon à rendre la procédure de conciliation plus effective et fructueuse<sup>2</sup>.

Mais ce qui serait encore plus salubre, c'est de réformer le procédé de la conciliation, en l'introduisant dans les modes alternatifs de règlement des différends, au sens du code de procédures civiles et administratives, de sorte à rapprocher davantage la conciliation de l'instance judiciaire, pour en faire une mesure prud'homale active et effective.

### d-Optimiser le rôle du volet social en matière de licenciement économique

Il est de l'importance du plan social qu'il permet aux entreprises de réduire autant que possible le nombre de licenciements que pourrait engendrer des difficultés économiques. Mais bien souvent, les chefs d'entreprises établissent des plans purement formels, voire ineffectifs, pour la simple raison qu'ils partent avec l'idée que le licenciement ne peut être évité.

Prenons encore l'exemple français ; les contours du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont déjà bien définis par la loi et loin de toute contingence. En outre, la jurisprudence s'applique à rappeler incessamment l'acuité des mesures du PSE qui

---

<sup>1</sup> CHEREF Abdelkrim, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », Op.cit.

<sup>2</sup> ZITOUNI. A., « L'inspection du travail et le traitement des différends individuels de travail », *RAT*, 1998, n° 22, pp. 89- 91.

ne doivent faire l'objet d'aucune manipulation par l'employeur. A titre d'exemple, la Cour de Cassation française, a approuvé la condamnation du PSE qui prévoit la substitution des mesures destinées à favoriser le reclassement, par une indemnisation subordonnée à la conclusion d'une transaction emportant renonciation à toute contestation de ces mesures<sup>1</sup>. Cette transaction était illicite puisque l'employeur, loin d'offrir un avantage supplémentaire aux salariés bénéficiant du PSE, entendait s'affranchir de son obligation de reclassement<sup>2</sup>.

Il conviendrait dans ce sens, en droit algérien, d'intervenir, autant par voie judiciaire que par voie législative, pour donner au volet social toute sa crédibilité et le doter de l'effectivité requise par les directives de la protection de l'emploi. L'obligation de reclassement, la formation professionnelle... et autres mesures susceptibles d'octroyer les meilleures possibilités de sauvegarde de l'emploi, doivent être suffisamment prises au sérieux pour être en mesure d'atteindre ces objectifs.

### **B- Le rôle crucial du juge dans ce processus adaptatif**

Combien même la refonte des règles du droit du travail serait nécessaire au processus de conciliation entre la protection de l'emploi et l'intérêt de l'entreprise, le rôle du juge s'avère d'une importance cruciale dans l'interprétation et l'application de la règle juridique à bon escient.

Fondamentalement, il faut admettre que la mondialisation et toutes les mutations qui s'en ont suivies, n'ont pas seulement changé le rôle des règles de droit en désaccordant l'élaboration et l'application de la norme au sein de l'Etat, mais ont aussi radicalement changé le rôle des juges qui doivent aujourd'hui appliquer des règles moins fiables et moins transparentes que par le passé<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Cass. Soc., 14 Juin 2006, JCP S 2006, 1668, *RJS* 10/2006, n° 1053.

<sup>2</sup> MORVAN Patrick, « Le consentement des salariés dans le plan de sauvegarde de l'emploi », *Revue Droit Social*, 2011, n° 6, p. 633.

<sup>3</sup> MÜCKENBERGER Ulrich, « Les régulateurs dissimulés : les juges dans l'élaboration normative mondialisée », In : *Justice et mondialisation en droit du travail ; du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Sous la direction de MOREAU Marie-Ange, RODIERE Pierre, Horatia Muir Watt. Editions DALLOZ, Paris, 2010, p. 33. Ouvrage issu des actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès – Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris 1, en partenariat avec l'institut universitaire européen (IUE), le Crimt et l'Université Panthéon Sorbonne Paris 1 (centre de recherche en droit social).

En effet, la relation de travail étant immergée dans des caractères essentiellement mouvants et changeants de la vie économique et sociale, la norme juridique en droit du travail destinée à l'encadrer, est naturellement floue et imprécise car elle repose sur des données largement factuelles dont elle emprunte les traits caractéristiques. Dans ces conditions, la marge d'interprétation et d'appréciation du juge du travail est considérable dès lors que c'est à lui qu'il revient d'en déterminer le contenu et d'en dégager le sens<sup>1</sup>.

Lorsque des droits et libertés antagonistes sont en conflit, la solution pour le juge consiste à trouver entre eux un compromis acceptable. C'est sans doute pour l'assister dans cet effort de conciliation que le législateur a permis aux parties de refuser la réintégration du salarié à son poste de travail en cas de licenciement abusif. Il s'agit donc de faire une juste conciliation entre, d'une part, le droit de chacun au travail, qui serait méconnu par le refus de l'employeur de réintégrer le salarié injustement congédié et la liberté d'entreprendre, d'autre part, à laquelle une réintégration automatique du salarié porterait atteinte<sup>2</sup>.

Au demeurant, selon cette approche, malgré toute la critique portée à la disposition du « choix de réintégration », l'article 73-4 aurait le mérite d'optimiser le rôle du juge à concilier intérêt de l'entreprise et protection du salarié. Encore faut-il que les juges considèrent la position de la partie faible du contrat et qu'il privilégie les solutions les plus avantageuses aux salariés, en joignant la réintégration à l'indemnité, quand le refus n'en a pas été formulé en cours de procédure, ou en octroyant des sommes d'indemnisation plus importantes en cas de licenciement.

Cependant, ce sont les interprétations lacunaires de la loi par la Cours suprême qui sont parfois dénoncées, en ce qu'elles réduisent les droits des salariés plutôt que de les protéger. Il en est ainsi des arrêts de 2010 et 2011 qui font obligation au salarié de demander la requalification de son contrat pendant l'exécution de la relation de

---

<sup>1</sup> FROUIN Jean-Yves, *Une construction prétorienne du droit du travail : entre protection du salarié et intérêt de l'entreprise*, Thèse pour le Doctorat en Droit, Université Paris II (Panthéon-Assas), Septembre 2009, pp. 52-53.

<sup>2</sup> MOULY Jean, « Le rejet de la réintégration du salarié injustement licencié à l'épreuve du droit à l'emploi », *Revue Droit Social*, Juillet-août 2010, n° 7/8.

travail, alors même que le CDD contesté est non conforme à l'article 12, et qu'il vaut donc un CDI selon l'article 14 de la loi 90-11, sans avoir à l'établir par voie de justice. Il s'agit là d'un arrêt qui contredit la loi dans un sens défavorable au salarié.

La jurisprudence devrait jouer un rôle de conciliation entre les intérêts économiques des entreprises et la sécurité de l'emploi, tout en faisant obstacle aux formes d'abus qui pourraient enfreindre les minimas de protection garantis par la loi.

En Algérie, la situation est toute autre puisque la Cours suprême, le plus souvent, interprète les textes de loi en faveur de l'employeur, et va même parfois jusqu'à créer des règles inexistantes, soit pour combler un vide juridique, soit pour contourner une règle trop favorable aux salariés au profit de l'employeur. Le juge contribue à l'affaiblissement de la protection de l'emploi au moment où il doit être l'amortisseur de cet affaiblissement par l'équilibre qu'il est sensé préserver entre les besoins de l'entreprise et les intérêts des salariés.

### C- Renforcer le système de sécurité sociale

La lutte pour la protection de l'emploi n'implique pas seulement de freiner la perte de l'emploi et de résorber le chômage, mais aussi d'œuvrer pour garantir un emploi décent à ceux qui en demandent, dans un climat où la précarité des conditions de vie impose l'acceptation de la précarité des conditions de travail, entretenant un cercle vicieux de cause à effet.

Les recherches menées par le BIT sur le secteur informel ont indiqué qu'il fallait élargir le concept de sécurité sociale pour se « coller » aux réalités qu'affrontent les travailleurs de ce secteur, et qui représente la majorité de la population active dans le monde<sup>1</sup>. C'est un enjeu important de la lutte pour le travail décent.

En effet, une caractéristique essentielle du travail décent est que chacun a droit à une protection sociale de base. Ce droit est d'ailleurs inscrit dans l'article 09 du pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels<sup>2</sup>. Ainsi, toute

---

<sup>1</sup> GINNEKEN Wouter Van, « Extension de la sécurité sociale dans les pays en développement », *Revue Internationale du Travail*, V° 142, n° 01/2003, Bureau International du Travail, Genève, 2003, p. 303.

<sup>2</sup> L'article 09 du Pacte International Relatif au Droit Economiques, Sociaux et Culturels, dispose : « Les Etats paris au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances

stratégie en faveur du travail décent suppose une protection sociale universelle, idée que l'on retrouve dans le consensus formé en 2001 sur la sécurité sociale à la Conférence internationale du Travail<sup>1</sup>.

L'Algérie ayant ratifié le pacte international des droits économiques et sociaux se doit d'intégrer cette réflexion au sujet de la généralisation d'une protection sociale de base à tous les salariés des secteurs formels et informels. Cela reviendrait d'ailleurs à réduire le secteur informel et à optimiser le travail décent<sup>2</sup>.

D'ailleurs, l'Algérie a aussi ratifié en 2006 la convention 155 de l'OIT concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, adoptée à Genève en 1981<sup>3</sup>. Encore faut-il qu'elle soit promptement appliquée, ayant conscience, que seuls les travailleurs assurés peuvent prétendre au droit à la protection.

Mais il ne s'agit pas seulement de renforcer la sécurité sociale des travailleurs, celle des non travailleurs, demandeurs d'emplois, est tout aussi importante. En contrepartie de la flexibilité introduite dans la gestion des relations de travail, en faisant bénéficier les chômeurs, en demande d'emploi, d'une couverture sociale conséquente, en plus de l'aide à la réinsertion professionnelle.

Une technique intéressante a particulièrement attiré notre attention lors de notre étude du droit français, tant elle permet à la fois la sécurité de l'individu et la flexibilité de l'emploi, de sorte que la flexibilité de l'emploi ne réduise pas les avantages sociaux acquis par l'individu. Il s'agit du Compte Personnel d'Activité (CPA).

---

sociales », Voir : Pacte International Relatif au Droit Economiques, Sociaux et Culturels, adopté par l'assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966, Textes authentiques du Pacte (version française), enregistré d'office le 03-01-1976, p. 16. <http://www.refworld.org>

<sup>1</sup> Ibid., p. 304.

<sup>2</sup> **Voir notre communication « Le travail décent à l'heure de la mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre les enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent »**, Colloque national sur *le travail décent entre la réalité de l'emploi et les perspectives vers une justice sociale* », Faculté de Droit et Sciences Politiques, Laboratoire de Recherche sur le Droit Foncier et de L'environnement, Université Abd Elhamid Ibn Badisse de Mostaganem, 28 et 29 avril 2014.

<sup>3</sup> **Décret présidentiel n° 06-59** du 11 février 2006 portant ratification de la convention 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, adoptée à Genève le 22 Juin 1981.

Ce compte CPA est proposé à tous, salariés, indépendants, femmes au foyer, fonctionnaires, chômeurs, jeunes n'ayant jamais travaillé, retraités... et sera clos avec le décès. Les droits qui y figureront suivront chaque personne tout au long de sa vie, quels que soient ses changements de parcours. Il s'agit d'une simplification singulière pour les individus, qui trouveront en un seul endroit des informations sur la totalité des droits qu'ils ont accumulés, parfois, auprès d'une multitude d'organismes<sup>1</sup>.

Le CPA est sensé mettre fin aux préoccupations des salariés sur les conséquences, pour leur retraite, d'un départ de la fonction publique ou d'un basculement du statut de salarié à indépendant... Le CPA est la solution préconisée pour préserver les droits attachés à la personne, et non plus au poste de travail. Il s'agit là d'une sécurisation des parcours professionnels, primordiale dans un contexte de flexibilité accrue, notamment si le code du travail est réformé, mais aussi, d'un moyen d'encourager la mobilité des salariés en CDI, et de les rendre un peu moins effrayés par la perspective d'abandonner leur sécurité.

Le compte personnel d'activité est conçu pour fonctionner sur la même philosophie que le compte de pénibilité créé en 2014<sup>2</sup> : tous les droits, qui se mesurent parfois en heures, parfois en jours, parfois en trimestres, parfois en argent, sont convertis en points, lesquels constituent une "monnaie universelle", utilisés pour se former ou prendre des congés. D'autres points ne sont cependant pas convertibles comme le droit à l'assurance maladie, à la retraite et au chômage. Le CPA reprend le compte personnel de formation, comptabilise les droits portables au chômage et à la complémentaire santé. Il prend une forme numérique autorisant toutes les évolutions futures.

En outre, l'Etat comme les entreprises pourront "offrir" des points à ceux qui sont le plus en difficulté, dont les jeunes sans activité, les chômeurs de longue durée et les seniors. A titre d'exemple, un jeune ayant arrêté tôt ses études, et ayant donc

---

<sup>1</sup> MAILLARD Cécile, « Le Compte Personnel d'Activité, sécurité sociale du 21<sup>ème</sup> siècle » Article publié le 09-10-2015, sur Usinenouvelle, <http://www.usinenouvelle.com/article/le-compte-personnel-d-activite>

<sup>2</sup> Le **compte personnel de prévention de la pénibilité** a été institué par la Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Dans le compte pénibilité, le nombre d'années d'exposition à la pénibilité dote un salarié d'un certain nombre de points, portés sur un compte, et convertibles en heures de formation, en temps partiel payé à temps complet ou en départ anticipé à la retraite.

moins coûté à la collectivité que celui qui a passé cinq ans à l'université, pourrait se voir doter de points de formation supplémentaires, qui lui permettrait de rattraper son retard. Cette technique permet aussi de flécher des points supplémentaires vers les besoins des entreprises : par exemple, suivre une formation pour se reconvertir vers les métiers en tension dans une branche ou sur un territoire donné. Il est aussi possible pour le salarié de cofinancer certains usages du CPA pour prendre des congés ou pour exercer une activité d'utilité sociale. Ainsi, les précaires, les nouveaux travailleurs du numérique, les indépendants multi-activités, pourraient bénéficier d'une protection sociale inexistante actuellement pour eux<sup>1</sup>.

Ce sont toutes ces initiatives qui devraient inspirer le législateur algérien pour le renforcement de la sécurité sociale sans que cela ne se répercute sur les intérêts de l'entreprise. Bien au contraire, offrir un climat rassurant pour le salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD, est susceptible de le rendre plus serein au travail et donc, plus assidu et plus productif.

Agir sur la politique de l'emploi pour résorber le chômage est aussi une alternative qui poursuit ces mêmes objectifs.

## II- Agir sur la politique de l'emploi de façon à résorber le chômage

Partant de la consécration universelle du droit au travail<sup>2</sup>, le droit d'obtenir un emploi devrait constituer le fondement des politiques de l'emploi. Dans sa version contemporaine, le droit d'obtenir un emploi ne confère pas aux individus un droit subjectif contre l'Etat. Mais il fonde les politiques publiques d'emploi et légitime leurs effets. Il en est ainsi autant pour les règles favorisant l'accès à l'emploi que celles qui le réglemente. Par ailleurs, une plus grande dimension semble aujourd'hui

---

<sup>1</sup> MAILLARD Cécile, « Le Compte Personnel d'Activité, sécurité sociale du 21<sup>ème</sup> siècle », Op. cit

<sup>2</sup> Le droit au travail est proclamé à l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée à Paris, le 10 décembre 1948 : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage » Le droit au travail est par ailleurs entendu comme « le droit d'obtenir un emploi ». La Constitution Française de 1946 affirme : « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi »

pouvoir être conférée au droit à l'emploi, même si elle reste modeste, il s'agit de contribuer au maintien dans l'emploi<sup>1</sup>

Les politiques de l'emploi, au sens expliqués dessus, existent dans l'ensemble des pays développés. Mais l'effort qui leur est consacré, tout autant que les priorités d'intervention, apparaissent nettement différenciés. Les politiques de l'emploi ont, en effet, une histoire différente selon les pays, avec des fondements économiques, sociaux et politiques spécifiques. Aussi, sont-elles imbriquées dans un ensemble plus large de politiques publiques (politiques sociales, politiques macro-économiques) et d'institutions du marché du travail, qui jouent sur leur place et leurs priorités<sup>2</sup>

En tout état de cause, dans l'état actuel de l'économie, la comparaison entre les besoins futurs de l'économie et le niveau de qualification de la main d'œuvre oriente les choix à faire au niveau des politiques de l'emploi dans le sens de la résorption du chômage<sup>3</sup>.

Pendant longtemps, il a été considéré, au sens du principe de pérennité de la relation de travail, que la lutte pour l'emploi devait passer prioritairement par la préservation de l'emploi des salariés qui en ont un. Mais aujourd'hui, des voix prédominantes s'élèvent plutôt pour faire valoir que la croissance et la mobilité qui suscitent la prise en compte de l'intérêt des entreprises, pourraient être un meilleur vecteur de la lutte pour l'emploi<sup>4</sup>. Il convient dans ce sens de s'inspirer des recommandations de l'OIT et de quelques modèles de politiques de l'emploi qui reposent sur une participation active des demandeurs d'emploi.

#### **A- Le rôle de l'Organisation Internationale de Travail**

Si le droit au travail est proclamé dans la déclaration universelle des droits de l'homme et dans le pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels,

---

<sup>1</sup> BAUGARD Dirk, « Le droit à l'emploi », Op.cit., p. 333.

<sup>2</sup> ERHEL Christine, *Les politiques de l'emploi*, Collection Que sais-je ?, Editions PUF, Paris, 2009, p. 23.

<sup>3</sup> TALEB Fatiha, « Politiques de l'emploi et emploi efficace pour résorber le chômage », Op.cit., p. 85.

<sup>4</sup> FROUIN Jean-Yves, *Une construction prétorienne du droit du travail : entre protection du salarié et intérêt de l'entreprise*, Op. cit., p. 98.

il n'en demeure pas moins que l'une des responsabilités de l'OIT est d'aider les pays membres à lutter contre le chômage.

Dans ce sens, l'OIT œuvre, à travers un programme mondial d'emploi, à attirer l'intention de la communauté internationale sur la gravité de la crise et sur la nécessité d'une action conjuguée entre les pays développés et les pays en voie de développement, d'aider les gouvernements à mettre en œuvre les programmes nationaux de l'emploi en inscrivant la création d'emploi parmi les critères qui déterminent l'octroi de prêts aux pays du tiers monde<sup>1</sup>.

En outre, dans le cadre du commerce international, l'un des principes essentiels du nouvel ordre économiques international consiste à apporter l'aide nécessaire aux pays en voie de développement afin d'augmenter leurs exportations de produits de valeur élevée. Aussi, l'OIT s'emploie à étudier les questions de l'adaptation structurelle et au redéploiement des travailleurs selon les secteurs, en ce sens qu'une expansion commerciale équilibrée, réalisée par la libération des échanges, devrait aider tous les partenaires à résoudre leurs problèmes d'emplois<sup>2</sup>.

### **B- S'inspirer du modèle Danois**

Prenons encore l'exemple danois : si la politique de l'emploi danoise s'était contentée d'instaurer un système d'indemnisation aussi généreux, cela nuirait au développement de l'emploi. C'est pourquoi le principe directeur de cette politique reste « l'activation ».

Dans le cadre d'un plan d'action individualisé, les chômeurs sont tenus d'entrer dans une mesure « active » au bout de six mois ou un an de chômage (formation, emploi subventionné dans le secteur public ou privé...), et le refus d'un chômeur de se soumettre à cette mesure peut entraîner la suspension de ses droits<sup>3</sup>.

Le Danemark met également l'accent sur la formation professionnelle. Les dépenses publiques dans ce domaine, en proportion du PIB, y sont trois fois plus élevées

---

<sup>1</sup> HAMOUTENE Hamid, « Les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le statut des personnes » *Revue EL-MOUHAMAT*, Barreau de Tizi-Ouzou, n° 02, Décembre 2004, p. 24.

<sup>2</sup> Ibid., p. 25.

<sup>3</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... », Op.cit., p. 10.

qu'en France (pays à forte protection d'emploi) et vingt fois plus qu'aux Etats-Unis (Pays à faible protection d'emploi).

Un marché du travail flexible, un taux de chômage faible, des travailleurs mobiles et adaptables, des transitions « sécurisées » par une protection sociale généreuse, une politique de l'emploi très active, et une formation professionnelle continue : il est compréhensible que le Danemark puisse servir de modèle à tous les pays qui souffrent de la rigidité du marché du travail en raison d'une protection d'emploi trop forte, ou qui endurent une protection d'emploi insuffisante en raison de la flexibilité du marché du travail, bref, les pays souffrant d'une mauvaise adaptation de leur système protecteur aux contraintes de l'économie de marché.

Toutefois, le miracle danois renvoie à des conditions particulières : petit pays ; ce qui facilite la mobilité et la cohésion, les inégalités et la pauvreté sont très faibles ; ce qui est une condition permissive et le niveau de formation initial de la population active y est très élevé ; ce qui facilite l'adaptabilité par la formation tout au long de la vie<sup>1</sup>. L'Algérie est loin de réunir toutes ces conditions certes. Mais, l'exemple danois peut tout au moins illustrer un horizon souhaitable, de long terme, pour les pays à la recherche d'une meilleure adaptabilité de leurs politiques de l'emploi aux besoins accrus de flexibilité.

### C- S'inspirer du modèle français

Proche de la politique danoise, le droit français préconise une politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle axée sur l'activation. Depuis la recodification du code du travail français en 2007, une nouvelle structure du droit du non-emploi est mise en place. Parmi les dispositions qui traitent de l'emploi, déjà réunies en une partie, tout un livre est consacré au demandeur d'emploi, lequel se voit attribuer des droits et des obligations. Ces réformes tendent à renforcer les pouvoirs des institutions chargées de l'emploi, dont l'ANPE et l'Assédic, qui seront fusionnées plus tard dans Pôle emploi<sup>2</sup>, mais semblent aussi donner une place à l'expression de la

---

<sup>1</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... », Op.cit., p. 10.

<sup>2</sup> **Pôle emploi** est un Etablissement Public à Caractère Administratif (EPA), chargé de l'emploi en France, issu de la fusion entre l'ANPE et les Assédic, il est créé le 19 décembre 2008 par la loi n° 2008-126 du 13-02-2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

volonté individuelle du demandeur d'emploi dans ses choix professionnels et personnels. En effet, ce dernier détermine l'emploi qu'il recherche en élaborant avec pôle-emploi un projet personnalisé d'accès à l'emploi<sup>1</sup>.

Comme le modèle danois, l'activation réside ici dans l'obligation de recherche d'emploi qui incombe au chômeur, à laquelle il est tenu de s'appliquer en collaboration avec le service public de l'emploi (pôle-emploi). Le chômeur doit effectuer des actes positifs et répétés de recherches d'emploi ; il doit être, en somme, à la recherche effective d'un emploi. Par ailleurs, l'élaboration et l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi conjointement par le demandeur d'emploi et pôle-emploi, est une obligation dont le non-respect par le demandeur d'emploi est sanctionné par la radiation de la liste des demandeurs d'emploi ou la suppression du revenu de remplacement<sup>2</sup>.

Si la situation économique de l'Algérie ne permet pas de verser des allocations chômage aussi élevées que celles de pôle emploi, il est au moins possible de s'inspirer de ces politiques d'emploi qui font du demandeur d'emploi un élément actif et responsable dans l'édifice de son parcours professionnel, tout en subvenant à ses premières nécessités dans un temps réglementaire et des conditions qui empêchent toute exploitation abusive des ressources.

Les dispositifs de la CNAC et de l'ANSEJ ont certes contribué à la création de l'emploi et à l'insertion professionnelle, mais si leur réussite n'est qu'éphémère, c'est en raison du manque du suivi et du contrôle des projets financés par ces institutions.

#### **D-Les perspectives d'une politique de l'emploi plus adéquate en Algérie**

Toutes ces politiques d'emploi axées sur l'activation et instaurées au nom de la lutte contre le chômage sont susceptibles de mener le législateur algérien sur la voie à suivre pour tracer les contours d'une nouvelle politique de l'emploi apte à offrir les meilleures possibilités de résorption du chômage. Ceci est d'ailleurs bien marqué en tentatives dans les nouveaux textes d'aide à l'emploi.

---

<sup>1</sup> CAMAJI Laure, « Le demandeur d'emploi à la recherche de ses obligations », *Revue Droit Social*, 2010, n° 06, pp. 666-667.

<sup>2</sup> Ibid., pp. 668-670.

Une politique de l'emploi axée sur la mobilité et la flexibilité en contrepartie du renforcement de la protection sociale est aujourd'hui au centre de la problématique de la lutte contre le chômage. La politique de l'emploi préconisée par l'OIT, le modèle Danois ou des économistes et des juristes français, si elle ne peut être promptement appliquée en Algérie, ni même dans les pays de l'union Européenne<sup>1</sup>, a néanmoins le mérite d'attirer l'attention sur le fait qu'il est impossible de réformer la protection de l'emploi sans réétudier l'ensemble du système de protection sociale et de la politique de l'emploi<sup>2</sup>.

Aussi, dans une conjoncture où la perte d'emploi ne peut être évitée, il faudrait réfléchir à d'autres moyens susceptibles de faire face à la crise de l'emploi sans pour autant renoncer à la flexibilité requise dans la gestion de l'emploi. Pour résorber le chômage, il faut s'intéresser davantage à la création d'emplois, à la mobilité, mais aussi à la réinsertion professionnelle.

En ces termes, il est intéressant que les entreprises privatisées, pour qu'elles acquièrent une plus grande capacité de création d'emplois, soient cédées aux plus offrants en termes de perspectives de création d'emplois et de réduction du coût de production. Malheureusement, les négociants s'intéressent plus à la somme d'argent offerte qu'aux perspectives de création d'emplois. Des indemnités justes pourraient également aider la création de nouvelles petites et moyennes entreprises. Enfin, les programmes d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle devraient être renforcés pour compenser les pertes d'emplois<sup>3</sup>.

La mobilité professionnelle, au-delà de la mobilité géographique, est un autre élément induit par les rhétoriques d'une politique de l'emploi susceptible de résorber le chômage. Il est aujourd'hui admis autant par les économistes que par les juristes français, au nom de cette mobilité, que l'employeur, est tenu d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son poste de travail jusqu'à acquérir la capacité de changer de poste, de grade ou de branche professionnelle. Cette option s'étend bien au-delà de la

---

<sup>1</sup> SPEZIALI Barbara, « Flexicurité : la formule magique n'est sans doute pas unique », Op.cit., p. 3.

<sup>2</sup> GAUTIE Jérôme, « Les économistes contre la protection de l'emploi... » Op.cit., p. 10.

<sup>3</sup> MARREF Rabeha, « Les techniques de privatisation des entreprises publiques en Algérie », In : *L'Algérie en mutation – les instruments juridiques de passage à l'économie de marché*, Op.cit., pp. 118 et 119.

seule formation professionnelle et consacre l'évolution des compétences, des qualifications et l'expérience du salarié. Elle apparaît comme un élément objectif qui éloigne le risque de licenciement économique et offre en même temps une protection efficace contre le risque de chômage<sup>1</sup>.

### III- Agir sur la gestion des ressources humaines dans l'entreprise

Il ne suffit pas de créer de l'emploi pour lutter contre le chômage. La protection de l'emploi suscite aussi une sécurisation rationnelle mais effective des emplois créés. La participation effective des travailleurs à la vie de l'entreprise pourrait contribuer à la sauvegarde de l'emploi et au maintien d'un climat de coopération rentable au sein de l'entreprise. Il faudrait donc agir sur la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, de façon à renforcer la dimension collective des relations de travail, valoriser le travail et optimiser la formation professionnelle pour mieux associer les salariés à l'évolution de l'entreprise.

#### A- Renforcer la dimension collective du droit du travail

La régulation des relations sociales sur des bases rationnelles et progressiste, de sorte à préserver autant l'emploi que l'entreprise, gagne à se réaliser par la qualité du dialogue social. C'est pourquoi la dimension collective du droit du travail doit être renforcée par la consolidation des droits de négociation et de représentation collective. Des relations sociales de qualité portées par des partenaires sociaux représentatifs et légitimes réduisent les risques de débordement et permettent, sans réduire le rôle protecteur du droit social, de réaliser les mutations économiquement utiles et fructueuses exigées par les évolutions technologiques et sociales<sup>2</sup>.

Corroborer le cadre de la négociation collective, en donnant plus de liberté aux partenaires sociaux dans la mise en place des normes de gestion des ressources humaines, peut aider à établir un équilibre entre la flexibilité demandée par les employeurs et la sécurité due aux travailleurs. La négociation collective est d'ailleurs

---

<sup>1</sup> SIAU Bruno, « La mobilité professionnelle », *Revue Droit social*, Sept-Oct. 2011, n° 09/10, Paris, 2011, pp. 883-884.

<sup>2</sup> BARTHELEMY Jaques et CETTE Gilbert ; *Refonder le droit social, Mieux concilier ...*, Op.cit., p. 91

considérée par une grande majorité de praticiens du droit comme l'un des moyens privilégiés d'adaptation du droit du travail à la mondialisation<sup>1</sup>.

Différemment du droit algérien, l'obligation de négociation en France a évolué jusqu'à prendre l'ampleur d'un outil de gestion des ressources humaines susceptible d'influencer de façon plus ou moins directe la préservation de l'emploi et le processus de recours aux licenciements économiques. En effet, la loi de cohésion sociale de l'année 2005<sup>2</sup> a institué une obligation de négociation triennale portant sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) dans les entreprises ou les groupes regroupant au moins 300 salariés. Il s'agit là d'un instrument de gestion nécessaire à l'adaptation négociée des effectifs de l'entreprise à travers l'anticipation des restructurations et le développement des mobilités professionnelles<sup>3</sup>.

Si en temps normal, les accords GPEC œuvrent à assurer le traitement de l'adaptation des compétences qui implique des efforts de formation et préconise la mobilité professionnelle, cette négociation triennale peut très bien aussi s'inscrire dans le sillage des licenciements économiques car en situation de crise, l'accord conclu porte sur les conditions d'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et le contenu de ce plan. C'est pourquoi la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences peut être considérée comme un accord de restructuration par anticipation<sup>4</sup>.

En tout état de cause, il s'agit là d'un exemple idéal sur l'élargissement du champ de dialogue social dont le législateur algérien devrait s'inspirer pour une meilleure protection de l'emploi dans le cadre d'un dialogue social qui privilégie autant les intérêts des salariés que ceux de l'entreprise.

L'ordre public social, nous l'avons vu, prend aujourd'hui un sens différent sur ce qui est communément considéré comme relevant de l'intérêt des salariés. Il ne s'agit plus en effet de rechercher à établir le respect du principe de faveur autant qu'il

---

<sup>1</sup> BORSALI HAMDAN Leila, « Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation », Op.cit.

<sup>2</sup> Loi de cohésion sociale, L. n° 2005-32, 18 janvier 2005.

<sup>3</sup> MARTINON Arnaud, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », *Revue Droit Social*, 2011, n° 6, pp. 613-614.

<sup>4</sup> Ibid. p. 616-617.

s'agit de faire du droit conventionnel, dans toutes ses proportions, un instrument d'adaptations aux contraintes économiques<sup>1</sup>.

Ainsi, si le droit conventionnel ne peut déroger à la loi qu'in melius, il peut très bien prôner aux salariés des sujétions que la loi ne prévoit pas mais ne prohibe pas, dans la mesure où l'intérêt de l'entreprise peut primer sur la protection des salariés, notamment lorsqu'il s'agit de maintenir l'activité de l'entreprise et de préserver les postes de travail, voire même de créer de l'emploi<sup>2</sup>.

### **B- Encourager la gestion participative de l'entreprise et valoriser le travail**

L'une des vertus essentielles de la négociation collective est de faire participer davantage les travailleurs à la gestion de l'entreprise. L'enjeu de cette démarche est important car plus les salariés ou leurs représentants sont associés à la gestion de l'entreprise, plus ils intègrent, dans leur réflexion, les exigences économiques et financières qui la gouvernent<sup>3</sup>. Ceci les amène, au-delà de l'acceptabilité des risques engendrés par ces exigences, voire le licenciement, à fournir tous les efforts possibles en vue de promouvoir la productivité et la compétitivité de l'entreprise, et par conséquent, d'éviter la perte de l'emploi.

En effet, autant un salarié qui n'a avec l'entreprise qu'un rapport classique de salariat, exclusivement marqué du sceau de la fourniture d'une prestation et de la perception d'un salaire, peut demeurer insensible aux exigences économiques de l'entreprise, autant il est difficile pour celui qui est directement associé aux résultats de l'entreprises ou à son capital, ou qui participe à un organe appelé à exprimer des avis sur la marche de l'entreprise ou, mieux encore, à prendre des décisions engageant son avenir, de demeurer indifférent à l'exigence de compétitivité<sup>4</sup>, sauf à donner le sentiment de se désintéresser du sort de l'entreprise et donc, de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Voir pour plus de détails, BOUANAKA Essaid, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et « l'intérêt de l'entreprise » », Op.cit., p. 663.

<sup>2</sup> Ibid., p. 662.

<sup>3</sup> TEYSSIE Bernard, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », *Revue Droit Social*, 2005, n° 2, p. 127.

<sup>4</sup> Ibid., p. 127.

Si la compétitivité se conjugue à la capacité d'une entreprise « à conserver ou à améliorer sa position face à la concurrence des autres unités économiques comparables »<sup>1</sup>, le salarié, intéressé au résultat ou au capital de l'entreprise, prend forcément conscience que l'entreprise n'est pas une île mais une pièce du tissu économique dont il doit préserver la place, sinon l'améliorer<sup>2</sup>.

Dans ce contexte, nous assistons aujourd'hui, dans les pays occidentaux, à l'émergence d'une nouvelle réflexion de gestion de l'entreprise intitulée « l'Holocratie » ou plus correctement « l'holacracy », le terme ayant une origine anglaise. Cette technique est basée sur l'absence d'une autorité patronale malgré l'existence d'un chef d'entreprise.

L'holocratie est définie comme étant « un système organisationnel de gouvernance qui permet à une organisation disséminer les mécanismes de prises de décisions au travers d'une organisation fractale d'équipe auto-organisée. Elle se distingue donc nettement des modèles pyramidaux »<sup>3</sup>.

En n'optant pas pour une organisation pyramidale, les directions de ces entreprises visent l'épanouissement équitable de tous, où chaque collaborateur puisse exprimer son plein potentiel, ayant ainsi la conviction qu'une entreprise qui se soucie du bien être de ses salariés, considérés partenaires, peut se développer durablement<sup>4</sup>.

Sans pour autant prétendre pouvoir déjà introduire une telle conception organisationnelle dans la gestion de nos entreprises, trop portées sur le confort du pouvoir patronal, il est tout au moins judicieux de défendre l'idée que la valorisation de l'élément humain dans l'entreprise est un allié indéniable de sa productivité. Mais cette valorisation ne doit pas se limiter à la protection de ses droits conférés par son

---

<sup>1</sup> **M. Didier**, Dictionnaire des sciences économiques, PUF, 2001, Vol Compétitivité ; In : TEYSSIE Bernard, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », Op.cit., p. 127.

<sup>2</sup> **TEYSSIE Bernard**, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », Op.cit., p. 127.

<sup>3</sup> **PUJOLAR David-Pascal**, Projet évolution *Gérontosud*, Organisme de formation de professionnels qui améliorent la qualité de vie des personnes âgées et/ou handicapées, TPE sise à Saint-Gély du fesc, Montpellier, démarche RSE Développement 2015. (Gérontosud est une Tpe française qui illustre très bien ce modèle d'holacracy et témoigne de sa réussite depuis plusieurs années, autant en matière de rentabilité que sur la sauvegarde des postes de travail).

<sup>4</sup> Ibid.

statut de salarié, elle doit aussi porter sur le travail qu'il exerce de sorte à optimiser ses capacités à le réaliser, voire plus, à le promouvoir.

Le Professeur Alain Supiot dresse un raisonnement intéressant à cet égard. Il déclare que le droit dit « du travail », issu de la seconde révolution industrielle est bien plutôt un droit des relations professionnelles, qui règle les termes de l'échange salarial. Il a pour paradigme l'emploi salarié, qui insère un statut de nature à garantir la sécurité physique du travailleur, à limiter la durée de leur travail et leur assurer un salaire décent, mais qui ignore le travail lui-même dans sa dimension qualitative, son sens et son organisation<sup>1</sup>.

A l'heure où la déréglementation des marchés financiers a précipité le monde dans une crise financière alarmante, la vraie richesse sur laquelle peut compter le peuple ne se trouve pas dans les comptes en banques, mais dans leurs capacités de travail. Cela implique de ne pas considérer le travail comme une ressource exploitable mais comme un lieu essentiel de la réalisation de soi. Pour s'engager dans cette voie, il faut d'abord prendre acte de la force du système de représentation. L'entreprise doit aussi créer en son sein les conditions d'une coopération entre les travailleurs qui œuvrent pour elle. Selon Supiot, le succès d'une entreprise dépend grandement de sa capacité de constituer et de mobiliser des communautés de travail autour d'objectifs communs qui donnent sens à l'œuvre de chacun<sup>2</sup>.

Mais afin de mieux asseoir cette politique participative de gestion de l'entreprise, il paraît important de ne pas négliger la formation et le perfectionnement des salariés embauchés pour qu'ils retrouvent dans l'entreprise, au-delà d'un moyen de survie, le lieu de l'accomplissement de soi, selon la perception du travail dans la réflexion de Supiot.

---

<sup>1</sup>SUPIOT Alain, « Fragments d'une politique législatives du travail », *Revue Droit Social*, Décembre 2011, n°12, Editions Techniques et Economiques, Paris 2012, p. 1152.

<sup>2</sup> Ibid. p. 1152

### C- Optimiser la formation professionnelle

L'exécution du travail s'inscrivant dans la durée, le travailleur poursuit dans l'entreprise une carrière professionnelle dans laquelle il doit puiser tout à la fois des raisons supplémentaires d'intégration à l'entreprise et des motifs de satisfaction et d'épanouissement personnel<sup>1</sup>.

La formation professionnelle est l'un des meilleurs gages à la garantie d'une protection effective et rationnelle du salarié dans son poste d'emploi, tout en contribuant à la prospérité de l'entreprise. En effet, la formation continue, en plus d'améliorer la productivité du salarié, engage la participation de celui-ci aux résultats de son entreprise, lequel, prend conscience, qu'à travers sa formation, il s'engage à améliorer son propre rendement et par conséquent, celui de l'entreprise.

Il est dit sur les enjeux de la formation professionnelle, que, par exemple, la formation du personnel de l'entreprise à l'intelligence économique donne une réponse à l'infinie variété des menaces, risques et opportunités qui peuvent à tout moment terrasser l'entreprise ou favoriser le développement de ses performances. Les membres de l'entreprise, dont les salariés, prennent ainsi conscience des problématiques liées à la globalisation de l'économie. Aussi, le partage des connaissances et des compétences enrichit le savoir faire de chacun, ce qui augmente le patrimoine intellectuel de l'entreprise, et par conséquent sa productivité<sup>2</sup>.

Le droit français accorde beaucoup d'importance à l'obligation de formation professionnelle. Dans un Arrêt de 2013, la Cour de Cassation a octroyé aux salariés privés de formation durant toute leur carrière au sein de la même entreprise, le droit à des dommages et intérêts<sup>3</sup>.

Le droit algérien du travail consacre aussi la formation professionnelle dans l'énoncé des droits des salariés, et plus encore, comme une mesure du volet social à

---

<sup>1</sup> **DESPAX Michel** et **PELISSIER Jean** ; *La gestion du personnel, aspects juridiques : les grands problèmes de la gestion du personnel*, Editions *CUJAS*, Paris, 1974, pp. 13-14

<sup>2</sup> **BESSION Bernard**, « **La mise en Œuvre de l'intelligence économique dans l'entreprise** », In : *La sécurité dans l'entreprise ; les classiques entreprise*, Sous la direction de **HAUSSER Louis**, Editions *SEFI*, *QUEBEC*, Canada, 2006, pp. 236, 237.

<sup>3</sup> Cass. Soc., 5 Juin 2013, n° 11-21. 255 F-PB, *Liaison sociales quotidien* n° 16364, in : **LAPORTE Sandra**, *Droit du travail, Les arrêts décisifs 2012/2013*, op. cit., pp. 71-73.

mettre en œuvre dans le cas d'une compression des effectifs pour des raisons économiques.

Nous pouvons par ailleurs acclamer l'intervention du législateur en 2008 pour instituer un régime propre à la formation professionnelle à travers la loi 08-07 portant l'orientation sur la formation et l'enseignement professionnel<sup>1</sup>. Cette loi a pour objectif de fixer les dispositions fondamentales applicables à la formation et à l'enseignement professionnel et de définir le cadre de leur organisation institutionnelle<sup>2</sup>.

La loi 08-07 consacre autant la formation professionnelle initiale qui vise l'acquisition de qualifications pratiques et de connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice d'un métier, que la formation professionnelle continue, laquelle vise à assurer le recyclage des travailleurs et leur perfectionnement<sup>3</sup>.

Mais malgré tous ces efforts en la matière, il ne semble pas que la loi en fasse réellement une obligation dont la violation pourrait entraîner des sanctions. Nonobstant la possibilité de l'inclure parmi les atteintes possibles aux droit des salariés et la responsabilité qu'elles entraînent, le juge ne va pas jusqu'à octroyer aux salariés des dommages et intérêts pour la seule raison de ne pas avoir bénéficié de la formation professionnelle.

En tout état de cause, et au-delà des conséquences judiciaires, il est important d'investir de manière constante dans la formation et l'amélioration de la main-d'œuvre pour que la croissance de la productivité demeure élevée. La formation professionnelle est une composante importante du processus d'adaptabilité de l'entreprise aux mutations économiques car un niveau de qualification élevé représente une excellente base d'adaptation face à un changement rapide<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> **Loi n° 08-07** du 23-02-2008 portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnel, *JORA* n° 11 du 02-03-2008.

<sup>2</sup> Art 01 de la **loi n° 08-07**, Op.cit.

<sup>3</sup> Art. 6, Ibid.

<sup>4</sup> **EGGER Philippe**, « **Travail décent et compétitivité : les répercussions de l'adhésion à l'Union Européenne sur la main-d'œuvre** », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 142, n° 01/2003, Bureau International du Travail, Genève, 2003, p. 15.

Il est donc judicieux d'amener les entreprises à prendre au sérieux cette alternative, par l'instauration de programmes et d'institutions capables de mener à bien et à terme les cycles de formations professionnelles des salariés d'entreprises.

Un décret exécutif est d'ailleurs promulgué en 2011, en application de la loi 08-07, pour fixer les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des cellules de conseil et d'orientation dans les établissements de formation professionnelle<sup>1</sup>. Encore faut-il amener les entreprises à s'y conformer.

## **VI- Promouvoir le travail décent pour éradiquer le secteur informel**

Sur le plan mondial, garantir le travail décent est un objectif qui s'inscrit dans les nouvelles revendications de l'OIT. Cette notion prend de plus en plus d'ampleur et devient l'élément induit des politiques à suivre par les gouvernements dans le cadre de la restructuration sociale. Le défi de l'OIT est de large envergure et se pose avec acuité, il s'agit de mondialiser le travail décent<sup>2</sup>.

Le lien entre mondialisation et travail décent est ambivalent, la mondialisation est porteuse d'inégalités lourdes dans toutes les régions du monde. En outre, la mondialisation et l'énorme pression concurrentielle qu'elle induit dégrade les conditions de travail et accentue le secteur informel, notamment dans les pays du tiers monde, dont L'Algérie.

Les effets de la mondialisation vont entraîner une réflexion profonde sur les politiques à suivre afin d'en atténuer les répercussions sur les couches sociales. La notion du travail décent va surgir tous azimuts comme une alternative à la course à la compétitivité sans frontières et les risques économiques et sociaux qui y sont liés.

---

<sup>1</sup> **Décret exécutif n° 11-133** du 19-09-2011, fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des cellules de conseil et d'orientation dans les établissements de formation professionnelle et d'enseignement professionnel ainsi que la commission intersectorielle de Wilaya, *JORA* n° 23 du 21-09-2011.

<sup>2</sup> **Voir notre communication : « Le travail décent à l'heure de la mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre les enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent »**, Op.cit.

### A- Emergence de la notion de travail décent sur le plan mondial

Le travail décent est un concept créé par l'Organisation Internationale du Travail en 1999. Il est ensuite promu par une campagne internationale lancée en janvier 2007 à Nairobi par la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et plusieurs ONG internationales pour être relayé en Belgique par une campagne de sensibilisation et enfin la Coalition belge pour un travail décent. Ces campagnes luttent pour que le concept du travail décent puisse répondre aux défis posés par la mondialisation à l'emploi et aux conditions de travail<sup>1</sup>.

L'OIT prône la mondialisation du travail décent parmi ces objectifs depuis 1999 dans le but de promouvoir une alternative à la course à la compétitivité sans limites et le dumping qu'elle entraîne. Pour l'OIT, le travail décent est un droit qui doit être généralisé sur tous les Etats membres et qui consiste à pouvoir exercer un travail librement choisi, susceptible d'assurer un revenu couvrant les besoins vitaux de la famille et qui respecte les droits fondamentaux du travail, tels les droits à l'organisation, aux négociations collectives de travail, au dialogue social, à la protection sociale et à l'égalité<sup>2</sup>.

Mais l'appréciation de la consécration du travail décent se conjugue à l'impact de la mondialisation sur les conditions de travail et le marché de l'emploi, un impact indécent qui va renouveler la réflexion autour des normes fondamentales de travail.

La mondialisation des échanges et de la production a suscité une montée des préoccupations liées à l'emploi et aux conditions de travail. Pour atténuer l'impact « indécent » de la mondialisation sur les conditions de travail, il faut absolument consacrer les normes fondamentales de travail, lesquelles constituent le socle du travail décent<sup>3</sup>.

Depuis sa création en 1919, l'OIT a adopté 188 conventions qui définissent les normes internationales du travail dans des domaines variés tels que la limite du temps

---

<sup>1</sup> SERON Alexandre et ZACHARIE Arnaud, *Mondialiser le travail décent*, Editions LUC PIRE, Bruxelles, 2008, p. 06.

<sup>2</sup> ZACHARIE Arnaud, « Mondialisation et emploi : Anatomie des grandes mutations », In : *Mondialiser le travail décent*, sous la direction de SERON Alexandre ; ZACHARIE Arnaud, Op. cit. pp. 44-45.

<sup>3</sup> Voir notre Communication : « Le travail décent à l'heure de la mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre les enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent », Op.cit.

de travail, les normes de sécurité, la politique de l'emploi...etc. Nous savons dans ce contexte que pour faire appliquer les normes de l'OIT et qu'elles prennent un statut légal dans chaque Etat membre, elles doivent être ratifiées par les gouvernements nationaux. Cependant, il existe une série de huit conventions appelées : normes fondamentales du travail, qui s'appliquent à tous les Etats membres de l'OIT. La déclaration des principes et droits fondamentaux du travail adoptée par l'OIT en 1998 définit les quatre principes relatifs aux droits fondamentaux de ces huit conventions comme suit :

- Liberté d'association et droit à la négociation collective
- Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolition du travail des enfants
- Elimination de la discrimination à l'emploi et à l'occupation

En 1999, l'OIT a incorporé les normes fondamentales du travail comme l'un des piliers de son « agenda du travail décent »<sup>1</sup>.

Toutefois, si la déclaration de 1998 se concentre sur l'ensemble des droits sociaux et constitue une source d'inspiration des règles à suivre dans les multinationales, il n'en demeure pas moins que sa valeur contraignante se veut limitée et les procédures de suivi nettement moins exigeantes que les mécanismes traditionnels de contrôle de l'OIT<sup>2</sup>.

Observons d'ailleurs dans ce contexte que la déclaration de 1998 ne va pas jusqu'à affirmer explicitement que l'appartenance à l'OIT implique l'obligation de respecter les normes d'une convention non ratifiée, chose qui serait pour le coup « inconstitutionnelle ». L'obligation s'arrête au respect des principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites convention, restriction justifiée mais qui a malheureusement pour effet de brouiller quelque peu le message<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> RYDER Guy, « L'impact de la mondialisation sur les normes fondamentales du travail », in *Mondialiser le travail décent*, Op.cit., pp. 104-105.

<sup>2</sup> BORSALI HAMDAN Leïla, « Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation », Op.cit., pp. 239-246.

<sup>3</sup> RODIERE Pierre, « Le juge, les droits fondamentaux et l'enchevêtrement normatif : extension des droits fondamentaux/ déconstruction du droit social ? » In : *Justice et mondialisation en droit du*

Aussi, si les normes de l'OIT, notamment celles imposables aux Etats sans obligation de ratification, relèvent du droit international du travail, l'une des difficultés majeures de cette discipline, considérée à l'origine comme une utopie, est sa difficulté d'application dans les pays dont les conditions politiques et sociales comme les niveaux de développements économiques sont très différents, le droit international de travail peine à atteindre le degré de détail et de précision des législations nationales et ne saurait constituer, à proprement parlé, un droit uniforme pouvant être incorporé comme tel dans les ordres juridiques internes<sup>1</sup>, mais il a le mérite de contribuer à leur harmonisation. C'est toute la difficulté de garantir l'application des normes fondamentales du travail par les Etats membres<sup>2</sup>.

L'Algérie pour sa part, en sa qualité de membre de l'OIT, a ratifié un nombre important de conventions internationales, dont celles relatives à l'exercice des droits fondamentaux des travailleurs. Mais les mutations économiques opérées depuis plus de deux décennies, sous la pression de la mondialisation, génèrent dans le monde du travail, des difficultés d'adaptation et de mise à niveau des entreprises, dans un contexte où, ni les principes fondamentaux du capitalisme, ni les relations du pouvoir ne sont remis en cause.

### **B- Pistes alternatives pour une meilleure concrétisation du travail décent dans le contexte de mondialisation**

Extraites essentiellement du cahier de revendications de la coalition belge pour un travail décent, ces pistes alternatives sont pensées de façon à restaurer un certain équilibre entre les répercussions négatives de la mondialisation sur le marché de l'emploi et la revendication accrue du travail décent. Ce sont là des mesures que les gouvernements des Etats membres de l'OIT sont invités à prendre en charge.

---

*travail : du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Actes de séminaires organisé par le centre de recherche sur la justice et le procès, Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, e, partenariat avec l'Institut Universitaire Européen (IUE), le Crimt et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de Recherche en Droit Social, organisé le 3 et Le 4 avril 2009, sous la direction de MOREAU Marie-Ange, WATT Horatia Muir, RODIERE Pierre, Editions DALLOZ, Paris, 2010. p.21.

<sup>1</sup> VALTICOS Nicolas, *Droit international du travail*, Tome 8, 2<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, Paris 1983, p. 647.

<sup>2</sup> Voir notre communication : « Le travail décent à l'heure de la mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre les enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent », Op. cit.

a) Mondialiser un revenu décent pour une vie décente

L'absence de politiques de répartition de richesses a tendance à augmenter considérablement les inégalités. Sans forcément revenir au système de régulation des salaires, les gouvernements doivent prendre leurs responsabilités et tendre vers plus de coopération pour promouvoir le respect universel d'un revenu décent couvrant au minimum les besoins fondamentaux des travailleurs et leurs familles.

Il est de la revendication de revenus décents qu'en Algérie, l'article 87 bis (abrogé) de la législation du travail qui faisait introduire les indemnités et primes dans les SNMG avait suscité, pendant de nombreuses années, l'indignation des salariés et leurs syndicats, en raison des iniquités qu'il génère et en ce qu'il offrait une technique intéressante aux chefs d'entreprises pour réduire au maximum leurs charges rémunératoires. Ce conflit social a fini par aboutir à l'abrogation de l'article 87 bis de la loi 90-11 par la loi de finances 2015<sup>1</sup>, laquelle a, en même temps, modifié et complété l'article 87 de la même loi (loi 90-11) qui définit les modalités et critères de détermination du SNMG et renvoie ensuite le plafonnement du SNMG ainsi que ses éléments constitutifs à la voie réglementaire<sup>2</sup>. En application de ces dispositions, le décret exécutif 15-59 a été promulgué pour redéfinir les composantes du SNMG de sorte à ce que les nouvelles primes ne soient pas intégrées dans le salaire de base, dont celles se rapportant à l'expérience professionnelle ou à l'ancienneté, au rendement, au remboursement des frais engagés et aux conditions d'isolement<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> **Loi n° 14-10** du 30-12-2014 portant loi de finances pour 2015, *JORA* n° 78 du 31-12-2014. L'article 90 de cette loi dispose : « Les dispositions de l'article 87 bis de la loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relatives aux relations de travail, sont abrogées »

<sup>2</sup> Art. 89 de la **loi n° 14-10** portant loi de finance : « L'article 87 de la loi 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail, est modifié, complété et rédigé comme suit :

« Art. 87 : Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activité est fixé après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Pour la détermination du SNMG, il est tenu compte de l'évolution :

- de la productivité moyenne nationale enregistrée
- de l'indice des prix à la consommation
- de la conjonction économique générale.

Les éléments constitutifs du SNMG et son montant sont fixés par décret »

<sup>3</sup> **Décret exécutif n° 15-59** du 08-02-2015 fixant les éléments constitutifs du salaire national minimum garanti, *JORA* n° 02 du 15-02-2015. L'article 02 de ce décret dispose : « Le salaire national minimum garanti (SNMG) comprend le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature, à l'exclusion de celles se rapportant :

- aux remboursements des frais engagés par le travailleur

Celles-ci seraient désormais ajoutées en tant qu'éléments de calcul pour fixer le salaire global brut.

Ainsi pour instaurer une meilleure justice sociale dans la politique des salaires, il était urgent d'abroger l'article 87 bis, même si toutes les indemnités n'ont pas été exclues du salaire de base. Mais en contrepartie de cette révision avantageuse pour le salarié, les cotisations de sécurité sociale ont été augmentées, dans le courant des mesures prises pour endiguer la crise.

Par ailleurs, les gouvernements sont appelés à instaurer des programmes d'accompagnement des salariés qui perdent leurs emplois suite à la concurrence internationale de sorte à leur garantir un revenu de remplacement solide, mais aussi la possibilité de suivre une formation et d'être orienté dans la recherche d'un autre emploi<sup>1</sup>.

En outre, la protection sociale étant un élément important du travail décent, il appartient aux gouvernements d'y garantir l'accès. Les personnes qui se trouvent sans emploi doivent bénéficier d'allocations adéquates (retraite, santé, chômage..). La protection sociale garantit l'inclusion sociale, la solidarité et la stabilité sociale en même temps qu'elle contribue à combattre la pauvreté, c'est pourquoi il est primordial de lui réserver une place de premier plan dans les programmes de restructuration sociale des pays en développement.

#### **b) Prioriser le travail décent dans les politiques de développement**

L'une des entraves majeure de la mondialisation du travail décent est la marginalisation du travail dans les politiques de développement sur le plan mondial. Par exemple, le travail a été à peine pris en considération dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), ce qui a suscité les critiques de syndicats, d'ONG et des institutions des Nations Unies. En septembre 2005, les Nations Unies ont tenu un sommet de suivi autour des objectifs du millénaire et ont inséré, sous la

---

-à l'expérience professionnelle ou toute indemnité rémunérant l'ancienneté

-à l'organisation du travail concernant le travail posté, le service permanent et les heures supplémentaires

-aux conditions d'isolement

-au rendement, à l'intéressement ou à la participation aux résultats ayant un caractère individuels ou collectifs »

<sup>1</sup> **Pistes alternatives** : Les revendications de la campagne pour le travail décent, in : *Mondialiser le travail décent*, Editions LUC PIRE, Bruxelles, 2008. pp. 135-136.

pression, dans la déclaration du sommet, un paragraphe au sujet du travail décent. En 2006, le secrétaire général des Nations Unies a appelé à ce que le travail décent soit formellement intégré dans l'OMD.

c) Garantir une mondialisation des droit sociaux et optimiser le dialogue social

Pour aller à l'encontre de la pauvreté et du secteur informel et combattre les inégalités, il faut promouvoir le dialogue social. La liberté syndicale doit être ainsi promues et protégée par les gouvernements des Etats afin de mondialiser les cadres de concertation sociale. Il faut aussi éradiquer toutes les discriminations à l'emploi et veiller à ce que les droits sociaux de tous les travailleurs soient respectés<sup>1</sup>.

En Algérie, malgré l'avènement de la liberté syndicale à travers la loi 90-14 relative à l'exercice du droit syndical<sup>2</sup>, l'UGTA, reste le syndicat privilégié de par sa représentativité, et le seul qui a de l'influence dans les négociations les plus décisives des partenaires sociaux. Pour le reste, les mutations que vit l'économie algérienne ne permettent que la négociation de situations précaires et de suppressions d'emplois, sans offrir aucun espace aux revendications des salariés. La seule négociation possible est celle qui privilégie les objectifs économiques<sup>3</sup>.

Notons toutefois, toujours dans le cadre des démarches entretenues pour la promotion des droits des travailleurs, que l'Algérie a ratifié en 2006 et en même temps que la convention 155, la convention 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée à Genève en 1971<sup>4</sup>. Cette convention implique une meilleure sécurisation du dialogue social à travers la protection du droit de représentation collective au sein de l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Pistes alternatives : Les revendications de la campagne pour le travail décent, in : *Mondialiser le travail décent*, op.cit., pp. 138-139.

<sup>2</sup> **Loi n° 90-14** du 02-07-1990 relatives aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op. cit.

<sup>3</sup> **HAMDAN Leïla**, « **De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie** », Op.cit., p. 653.

<sup>4</sup> **Décret présidentiel n° 06-58** du 11 février 2006 portant ratification de la convention 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée à Genève le 23 juin 1971.

En tout état de cause, la promotion du travail décent dans les politiques de développement doivent passer non seulement par la consolidation du rôle des organisations internationales mais aussi par l'intervention des gouvernements à travers la garantie des libertés syndicales pour mondialiser les cadres de concertation sociale, l'éradication de discriminations en matières d'emploi, l'impulsion des politiques créatrices d'emploi décents et enfin la garantie du respect des normes fondamentales de travail sur le plan interne.

Telles sont les solutions à préconiser pour concilier protection de l'emploi et intérêts des entreprises. Ce ne sont, certes, pas des solutions exhaustives, mais elles rationalisent la réflexion autour du dénouement possible de la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail dans un contexte économique perplexe et mouvant. Au demeurant, le droit du travail, en procès sans issue avec les enjeux économiques qui le commandent, gagne mieux en étant au service de la réalité du terrain sur lequel il fonctionne, que d'être paré de règles idéalement conçues pour être transgressées.

## ***Conclusion***

La transition d'une économie entièrement administrée par l'Etat à une économie de marché dure depuis les années 1980 et n'est pas encore complètement parachevée. S'il est admis, aussi bien par la classe politique algérienne que par les opérateurs économiques, que la transition à l'économie de marché est bien la voie à suivre pour remettre la société algérienne sur la voie du progrès économique et social<sup>1</sup>, c'est au législateur et aux autorités qu'il appartient de permettre les moyens d'adaptabilité à cette transition.

En matière sociale, la réforme du système économique prônant un Etat libéral en Algérie a reconduit l'évolution du droit algérien du travail dans le sens de la rupture avec le modèle statutaire de la gestion des relations de travail et l'adoption d'une nouvelle posture d'un droit du travail qui s'articule sur la flexibilité de l'emploi tout en garantissant sa sécurité<sup>2</sup>.

Ainsi, si la finalité première du droit du travail, qui avait dominé après l'indépendance, était la protection du travailleur, conformément à l'idéologie socialiste de l'Etat protecteur, l'abandon du régime socialiste a naturellement pour conséquence d'orienter cette finalité vers la l'émergence d'un droit du travail organisant l'entreprise.

La législation du travail des années 1990 se caractérise par l'abandon du modèle statutaire des relations de travail et la réhabilitation du contrat. Le désengagement de l'Etat de la gestion des relations de travail est le maître mot de cette réhabilitation. Toutefois, si au désengagement de l'Etat ne correspond pas une réelle capacité d'intervention des partenaires sociaux, le droit du travail, pourtant réaménagé aux besoins de l'économie de transition, peine à trouver sa place dans le processus de l'adaptabilité juridiques à l'économie de marché.

Pour les dirigeants de l'Etat, droit du travail et marché du travail doivent impérativement être mis en adéquation. Si la solution préconisée, voire imposée,

---

<sup>1</sup> GRIM Nordine, « La réforme économique comme remède à une crise systémique », In : *L'économie algérienne otage de la politique*, Editions CASBAH, Alger, 2004, p. 21.

<sup>2</sup> BOUANAKA Essaïd, les tendances à la contractualisation du rapport de travail à travers la législation du travail et la pratique des entreprises, colloque national sur la contractualisation des relations de travail en droit algérien, Université de Jijel, Mars 2010.

consistait à rompre avec les rigidités de la gestion socialiste des relations de travail pour adopter un droit du travail moins statutaire, comprendre plus flexible, il n'en demeure pas moins que, malgré toute la fermeté du discours libéral, le choix n'est pas celui du démantèlement du droit du travail mais celui d'une posture assez conservatrice<sup>1</sup>.

En effet, de nombreuses dispositions des textes abrogés sont tantôt intégralement reprises par les nouveaux textes, tantôt « légèrement » reformulées de sorte à en affaiblir la vocation protectrice. Ceci n'empêchera pas le discours libéral de produire par lui-même des effets sur les pratiques sociales<sup>2</sup>, lesquelles ne sont cependant pas prise en charge sur le plan juridique. Nous avons d'ailleurs eu l'occasion d'évoquer le fossé qui existe entre la règle juridique et la pratique.

En tout état de cause, l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail n'est pas seulement le résultat d'une transition imposée vers l'économie de marché et le discours néo-libéral qui l'accompagne, mais aussi, la conséquence de l'hésitation du législateur à accompagner les réformes économiques d'une part et la difficulté de mise en œuvre des objectifs tracés, d'autre part.

Le dilemme est aujourd'hui assez original : alors que la protection a été installée, à priori, au cœur de l'emploi, emploi et protection sont devenu antinomiques, du moins, d'un point de vue économique. La protection irrationnelle écraserait l'emploi et finirait même par l'anéantir.

Le droit du travail, dans sa conception classique, est considéré par les économistes comme une série d'entraves, de poids, de rigidités, d'attaches handicapant la « course » des entreprises dans le nouvel espace mondial. C'est dans ce sens que l'ensemble des règles relatives à la protection de l'emploi, notamment celles

---

<sup>1</sup> **KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre Statut et contrat, détermination des conditions de travail : une déréglementation sélective* Tome 2, Op.cit., p. 161.

<sup>2</sup> Ibid, p. 161.

encadrant le licenciement et l'embauche sur des contrats de travail à durée déterminée ont été fortement critiquées<sup>1</sup>.

Les reproches prodigués par les économistes à la protection de l'emploi, sont nombreuses. Elles se résument à l'idée que cette protection se retournerait contre ces mêmes salariés auxquels elle s'adresse, outre ses effets néfastes sur la productivité de l'entreprise. En même temps, il ne faudrait pas pour autant s'y résoudre ; il convient plutôt de trouver des solutions d'équilibre. Le droit du travail est avant tout un droit conçu pour les travailleurs, et l'intérêt de ceux là doit être remis au devant de toute réforme. Il faut ainsi avoir à l'esprit que promouvoir l'entreprise, c'est aussi élargir les chances de ceux qui sont à la recherche d'emploi, et permettre des emplois décents et avantageux à ceux qui en trouvent.

Dans ce sens il peut être utile de s'intéresser aux programmes de « flexicurité » suivi par les pays économiquement avancés, dont la politique d'activation, comme étant la nouvelle manière d'assurer la sécurité de l'emploi sans entraver le progrès économique. Cette politique qui allie flexibilité et sécurité, consiste à sécuriser autant l'emploi que le non emploi, en contre partie de la participation des demandeurs d'emploi aux programmes d'insertions professionnelle, et la contribution des bénéficiaires d'aides à l'emploi au développement économique.

Notre approche des nouvelles formules d'aide à l'emploi en Algérie montre une position hésitante quant à la protection de l'emploi. En même temps qu'elles encouragent l'embauche, et donc l'emploi, les formules « contrat d'insertion » et « contrat de travail aidé »<sup>2</sup> rejoignent indéniablement ce modèle de relations de travail, pourtant rejeté par toute législation du travail qui se veut protectrice, qui est « la dépermanisation » de l'emploi.

Cette formule de contrat, que le législateur a pris le soin d'extraire au régime du droit du travail, ne vient qu'accroître la précarité des relations de travail. Tout semble comme si le législateur avait fait un premier pas vers l'encadrement de la « dépermanisation » de l'emploi.

---

<sup>1</sup> **MEDA Dominique**, « Flexicurité : Quel équilibre entre flexibilité et sécurité ?, Op. cit., p. 764.

<sup>2</sup> **Décret exécutif n° 08-126** du 19/04/2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, Op. cit.

D'ailleurs, il n'a pas fallu attendre la réglementation d'une telle forme originale du contrat d'emploi pour soulever la question de la « dépermanisation » des relations de travail en Algérie. Les aménagements apportés à la législation du travail, au nom de la flexibilité requise par le marché du travail, ont déjà fait du contrat de travail à durée déterminée le mode de relations de travail le plus utilisés en Algérie, avant même la mise en place des nouveaux dispositifs d'encouragement et de promotion de l'emploi.

En effet, en même temps qu'il consacre la primordialité du principe de pérennité de la relation de travail, selon lequel le contrat de travail doit être conclu à durée indéterminée, le législateur, lorsqu'il prévoit les cas de recours exceptionnel aux CDD, confère aux employeurs le moyen de passer outre le principe de pérennité, en ne prévoyant pas de limites, ni au renouvellement des CDD, ni à leur durée maximale. Pourtant, ceci est tout à fait contradictoire avec la nature temporaire du CDD, lequel, en principe, ne peut pourvoir durablement à un emploi.

Mais encore, le principe de pérennité des relations de travail, longtemps préconisé par la législation du travail, n'aurait que peu d'intérêt sur la stabilité de l'emploi sans un régime juridique assez contraignant qui limiterait la liberté de l'employeur de rompre le contrat de travail. Pourtant, le régime du licenciement, avec toutes ses lacunes, démontre l'hésitation du législateur à assumer sa posture conservatrice. Beaucoup de règles, en effet, semblent poursuivre deux objectifs différents, voire opposés : la protection du salarié contre la perte de l'emploi et la reconnaissance pour l'employeur du droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

En matière de licenciement, l'analyse des textes juridiques révèle un affaiblissement considérable du rôle protecteur du droit du travail. Hormis la timide reconnaissance de certaines garanties pour le salarié, le droit du travail est loin d'assurer une protection effective contre la rupture abusive de la relation de travail. Cet affaiblissement de ce rôle protecteur se traduit aussi bien par l'insuffisance des garanties que par leur manque d'effectivité, autant en matière de licenciement disciplinaire qu'en matière de licenciement pour motif économique.

En matière de licenciement disciplinaire, la possibilité accordée à l'employeur de refuser la réintégration d'un salarié licencié abusivement en contrepartie d'une rémunération dérisoire destitue entièrement le dispositif de protection instauré par l'énumération des fautes graves pouvant justifier le licenciement disciplinaire et l'organisation d'une protection procédurale en la matière. Quant au régime de la compression d'effectif, il subit toutes les violations rendues possibles par le jacobinisme qui règne autant sur les rhétoriques de la cause économique susceptible de la légitimer, que sur le contrôle juridictionnel corrompu par le vide juridique et l'application inappropriée des dispositions prévues pour le licenciement disciplinaire.

Par ailleurs, si la stabilité de l'emploi oscille entre la dépermanisation des relations de travail et les licenciements abusifs, elle n'est pas non plus assurée par le principe de continuité des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur pour le simple fait que ces mêmes insuffisances évoquées dans le régime du licenciement facilitent la rupture des contrats de travail aussi bien avant qu'après le transfert de l'entreprise.

En réalité, toutes ces formes de licenciement abusif et ces CDD irréguliers ne sont qu'un moyen de gérer l'incompatibilité des textes aux réalités socio-économiques auxquelles sont confrontées les entreprises. Si l'entreprise algérienne enfreint ainsi la loi c'est plus parce que la loi n'est pas en mesure de prendre en charge la crise qui s'y attache, que par intention de porter atteinte aux droits des salariés.

Plus encore, si telles sont les insuffisances des règles juridiques sensées garantir la protection de l'emploi, il est des cas où ces règles ne sont même pas évoquées tant le travail échappe à tout encadrement juridique. Le secteur informel dans lequel les ouvriers sont exploités sans aucune protection juridique ne fait qu'accroître, dans une ère où le travail décent, promu par l'OIT en tant que socle fondamental des politiques de l'emploi, est le nouveau défi dont on prône la mondialisation pour faire face au spectre de la déchéance de l'emploi dans le monde et contribuer au développement durable.

Dans de telles conditions, le renforcement de la dimension collective des relations de travail reste l'ultime issue à la sauvegarde des intérêts des travailleurs

dans un contexte économique complexe. La reconnaissance de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective par le législateur de 1990 était sensée permettre cette alternative.

Pourtant, la négociation collective est marginalisée, si l'on sait qu'avant d'appeler les salariés à des réunions périodiques pour discuter des conditions générales de travail et d'emploi, les chefs d'entreprises échafauderaient déjà les plans qui leur permettent la seule préservation de leurs intérêts sans tenir compte de ceux des travailleurs, surtout quand il s'agit de discuter le volet social d'une compression d'effectif, ou encore les compromis de résolution d'une grève.

Le mythe de l'ordre public social, sensé garantir aux salariés une protection des minimas légaux, s'avère inopérant contre les pratiques abusives des chefs d'entreprises. Alors que la tendance dans les pays économiquement avancés est d'élargir le tissu conventionnel par la promotion de ce qui est communément appelé « l'ordre public dérogatoire », ces « dérogations » interviennent en Algérie de façon anarchique et sans aucun encadrement juridique.

Quant à la liberté syndicale, il est vrai que depuis 1990, la législation algérienne a ouvert le champ du multi-syndicalisme<sup>1</sup> et que dès les premiers mois de l'adoption de cette loi, plusieurs syndicats autonomes ont vu le jour, dans plusieurs secteurs d'activités économiques et administratifs. Pourtant, malgré une existence légale et réelle, les syndicats autonomes sont victimes d'une politique d'ostracisme qui les exclut du champ des interlocuteurs sociaux du gouvernement.

En effet, le seul interlocuteur du pouvoir exécutif reste l'UGTA, lequel, plutôt que de défendre les intérêts des travailleurs, n'a ménagé aucun effort pour entériner des décisions économiques et sociales lourdes de conséquences, avec leurs lots de licenciements, et de fermeture d'entreprises publiques. Le gouvernement préfère « négocier », en effet, avec un partenaire dont il sait, à l'avance, son « attachement à la

---

<sup>1</sup> Loi n° 90-14 relative à l'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

paix sociale », une paix dont l'objectif est d'éloigner les travailleurs des véritables revendications sociales<sup>1</sup>.

Il y a donc un fossé profond entre la composante originale de l'ordonnement juridique social et la réalité des terrains qu'il organise. Ne l'omettons pas, le droit algérien du travail, bien qu'il soit considéré parmi les plus évolués eu égard des législations contemporaines, a été élaboré en une phase de développement économique et social caractérisée par une situation de crise générale et profonde, qui se traduit par un déficit dont la maîtrise ne peut plus se faire avec des modèles classiques de la gestion des ressources humaines. Ceci est d'autant plus pesant que le caractère durable de la crise économique ne cesse d'accentuer le déséquilibre entre les possibilités d'emploi et les aspirations d'individus; retardant ainsi la relance économique, seule issue d'assurer des emplois décents et des revenus conséquents à la population<sup>2</sup>.

Considérant que la flexibilisation du droit du travail est dictée par la logique de l'économie de marché, il est recommandé que les pouvoirs publics examinent minutieusement cette démarche en gardant à l'esprit que la valorisation de l'élément humain et l'assurance d'un climat social stimulant sont des gages supplémentaires au parachèvement du processus du développement<sup>3</sup>. Il ne nous échappe pas en effet, malgré toute la fermeté des impératifs économiques, que l'une des composantes de la flexibilité est la précarisation des relations de travail qui engendre la raréfaction des CDI et des lendemains incertains pour les employés.

En ce sens, la réussite de la relance économique est tributaire d'une conciliation idoine entre objectifs économiques et attentes sociales. L'assouplissement du régime juridique des licenciements devrait concorder avec une politique indemnitaire plus généreuse envers les salariés sujets au congédiement, en plus de leur accompagnement dans la recherche de l'emploi et leur implication dans les démarches

---

<sup>1</sup> Document de la ligue algérienne des droits de l'homme (LADDH), De l'Etat de non Droit à la barbarie, septembre, 2002, p. 06.

<sup>2</sup> **KELKOUL. M**, « Place du secteur informel dans le schéma de développement d'une économie en transition », Op.cit., p. 39.

<sup>3</sup> **CHEREF Abdelkrim**, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », Op.cit., p. 13.

de leur insertion. L'élargissement du recours aux CDD devrait être légalement encadré afin de réduire le risque d'abus en la matière et d'instaurer un climat de confiance entre employés et employeurs. La protection de l'emploi devrait se conjuguer à une dimension tripartite qui couvrirait autant la création, la sauvegarde et le maintien de l'emploi, en ce sens que les programmes de promotion des PME et des TPE, doivent en faciliter autant la création que la reprise et y rendre l'emploi plus accessible.

Il faudrait également, et surtout, faire participer davantage le travailleur à la gestion de son entreprise et nourrir en lui le sentiment d'en faire partie et de contribuer à sa performance. Il s'agit là de renforcer la dimension collective du droit du travail par la consolidation des droits de négociation et de représentation collective. L'enjeu en est crucial car plus les salariés ou leurs représentants sont associés à la gestion de l'entreprise, plus ils intègrent, dans leur réflexion, les exigences économiques et financières qui la gouvernent<sup>1</sup>.

D'ailleurs, il n'est pas correcte de prétendre pouvoir faire un choix entre l'ordre public social visant la protection des salariés et la flexibilité que revendiquent les employeurs<sup>2</sup> car en réalité, ces intérêts, pourtant divergents, des salariés et des employeurs, entretiennent une certaine solidarité. En effet, il est de l'intérêt des salariés d'appartenir à une entreprise qui réalise des profits et dont la situation économique prospère de sorte à leur offrir plus un plan de carrière que la stabilité rigide de leurs postes d'emploi. Nous savons par ailleurs qu'un salarié accepte facilement sa subordination lorsqu'il est satisfait des conditions de travail<sup>3</sup>.

La tendance aujourd'hui, après l'expérience nordique qui n'a pas échappé aux critiques des auteurs européens, est celle de l'instauration de sécurités nouvelles visant la protection contre les nouveaux risques, individuels, comme celui de la non-qualification et la pauvreté, collectifs comme la décohésion sociale. Il s'agit d'anticiper les restructurations, de reconverter les salariés et de requalifier ceux d'entre

---

<sup>1</sup> TEYSSIE Bernard, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », *Revue Droit Social*, 2005, n° 2, p. 127.

<sup>2</sup> BOUKLI-HACENE Chakib, « Ordre public social et flexibilité en matière de contrat de travail, Op. cit.

<sup>3</sup> JEAMMAUD A., PELISSIER J et SUPIOT A. ; *Droit du travail*, Op. cit., 2001, p. 32.

eux qui sont les plus déqualifiés, mais aussi, de mettre en place l'ensemble des éléments constitutifs d'emplois de qualité, ceci étant un gage de productivité et de performance durable<sup>1</sup>.

Les politiques de l'emploi adoptées en Algérie, dans le cadre de la lutte contre le chômage, semblent presque aller dans cette optique. Les contrats d'insertion, ainsi que les contrats de travail aidés, étaient porteurs d'espoirs, apparaissant comme une possibilité pour contribuer à résorber le chômage. Mais, manœuvrés aux seuls profits des employeurs, à la recherche d'une main d'œuvre flexible et peu coûteuse, l'effet d'absorption du chômage généré par ces contrats est demeuré éphémère.

Si les textes juridiques promulgués dans le but de promouvoir l'emploi ont laissé croire à l'émergence d'un droit de l'emploi, l'amalgame entretenu entre la préconisation de la stabilité de l'emploi par la législation du travail et l'admission des contrats de travail limités dans la durée par les textes de la lutte contre le chômage, donne lieu à des pratiques abusives et à des interprétations contradictoires. Pour une meilleure conciliation entre flexibilité et sécurité de l'emploi, droit du travail et droit de l'emploi doivent être mis en adéquation.

Au final, le droit algérien du travail, tel qu'il est conçu depuis des décennies, semble avoir réalisé, jusque là, tout à fait le contraire de ce qui était attendu. Il n'est pas plus au service de l'entreprise qu'il ne l'est pour les salariés. La réforme adaptative doit palier à toutes les lacunes et contradictions existantes pour que entreprise et salarié y trouvent l'équilibre nécessaire, tant au développement économique que social. Il ne s'agit point d'abandonner le rôle protecteur classique du droit du travail pour l'orienter aux seules préoccupations économiques, mais plutôt de renforcer rationnellement les règles protectrices en leur donnant efficience et effectivité dans un environnement économique nouveau et complexe.

Tel que l'exprime à juste titre un auteur, « le droit du travail joue un rôle fondamental pour remettre la personne au centre des débats et réconcilier progrès économique et progrès social, dans l'intérêt de tous »<sup>2</sup>, autant celui des salariés que

---

<sup>1</sup> MEDA Dominique, « Flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité », op.cit., p. 773.

<sup>2</sup> LOKIEC Pascal, *Il faut sauver le droit du travail*, Editions Odile Jacob, Paris, 2015, pp. 162-163.

celui des parties prenantes (fournisseurs, dirigeants, actionnaires, consommateurs...), lesquels, sur le long terme, n'ont rien à gagner et tout à perdre, à ce que la valeur du travail soit si dégradée que celui-ci redevienne une source de souffrance pour les salariés, ce qu'il était avant que la condition du travailleur ne s'améliore grâce aux apports du droit du travail<sup>1</sup>.

En conclusion, et compte tenu de toute la complexité d'une démarche adaptative du droit du travail aux réalités socio-économiques, dans une conjoncture qui craint l'ébranlement social, force est de constater qu'il n'y a pas de solution unique et péremptoire au problème de la protection de l'emploi. Mais un assemblage de démarches où tous les concernés s'engagent dans le long processus de la mise en place d'un droit social nouveau et des mécanismes d'application adaptés aux réalités du marché. Dans un modèle idéal, il n'appartient pas seulement au législateur de légiférer des mécanismes de protection et de promotion de l'emploi, mais aussi, aux autorités concernées de les mettre en œuvre, aux chefs d'entreprises de s'y conformer et aux salariés d'en prendre conscience et d'être un élément actif dans la politique de l'emploi. Certes, s'engager dans un processus effectif d'adaptations du système de l'emploi aux réalités socio-économiques, impose des ambitions plus réalistes, mais devrait néanmoins assurer, avec des moyens gérés efficacement, la protection d'un nombre croissant de salariés confrontés à l'aggravation des risques sociaux dans un contexte de crise persistante et d'ajustements contraignants.

---

<sup>1</sup> LOKIEC Pascal, *Il faut sauver le droit du travail*, Op.cit., pp. 162-163.

# ***Bibliographie***

## **En langue française**

### **Ouvrages**

- 1- **AMOURA Amar**, *Droit du travail et Droit social : guide pratique*, Edition EL MAÂRIFA, Alger, 2002.
- 2- **AUZERO Gilles, DOCKES Emmanuel et PELISSIER Jean** ; *Droit du travail*, 26<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2012.
- 3- **AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel**, *Droit du travail* (à jour de la loi relative à la sécurisation de l'emploi), 28<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2014.
- 4- **BAALI Mohamed Essaghir**, *Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques*, Editions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000.
- 5- **BARTHELEMY Jacques et CETTE Gilbert** ; *Refonder le droit social, mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Edition : La Documentation française, Direction de l'information légale et administrative, Paris, 2011.
- 6- **BEAUGARD Drik et PETIT Franck** ; *Droit de l'emploi, Etudes juridiques des politiques d'emploi*, Lextenso éditions Gualino, Paris 2010.
- 7- **BELLOULA Tayeb**, *Droit du travail*, Editions DAHLAB, Alger, 1994.
- 8- **BENAMROUCHE Amar**, *le nouveau droit du travail en Algérie*, Editions Hiwarkoum, SAE, SLE.
- 9- **BERAUD Jean-Marc**, *Manuel de droit du travail et de droit social*, 5<sup>ème</sup> édition, Litec, Paris, 1996.
- 10- **BOUSSOUMAH M.**, *La parenthèse des pouvoirs publics constitutionnels de 1992 à 1998*, OPU, 2005.

- 11- BOUTEFNOUCHET Mostefa**, *Les travailleurs en Algérie*, Editions ENAP/ENAL, Alger, 1984.
- 12- CESARO Jean François, MARTINON Arnaud et TAYSSIE Bernard**, *Droit du travail ; Relations individuelles*, 3<sup>ème</sup> édition, Lexis, Nexis SA, Paris, 2014.
- 13-CRISTAU Antoine**, *Droit du travail*, 11<sup>ème</sup> édition 2014-2015, Editions HACHETTE Livres, avec coordination de SCHLACTHER Didier, Paris, 2015.
- 14- DELMAS-MARTY Mireille**, *Le travail à l'heure de la mondialisation du droit*, Editions Bayard, Paris, 2013.
- 15-DESPAX Michel et PELISSIER Jean** ; *La gestion du personnel, aspects juridiques : les relations de travail dans l'entreprise*, Editions CUJAS, Paris, 1974.
- 16-ERHEL Christine**, *Les politiques de l'emploi*, Collection Que sais-je ?, Editions PUF, Paris, 2009.
- 17- FAVENNEC-HERY Françoise et VERKINDT Pierre-Yves**, *Droit du travail, manuel*, 2<sup>ème</sup> édition, L.G.D.J, Lextenso Editions, Paris, 2009.
- 18- GHESTIN Jacques et LANGLOIS Philippe** ; *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, Sirey-Paris, 1977.
- 19-GRAZ Jean-Christophe**, *La gouvernance de la mondialisation*, Ed. La Découverte, Paris, 2004.
- 20-JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain**, *Droit du travail*, 24<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2008.
- 21-JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain** ; *Droit du travail*, 20<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2001.
- 22-KORICHE Mahammed Nasr-Eddine**, *Droit du Travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Relation d'emploi et de travail une contractualisation relative*, Tome 1, OPU, 2009.

- 23-KORICHE Mohammed Nasr-Eddine**, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat : détermination des conditions de travail, une déréglementation sélective*, Tome 2, OPU, Alger, 2009.
- 24- LANGE Daniel, ROULET Vincent**, *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, ellipses, Paris, 2012.
- 25-LAPORTE Sandra**, *Droit du travail, Les arrêts décisifs 2012/2013*, Editions Liaisons Sociales, Rueil-Malmaison, Paris 2013.
- 26-LE MIRE Aude**, *Licenciement économique : Guide pratique : Loi de modernisation sociale ; Réforme Fillon*. Editions d'Organisation, Paris, 2004.
- 27-LE GOFF Jacques**, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail (des années 1830 à nos jours)*, Collection L'Univers des normes, Editions Presses Universitaires de Rennes (PUR), Rennes, 2004.
- 28-LOKIEC Pascal**, *Droit du travail, Tome 1 : Les relations individuelles de travail*, Editions PUF (presse universitaire de France), Paris, 2011.
- 29-LOKIEC Pascal**, *Il faut sauver le droit du travail*, Editions Odile Jacob, Paris, 2015.
- 30-MAZEAUD Antoine**, *Droit du travail*, 7<sup>ème</sup> édition, Montchrestien, Paris, 2010.
- 31-MEDA Dominique**, *Le travail : une valeur en voie de disparition*, Edition Aubier, SLE, 1995.
- 32-MELBOUCI BELHOUT Leila**, *Economie de l'entreprise algérienne*, Editions El- Amel, SLE, 2009.
- 33-MENTRI Messaoud**, *Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie*, OPU, Alger, (SAE).
- 34-MERRIEN François-Xavier**, *l'Etat-providence*, Collection *Que Sais-Je ?* 3<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris, 2007.

- 35-MOULY Jean**, *Droit du travail*, Edition Bréal, 4<sup>ème</sup> édition, Rosny-sous-bois, cedex, 2008.
- 36-PELISSIER Jean**, *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Editions Dalloz, Paris, 2002.
- 37-RIFKIN Jean**, *La fin du travail*, Edition La Découverte, Paris, 1996.
- 38-RIVERO Jean et SAVATIER Jean**, *Droit du Travail*, 13<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris, SAE.
- 39-RIBERT N.**, *Les contrats de travail et leurs clauses*, 2<sup>ème</sup> édition, groupe RF social, Paris, 2008.
- 40-ROUABHI Mohammed Reda**, *Le système de sécurité sociale en Algérie : évolution historique*, Editions EL DAR EL OUTHMANIA, Alger, 2010.
- 41-ROUDENKO Nathalie**, *les sanctions du recours irrégulier au contrat de travail à durée déterminée : étude comparative du droit russe et du droit français*, Faculté de Droit et de Sciences Politiques d'Aix-Marseille, Presse Universitaire d'Aix-Marseille- PUAM- 2005.
- 42-SERON Alexandre et ZACHARIE Arnaud**, *Mondialiser le travail décent*, Editions LUC PIRE, Bruxelles, 2008.
- 43-SUPIOT Alain**, *Critique du droit du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris, 2011.
- 44-SUPIOT Alain**, *Grandeur et misère de l'Etat social*, Leçons inaugurales du collège de France, éditions Fayards, SLE, 2013.
- 45-TAIB Essaid**, *Droit de la fonction publique*, Edition-Distribution HOUMA, Alger, 2005.
- 46-VALTICOS Nicolas**, *Droit international du travail*, Tome 8, 2<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, Paris 1983.
- 47-YACOUB Zina**, *Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Presses Académiques Francophones, Sarrebruck, Allemagne, 2014.

**48-ZOUAÏMIA Rachid**, *Le droit de la concurrence*, Editions Belkeise, Alger, 2012.

### **Thèses et Mémoires**

- 1- **BOYER Tristan**, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement*, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), Paris, 2002.
- 2- **BENLAKHAL Massilia** et **BOUNIA Aicha**, *Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérés par l'ANEM*, Mémoire de fin d'étude pour obtention du diplôme de Master en sciences économiques : économie appliquée et ingénierie financière, Faculté des sciences économiques, Université de Béjaïa, Année universitaire 2012-2013
- 3- **CLAUDE Nadège**, *La variabilité du droit du travail*, thèse pour le Doctorat en Droit privé, Ecole doctorale Pierre COUVROT, Université d'Angers, France, 2010.
- 4- **ROUDENKO Nathalie**, *les sanctions du recours irrégulier au contrat de travail à durée déterminée : étude comparative du droit russe et du droit français*, Faculté de Droit et de Sciences Politiques d'Aix-Marseille, Presse Universitaire d'Aix-Marseille- PUAM- 2005.
- 5- **FROUIN Jean-Yves**, *Une construction prétorienne du droit du travail : entre protection du salarié et intérêt de l'entreprise*, Thèse pour le Doctorat en Droit, Université Paris II (Panthéon-Assas), Septembre 2009.
- 6- **YACOUB Zina**, *De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien*, Mémoire de magistère en Droit, Option : Droit des Affaires, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2007.

## Articles et communications

### Articles

- 1- **A. Abdennour**, « Transition économique et nouveaux enjeux sociaux », *RAT*, numéro spécial : *L'emploi*, 1998, n° 23, pp. 13-22.
- 2- **ABDELKADER Djamel**, « Travail et civilisation ; penser l'ouverture des Espaces, des Métiers, des pratiques », *RAT*, n° 29, SAE, pp. 31-52.
- 3- **AIT BELKACEM Mahrez**, « L'assurance chômage : entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », *RAT*, Numéro spécial (l'emploi), 1998, n° 23, pp. 89-99.
- 4- **AKKACHA Mohieddine**, « La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien du travail », *Revue IDARA*, 2001, n° 21, pp. 213-234.
- 5- **ALIBERT Jacques**, « La dette extérieure de l'Afrique », Dans problèmes économiques n° 2480 du 24-07-1996, pp. 4-8.
- 6- **AMMAR MOUHOUB Mohamed**, « L'assurance chômage et les économies arabes », *RAT*, 2002, n° 29, pp. 53-76.
- 7- **AUER Peter**, « La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent », Cahiers de l'économie et du marché du travail, Bureau international du Travail, Genève, 2008, n° 01.
- 8- **AUVERGNON Philippe**, **BOULENOUAR Malika** et **HAMDAN Leïla** ; « L'inspection du travail au regard de la norme internationale- Proposition de comparaison Algérie- France », *RASJEP*, 1997, n° 4, pp. 1262-1220.
- 9- **BACHIR Hakem**, « Quelques vérités sur la réformes des retraites en Algérie », Quotidien national Le Matin, n° 8109, 31-10-2016. <http://www.lematindz.net>

- 10-BADEL Maryse**, Journée d'études « *Garanties de revenu, garanties de ressources : quels défis pour la protection sociale ?* », Journée d'études organisée par le COMPTRASEC et le Comité Aquitain d'Histoire de la Sécurité Sociale le 4 novembre 2011, *Revue LA LETTRE Du COMPTRASEC*, Université Montesquieu, Bordeaux, Juillet- décembre 2011, n° 01.
- 11- BAÏNI Caroline, HENRARD Jean-Noël et POTTIER Marie-Lise** ; « Les (nouvelles) formes de flexibilité : vers une redistribution de la contrainte espace-temps dans le contrat de travail », In : *La flexibilité en droit du travail*, Les ateliers des FUCAM, Actes de colloque, Editions Anthemis, Belgique, 2012, pp. 187-251.
- 12- BAUGARD Dirk**, « Le droit à l'emploi », Dossier : Droit constitutionnel du travail, *Revue Droit Social*, n° 04/ Avril 2014, Dalloz, Paris, 2014, pp. 332-339.
- 13- BELLOULA Tayeb**, « Il y a précipitation dans les licenciements », Quotidien *El-Watan*, supplément économie, n° 69, du 19 au 25 mars 2007.
- 14-BENAISSA Saïd**, «L'autonomie des E.P.E et les finances publiques », *RASJEP*, 1989, n° 1, pp. 159-211.
- 15-BENELHADJ Slimane**, « La flexibilité de l'emploi », *Revue Algérienne du Travail*, n° 29, SAE, pp. 113- 127.
- 16-BENHAMOUCHE Zoubir et BENKOUSSA Kamel** ; « L'Algérie est-t-elle réformable ? », Quotidien *El-Watan*, n°6567 du 23-05-2012.
- 17-BENHENNI Abdelkader**, « Les conventions collectives et le management participatif », *Revue IDARA*, 1992, n° 2, pp. 55-78.
- 18-BENMATTI Abdullah Nadir**, « L'entreprise publique algérienne : -Cadre juridique et organisationnel – Restructuration » *RCMERA*, 1983, n° 20, pp. 39-52.

- 19-BENGHERSALLAH S.** « Le régime juridique des conflits individuels de travail », *R.A.T.*, 1998, n° 22, pp. 16-22.
- 20-BESSON Bernard**, « La mise en Œuvre de l'intelligence économique dans l'entreprise », In : *La sécurité dans l'entreprise : les classiques entreprise*, Sous la direction de HAUSSER Louis, Editions SEFI, QUEBEC, Canada, 2006.
- 21-BLIDI Amel**, « Monde du travail en Algérie ; l'insoutenable précarité de l'emploi », *Quotidien El Watan - Dimanche 20 novembre 2011* N° 6410.
- 22- BOUANAKA Essaïd**, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et « l'intérêt de l'entreprise » », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro Spécial 2015 (colloque international sur les mutations de l'ordre public : *de l'ordre public aux ordres publics*, 07-08 Mai 2014, Université Abd-Errahmane Mira de Béjaia, Faculté de Droit et Sciences Politiques, pp. 659-665.
- 23-BOUANAKA. E.**, « Réflexion sur la place du droit du travail dans la gestion des ressources humaines en Algérie », *Revue IDARA*, 1997, Vol 07, n°2, pp. 167-180.
- 24-BOUCEND. A, FETTETI. B et FILALI.B**, « Les perspectives économiques de la loi de la privatisation en Algérie », *Revue IDARA*, 1991, Vol 08, n° 01, pp. 121-124.
- 25-BOUDRA Belgacem**, « Le régime juridique de l'entreprise publique économique », *RASJEP*, 1993, n° 02, pp. 245-260.
- 26-BOUAKLI HACENE Chakib**, « Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro spécial 2015: colloque international sur *les mutations de l'ordre public : de l'ordre public aux ordres publics*, faculté de Droits et des Sciences Politiques de l'Université de Béjaia, Université Abd-Errahmane Mira de Béjaia, 07-08 Mai 2014, pp. 675-683.
- 27-BOUANAKA Essaïd**, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et « l'intérêt de l'entreprise » », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro Spécial 2015 : *colloque international sur les mutations de l'ordre public : de l'ordre public aux ordres publics*, faculté de Droits et des Sciences Politiques de l'Université de Béjaia, 07-08 Mai 2014, pp. 659-665.

- 28-BOULENOUAR Malika et HAMDAN Leïla**, « Le licenciement individuel pour motif non économique », *RASJEP*, 1996, n° 1, pp. 35-49.
- 29-BOULENOUAR Malika et HAMDAN Leïla**, « Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit algérien du travail », *RASJEP*, 1996, n° 1, pp. 25-34.
- 30-BOUTALEB Kouider**, « La problématique d'une politique économique de transition à l'économie de marché », *RASJEP*, 1997, n° 4, pp. 1202-1193.
- 31-BOUYACOUB Ahmed**, « Emploi et croissance en Algérie. 1990-2003 », In : *La question de l'emploi au Maghreb central*, sous la direction de HAMMOUDA Nacer-Eddine et MUNETTE Mohammed Saïb, Collection : Reflets de l'économie sociale, Volume 3, Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement (CREAD), OPU, Alger, 2006.
- 32-BOSSU Beranard**, « La faute lourde du salarié, responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », *Revue Droit Social*, 1995, n° 1, pp. 26-32.
- 33-BRAHIMI Mohamed**, « Quelques questions a la réforme de l'entreprise publique (loi n° 88/01) », *RASJEP*, 1989, n° 1, pp. 89-143.
- 34-CAMAJI Laure**, « Le demandeur d'emploi à la recherche de ses obligations », *Revue Droit Social*, n° 06/2010.
- 35-CANUT Florence**, « L'environnement européen de la flexisécurité », *Revue Droit Social*, n° 7/8- Juillet 2014, Dalloz, Paris, 2014, pp. 668-674.
- 36-CHARFI Mohammed**, « Problématique juridique de réajustement du niveau de l'emploi et la question de la réintégration des travailleurs à leurs postes d'emploi », *Revue Algérienne du Travail*, n° 23/1998, pp. 111-137.
- 37-CHEREF Abdelkrim**, « La nature juridique de la flexibilité dans le contrat de travail », *Quotidien national El Watan*, n° 4793 du 19/08/2006, p.13 et n° 4794 du 20/08/2006, p. 13.

- 38-DHIB Abd-Essalam**, « Le contrat de travail à durée déterminée », (version française de l'article), publié dans : المجلة القضائية، الديوان الوطني للنشاطات: عدد 01 لسنة 2001. التربوية،
- 39-DHIB Abd-Essalam**, « Les solutions jurisprudentielles aux problèmes posés par l'application de l'article 73-4 de la loi 90-11 » (version française de l'article), publié dans : المجلة القضائية، الديوان الوطني للنشاطات التربوية، عدد 02 لسنة 2002، ص ص. 39-31.
- 40-DOUTRELEAU Alice**, « Licenciement pour motif économique », *Revue du Droit du Travail*, Rubrique Actualités, Janvier 2016, n° 01, Paris, Dalloz, 2016.
- 41-DURAND Paul**, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Revue Droit Social*, 2010, n°12.
- 42-EGGER Philippe**, « Travail décent et compétitivité : les répercussions de l'adhésion à l'Union Européenne sur la main-d'œuvre », *Revue Internationale du Travail*, BIT, 2003, Vol 142, n° 01, Genève, 2003.
- 43-F.Z. Saïd**, « La procédure de conciliation en matière de règlement des conflits individuels de travail : le cas du bureau de conciliation d'Oran », *RAT*, 1998, n° 22, pp. 103-107.
- 44-FILOCHE Gérard**, (ex inspecteur du travail), « Dix propositions pour le code du travail », Humanité.Fr, 16-02-2016, (<http://www.humanite.fr/dix-propositions-pour-le-code-du-travail-599108>)
- 45-FOUDAD L.Z**, « L'emploi face au contexte de redressement des entreprises publiques économiques », *RAT*, numéro spécial : *L'emploi*, 1998, n° 23, pp. 23-35.
- 46-GARON Lise**, « Crise économique et consensus en Etat rentier : le cas de l'Algérie socialiste », *Etudes internationales*, Vol. 25, n° 01, 1994.
- 47-GAUTIE Jérôme**, « Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », *Revue Droit social*, 2005, n° 1, pp. 3-11.

- 48-GINNEKEN Wouter Van**, « Extension de la sécurité sociale dans les pays en développement », *Revue Internationale du Travail*, Volume 142, n° 01/2003, Bureau International du Travail, Genève, 2003.
- 49-GIRARD Bernard**, « Peut-on réhabiliter les obstacles au licenciement ? », [www://membre.lycos.fr/BernardGirard/obs.html](http://www.membre.lycos.fr/BernardGirard/obs.html).
- 50- GRATTON Laurène**, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », *Revue de Droit Social*, Janvier 2016, n° 01, Editions Dalloz, Paris 2016.
- 51-GRIM Nordine**, « dépermanisation du travail dans le secteur public », *Quotidien El Watan*, du 30-04-2007, [www.elwatan.com](http://www.elwatan.com)
- 52-GRIM Nordine**, « flexibilité de l'emploi, les dérives de la dépermanisation », *Quotidien El Watan* du 30-05-2005, [www.elwatan.com](http://www.elwatan.com)
- 53-GRIM Nordine**, « La réforme économique comme remède à une crise systémique », In : *L'économie algérienne otage de la politique*, Editions CASBAH, Alger, 2004.
- 54-GUEDJALI. N.** « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », *RAT*, 1998, n° 23, pp. 77-87.
- 55-GUENANFA Hadjer**, « Ce que prévoit le nouveau code du travail », Tout sur l'Algérie (TSA), 03/09/2014, <http://www.tsaalgerie.com/2014/09/03/ce-que-prevoit-le-nouveau-code-du-travail/>
- 56-HAMDAN BORSALI Leila**, « Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation », *Revue L'année du Maghreb*, n° 5, 2008, Edition CNRS, pp. 239-246. Référence internet : <http://anneemaghreb.revues.org/447>.
- 57-HAMDAN Leïla**, « De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie », *Revue internationale de Droit Comparé*, n° 03/1999, pp. 649-657.

- 58-HAMOUTENE Hamid**, « Les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le statut des personnes », *Revue EL-MOUHAMAT*, Barreau de Tizi-Ouzou, n° 02, Décembre 2004.
- 59-JACQUEMART Gaëlle**, « Préface pour : *La flexibilité en droit du travail* », Les ateliers des FUCAM, Collection d'actes de colloques, Sous la direction de Patrick Jaillot, Editions Anthemis, Belgique 2012, pp. 7-17.
- 60-KELKOUL. M**, « Place du secteur informel dans le schéma de développement d'une économie en transition », *RAT*, 1998, n° 23, pp. 37-43.
- 61-KHENDEK Samira et KLOUCHE Imène**, « Le secteur informel en Algérie : évolution, caractéristiques et facteurs explicatifs », Université de Tlemcen, 2013. <http://www.erudite.univ-paris-est.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013>
- 62-KORICHE M'hammed Nasr-Eddine**, *Actualités Juridiques Internationales, Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n° 02/ 2015, COMPTRASEC, Bordeaux, 2015.
- 63-KORICHE M'hamed Nasr Eddine**, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », *RAT*, Numéro spécial : *l'emploi*, 1998, n° 23, pp. 45-60.
- 64-KORICHE M'hamed Nasr-Eddine**, « Les relations de travail dans le secteur public- Changement de problématique et rupture normative », *RASJEP*, 1994, n° 2, pp. 239-242.
- 65-KORICHE M'hamed Nasr- Eddine**, « Note à propos du départ volontaire (du salarié) comme cas de cessation de la relation de travail. », *RASJEP*, 1997, Vol 35, n° 2, pp. 508-517.
- 66-KORICHI Abdelaziz**, « Le statut général du travailleur en Algérie », *RCMERA* N° 14/1980, Tunis, pp. 21-34.
- 67-LABORDE Jean-Pierre**, « Stabilité et sécurité de l'emploi entre droit national et droit communautaire », *Revue des sociétés*, Dalloz, 2001, n° 2, pp. 224-234.

- 68-LAUBACHER Paul**, « Chômage : la flexisécurité danoise peut-elle inspirer Manuel Valls ? », Article publié le 28-11-2014 sur L'OBS, Nouvel Observateur du Monde, <http://tempsreel.nouvelobs.com>
- 69-LOKIEC Pascal**, « L'adaptation du travail à l'homme », *Revue Droit Social*, n° 7/8, 2009.
- 70-MAILLARD Cécile**, « Le Compte Personnel d'Activité, sécurité sociale du 21<sup>ème</sup> siècle » Article publié le 09-10-2015, sur *Usinenouvelle*, <http://www.usinenouvelle.com/article/le-compte-personnel-d-activite>
- 71- MAKEDHI Madjid**, « Licenciement abusif : l'autre drame du monde du travail en Algérie », Quotidien El-Watan, du 06-06-2010. Mis en ligne sur : ALGERIA-Watch, Informations sur la situation des droits humains en Algérie, <http://www.algeria-watch.org>
- 72-MARREF Rabeha**, « Les techniques de privatisation des entreprises publiques en Algérie », In : *L'Algérie en mutation – les instruments juridiques de passage à l'économie de marché*, Sous la direction de : CHARVIN Robert et GUESMI Ammar, Editions L'Harmattan, Paris, 2001, pp. 107-119.
- 73-MARTINON Arnaud**, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », *Revue Droit Social*, 2011, n° 06.
- 74-MEDA Dominique**, « Flexicurité, quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », *Revue Droit Social*, 2009, n° 7/8.
- 75-MEDHAR Slimane**, Compte rendu du séminaire : « Travail, société et mouvements sociaux : comparaison entre l'Algérie et le Nigeria », *Revue IDARA*, 1992, Vol 2, n°2, pp. 103-108.
- 76- MIMOUNI Smail**, « **Projet CNAC et ANSEJ en difficultés, pas d'effacement des dettes** », Le temps d'Algérie, Quotidien national, édition numérique, le 09-07-2017.
- 77-MOREAU Marie-Ange et TRUDEAU Gilles**, « Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie : de nouveaux enjeux pour

l'espace régional », *Journal du Droit International*, Editions Juris-Classeur, Paris, 2000, n° 4, pp. 915-948.

**78-MORVAN Patrick**, « Le consentement des salariés dans le plan de sauvegarde de l'emploi », *Revue Droit Social*, 2011, n° 06.

**79-MOULY Jean**, « Le rejet de la réintégration du salarié injustement licencié à l'épreuve du droit à l'emploi », *Revue Droit Social*, Juillet-Aout, 2010, n° 7/8.

**80-MÜCKENBERGER Ulrich**, « Les régulateurs dissimulés : les juges dans l'élaboration normative mondialisée », In : Justice et mondialisation en droit du travail : du rôle du juge aux conflits alternatifs, Sous la direction de MOREAU Marie-Ange, RODIERE Pierre, Horatia Muir Watt. Editions DALLOZ, Paris, 2010, p. 33. Actes des séminaires organisés les 3 et 4 avril 2009 par le Centre de recherche sur la justice et le procès, Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris 1, en partenariat avec l'institut universitaire européen (IUE), le Crimt et l'Université Panthéon Sorbonne Paris 1 (centre de recherche en droit social).

**81-NIANG Mohammed Bachir**, « Existe-t-il un contexte africain du droit du travail », *Revue LA LETTRE Du COMPTRASEC*, Juillet-décembre 2011, n°01, Université Montesquieu, Bordeaux.

**82-NOUIOUA Badredine**, « Faut-il recourir au financement extérieur ? », *Quotidien El Watan*, n° 6756 du 03 Janvier 2013.

**83-PIZZIO- DELAPORTE Corine**, « Libertés fondamentales et droits du salarié : Le rôle du juge » *Revue Droit Social*, numéro spécial : La nouvelle assurance chômage, 2001, n° 04, pp. 404-411.

**84-R.N.**, « Le taux de croissance a atteint 5,1 % », *Quotidien national LIBERTE*, du 13-04-2006.

**85-RAHMANI Ahmed**, « La gestion du potentiel humain dans la conduite du changement : vers une organisation favorisant une GRH moderne et dynamique », *Revue IDARA*, numéro spécial : le changement dans l'administration, 2003, n° 25, pp. 199-215.

**86-RAY Jean-Emmanuel**, « Métamorphoses du droit du travail », *Revue Droit Social*, n° 12/2011, Paris, 2011, pp. 1167-1172.

- 87-RODIERE Pierre**, « Le juge, les droits fondamentaux et l'enchevêtrement normatif : extension des droits fondamentaux ou déconstruction du droit social? » In : Justice et mondialisation en droit du travail : du rôle du juge aux conflits alternatifs, Actes de séminaires organisé par le centre de recherche sur la justice et le procès, Institut André Tunc de l'Université Panthéon Sorbonne Paris I, e, partenariat avec l'Institut Universitaire Européen (IUE), le Crimt et l'Université Panthéon Sorbonne Paris I (Centre de Recherche en Droit Social, organisé le 3 et Le 4 avril 2009, sous la direction de MOREAU Marie-Ange, WATT HoratiaMuir, RODIERE Pierre, Ed, DALLOZ, Paris, 2010.
- 88-ROULS Vincent et TRAN Michèle** ; « Le temps de travail : quel outil de flexibilité », in : La flexibilité en droit du travail, Actes de Colloque, collection les Ateliers des FUCAM, Editions Anthemis, Belgique, 2012.
- 89-RYDER Guy**, « L'impact de la mondialisation sur les normes fondamentales du travail », in Mondialiser le travail décent, Editions LUC PIRE, Bruxelles, 2008.
- 90-SAMAR Nasreddine**, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail : le cas de l'Art. 74 de la loi 90-11 », *Revue Critique de Droit et Sciences Politiques*, 2007, n° 01, Faculté de Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou.
- 91-SAMAR Nasreddine**, « Ordre public social et principe de faveur », *Revue des Sciences Juridiques et Administratives*, Faculté de Droit, Université Abou Bekr BELKAID, Telemcen, n°04/2006.
- 92-SARI Mohammed**, « La difficile mutation des entreprises publiques algériennes », *RASJEP*, 1993, n° 1, pp. 7-15.
- 93-SAVATIER Jean**, « Droit disciplinaire », *Recueil Dalloz, Répertoire Travail*, Vol : *Contrat de travail*, Paris, 1990, pp. 01-19.
- 94-SEWERYNSKI Michal**, « L'effectivité du droit du travail au regard de l'expérience polonaise », In : L'effectivité du droit du travail : A quelles conditions ?, Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, Sous la direction de : AUVERGNON Philippe, COMPTRESEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2006.

- 95-SIAU Bruno**, « La mobilité professionnelle », *Revue Droit social*, n° 09/10 Sept- Oct. 2011, Paris, 2011.
- 96-SPEZIALI Barbara**, « Flexicurité : la formule magique n'est sans doute pas unique », *Revue EURinfo*, Dossier du mois : *le travail entre flexibilité et sécurité*, Novembre 2006, n° 310, pp. 2-3.
- 97-SPYROPOULOS George**, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Revue Droit Social*, 2000, n° 4, pp. 391-400.
- 98-SUPIOT Alain**, « Fragments d'une politique législatives du travail », *Revue Droit Social*, Décembre 2011, n° 12, pp. 1151-1161.
- 99-TALEB Fatiha**, « Politiques de l'emploi et emploi efficace pour résorber le chômage », *RASJEP*, 2001, n° 02, pp. 83-92.
- 100-TEYSSIE Bernard**, « Les groupes de sociétés et le droit du travail », *Revue Droit Social*, Juillet-Août 2010, n° 7/8.
- 101-TEYSSIE Bernard**, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », *Revue Droit Social*, 2005, n° 2, pp. 127-146.
- 102-TOURNAUX Sébastien**, « Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail », *Revue Droit Social*, n° 01-janvier 2016, Ed. Dalloz, Paris, 2016.
- 103- VACHET Gérard**, « Contrat de travail à durée indéterminée (Rupture : effets), Délai-congé ; Indemnité de licenciement », *Recueil Dalloz*, Vol 2 : *Contrat de travail*, Paris, 2000, pp. 01-30.
- 104-VAQUET Philippe**, « Qu'est-ce que juger ? », (Libres propos), *Revue Droit Social*, n° 11/2010, Paris 2010.
- 105-VERKINDT Pierre-Yves**, « Conclusion : L'adaptation négociée des effectifs : l'œuvre palimpseste », *Revue Droit Social*, n° 06 Juin 2011.
- 106-VERKINDT Pierre-Yves**, « les notions cadre : l'entreprise », in : *Les notions fondamentales du droit du travail*, Colloques, Sous la direction de TEYESSE Bernard, Editions Panthéon Assas, LGDJ, Paris, 2009.

- 107- WILLMANN Christophe**, « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques... et l'emploi ? », *Revue Droit Social*, Octobre 2015, n° 10, Dalloz, Paris, 2015, pp. 767-776.
- 108-YACOUB Zina**, Actualité juridique internationale, Algérie, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2016, n° 02. Comptrasec, Bordeaux, 2016, pp. 124-125.
- 109-YACOUB Zina**, « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro spécial-2015 : colloque international sur *les mutations de l'ordre public : de l'ordre public aux ordres publics*, faculté de Droits et des Sciences Politiques, Université Abd Errahmane Mira de Bejaia, 07-08 Mai 2014, pp. 643-658.
- 110-YACOUB Zina**, « Vers la depermanisation des relations de travail en droit algérien : enjeux économiques et protection de l'emploi », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, le n°01/2014, Faculté de Droit et des Sciences politiques, Université de Béjaia, pp. 77-83.
- 111-ZAHI Amor**, « Aspects juridiques des réformes économiques en Algérie », In : *L'Algérie en mutation ; les instruments juridiques de passages à l'économie de marché*, sous la direction de CHARVIN Robert et GUESMI Ammar, Editions L'Harmattan, Paris, 2001, p. 55-65.
- 112-ZACHARIE Arnaud**, « Mondialisation et emploi : Anatomie des grandes mutations, In : *Mondialiser le travail décent*, sous la direction de SERON Alexandre ; ZACHARIE Arnaud, Editions LUC PIRE, Bruxelles, 2008, pp. 44-48.
- 113-ZITOUNI. A.**, « L'inspection du travail et le traitement des différends individuels de travail », *RAT*, 1998, n° 22, pp. 81-91.
- 114-ZOUAÏMIA Rachid**, « l'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie » *Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques*, n° 1/1989, pp. 145-147.

**115-ZOUAÏMIA Rachid**, « Les tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques en Algérie », *Revue du Centre Maghrébin d'Etudes et de Recherche Administratives*, N° 20/1983, PP. 53-58

**116 -ZOUAÏMIA Rachid**, « Déréglementation et ineffectivité des normes en droit économique algérien », *Revue IDARA*, 2001, n° 21, pp. 115-128.

### Communications

- 1- BOUANAKA Essaïd**, « la tendance à la contractualisation du rapport de travail à travers la législation du travail et la pratique des entreprises », *Colloque national sur les conditions économiques de l'entreprise et leur impact sur les relations de travail en droit algérien*, Faculté de droit et sciences politiques, Université de Jijel, 10 et 11 mars 2010.
- 2- BOUKLI-HACENE Chakib**, « Ordre public social et flexibilité en matière de contrat de travail, *Colloque national sur les conditions économiques de l'entreprise et leur impact sur les relations de travail en droit algérien*, Faculté de droit et sciences politiques, Université de Jijel, 10 et 11 mars 2010.
- 3- IAT- Gelsenkirchen et KIRSCH Johannes**, « Le licenciement économique comme facteur d'exclusion sociale – Préconisations », Intervention au séminaire de l'Université Européenne du travail à Madrid 22/03/2000.
- 4- KORICHE Mahammed Nasr-Eddine**, « Droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation », Colloque national au sujet l'impact des réformes économiques sur les relations de travail en droit algérien, Mars 2010, Université de Jijel.
- 5- KUMARAN Ira**, « Le patronat français demande la fin du travail permanent », Article publié par : Le Comité International de la quatrième internationale (CIQI), World Socialist Web Site, 08 Avril 2015. [www.wsws.org/fr/articles/2015/avr2015/mede-a08.shtml](http://www.wsws.org/fr/articles/2015/avr2015/mede-a08.shtml)

- 6- **YACOUB Zina**, « La dépermanisation des relations de travail en droit algérien, enjeux économiques et protection de l'emploi », *Colloque national sur les conditions économiques de l'entreprise et leur impact sur les relations de travail en droit algérien*, Faculté de droit et sciences politiques, Université de Jijel, 10 et 11 mars 2010.
- 7- **YACOUB Zina**, « Le travail décent à l'heure de la mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre les enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent », *Colloque national sur le travail décent entre la réalité de l'emploi et les perspectives vers une justice sociale*, Faculté de Droit et Sciences Politiques, Laboratoire de Recherche sur le Droit Foncier et de L'environnement, Université Abd Elhamid Ibn Badisse de Mostaganem, 28 et 29 avril 2014.
- 8- **YACOUB Zina**, « Les relations de travail en Algérie entre pérennité et dépermanisation : perspectives de flexicurité et émergence d'un droit de l'emploi », *Colloque international sur l'impact des réformes économiques sur le droit de l'emploi et la protection sociale : nouveaux enjeux et perspectives à la lumière des expériences maghrébines et françaises*, Faculté de Droit et Sciences politiques, Université de Constantine, Octobre 2014.
- 9- **YACOUB Zina**, « Point sur la conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail », *Colloque international sur les modes alternatifs de règlement des différends : défis et réalités*, Faculté de Droit et Sciences Politiques, Université de Béjaia, 26-27 Avril 2016.
- 10- **ZEGHIB S.** et **KHIRI Z.**, *Privatisation et développement économique en Algérie : bilan et perspectives*, Colloque international sur *la privatisation et le nouveau rôle de l'Etat*, Université de Sétif, 2004.
- 11- **ZOUAÏMIA Rachid**, « Le processus de déréglementation de la relation de travail », note introductive au colloque national sur *l'impact de la conjoncture économique sur les relations de travail en Droit algérien*, Mars 2010, Université de Jijel.

## Textes juridiques

### Constitutions

- 1- **Constitution** de la République algérienne démocratique et populaire de **1976**, adoptée par référendum du 19-11-1976, promulguée par Ordonnance n° 76-79 du 22-11-1976 portant promulgation de la Constitution, JORA n° 94 du 24-11-1976.
- 2- **Révision constitutionnelle de 1989**, adoptée par référendum du 23 février 1989, promulguée par décret présidentiel n°89-18 du 28-02-1989 relatif à la publication au journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, de la révision constitutionnelle, *JORA* n° 09 du 01-03-1989.
- 3- **Révision constitutionnelle de 1996**, adoptée par référendum du 28 novembre 1996, Promulguée par décret présidentiel n° 96-438 du 07-12-1996, JORA n° 76 du 08-12-1996, modifiée et complétée.
- 4- **Révision constitutionnelle de 2016**, adoptée par le parlement le 07-02-2016, promulguée par la loi n° 16-01 du 06-03-2016 portant Révision constitutionnelle, JORA n° 14 du 07-03-2016.

### Conventions internationales

- 1- **Convention n° 81** de l'OIT sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, Adoptée à Genève le 11 juillet 1947, approuvée par l'Assemblée fédérale le 16 juin 1949.
- 2- **Convention n°155** de l'OIT concernant la sécurité, la santé des travailleurs, et le milieu de travail, adoptée à Genève le 22 Juin 1981. ratifiée par le décret présidentiel n° 06-59 du 11 février 2006.
- 3- **Convention n° 135** de l'OIT, concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise, adoptée à Genève le 23 Juin 1971, ratifiée par le décret présidentiel n° 06-58 du 11 février 2006.

## Textes législatifs

- 1- **Loi n° 62-157** du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *JORA* n° 2 du 11-01 1963. (Abrogée par l'Ordonnance n° 73-29 du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n° 62-157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *JORA* n° 62 du 03-08-1973).
- 2- **Ordonnance n° 66-133** du 02/06/1966 portant Statut Général de la fonction publique, *JORA* n° 46 du 08-06-1966. (Abrogée par l'Ordonnance n° 06-03 du 15-07-2006 portant Statut général de la fonction publique, *JORA* n°46 du 16-07-2006).
- 3- **Ordonnance n° 66-156** du 8-06-1966 portant le code pénal, *JORA* n° 49 du 11-06-1966, modifiée et complétée.
- 4- **Ordonnance n° 71-74** du 16/11/1971 relative à la gestion socialiste des entreprises publiques, *JORA* n° 101 du 13-12-1971. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990).
- 5- **Ordonnance n° 73-29** du 05/07/1973 portant abrogation de la loi n° 62-157 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, *JORA* n° 62 du 03-08-1973.
- 6- **Ordonnance n° 75-31** du 29/ 04/ 1975 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé, *JORA* n° 39 du 16/05/1975. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990).
- 7- **Ordonnance n° 75-33** du 29-04-1975 relative aux attributions de l'inspection du travail, *JORA* n° 39 du 16-05-1975. (Abrogée par la loi Loi n° 90-03 du 06 février 1990 relative à l'inspection du travail, *JORA* n° 06 du 07-02-1990).
- 8- **Ordonnance n° 75-58** du 26 septembre 1975 portant Code civil, *JORA* n° 78 du 30-09-1975, Modifiée et complétée.

- 9- Loi n° 78-12** du 05-08-1978 portant le Statut Général du Travailleur, *JORA* n° 32 du 08-08-1978. Modifié
- 10-Loi n° 82-06** du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, *JORA* n° 06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990).
- 11-Loi n° 83-11** du 02/07/1983 relative aux assurances sociales, *JORA* n°28 du 05-07-1983, modifiée et complétée.
- 12-Loi n° 83-13** du 02/07/1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, *JORA* n°28 du 05-07-1983, modifiée.
- 13- Loi n° 83-15** du 02/07/1983 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale *JORA* n° 28 du 05-07-1983. (Abrogé par la loi 08-08 du 23-02-2008, relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, *JORA* n° 11 du 02-03-2008)
- 14- Loi n° 88-01** du 12-01-1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques, *JORA* n° 2 du 13-01-1988, modifiée et complétée.
- 15- Loi n ° 90-02** du 06- 02- 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, *JORA* n° 6 du 07-02-1990, modifiée et complétée.
- 16- Loi n° 90-03** du 06 février 1990 relative à l'inspection du travail, *JORA* n° 06 du 07-02-1990. modifiée et complétée.
- 17- Loi n° 90-04** du 06-02-1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, *JORA* n° 6 du 07-02-1990, modifiée et complétée.

- 18- Loi n° 90-11** du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990, modifiée et complétée par : loi n° 91-29 du 21-12-1991, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 68 du 25-12-1991, décret législatif n° 94-03 du 11-04-1994, complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 20 du 13-04-1994, décret législatif n° 94-09 du 26-05-1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994, ordonnance 96-21 du 09-07-1996 la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 43 du 10-07-1996, ordonnance n° 97-02 du 11/01/1997, complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 03 du 12-01-1997, ordonnance 97-03 du 11-01-1997 fixant la durée légale du travail, *JORA* n° 03 du 12-01-1997, loi n° 14-10 du 30-12-2014 portant loi de finances pour 2015, *JORA* n° 78 du 31-12-2014 et ordonnance n° 15-01 du 23-07-2015 portant loi de finances complémentaire pour 2015, *JORA* n° 40 du 23-07-2015.
- 19- Loi n° 90-14** du 02-07-1990 relatives aux modalités d'exercice du droit syndical, *JORA* n°23 du 06-07-1990, modifiée et complétée par la loi 91-30 du 21-12-1991, *JORA* n° 68 du 25-12-1991, modifiée.
- 20- Loi n° 91-29** du 21-12-1991 modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 68 du 25-12-1991.
- 21-Décret législatif n° 94-09** du 26-05-1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994.
- 22-Décret législatif n° 94-10** du 26-05-1994 instituant la retraite anticipée, *JORA* n°34 du 01-06-1994.
- 23-Décret législatif n° 94-11** du 26-05-1994 instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi, *JORA* n° 34 du 01-06-1994.

- 24-Ordonnance n° 95-22** du 26-08-1995 portant privatisation des entreprises publiques économiques. *JORA* n° 48 du 03-09-1995. Abrogée par : Ordonnance n° 01-04 du 20-08-2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, *JORA* n°47 du 22-08-2001.
- 25-Ordonnance n° 95-25** du 25-09-1995 relative à la gestion des capitaux marchands de l'Etat, *JORA* n° 55 du 27-09-1995, Abrogée par : Ordonnance n° 01-04 du 20-08-2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, *JORA* n°47 du 22-08-2001.
- 26-Ordonnance 96-21** du 09-07-1996, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 43 du 10-07-1996.
- 27-Ordonnance n°01-04** du 20 août 2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques économiques, *JORA* n° 47 du 22-08-2001. (Complétée par l'Ordonnance n° 08-01 du 28-02-2008, *JORA* n° 11 du 02-03-2008)
- 28- Loi n° 01-18** du 12-12-2001 portant loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise (PME), *JORA* n° 77 du 15-12-2001. (Abrogée par la Loi n° 17-02 du 10-01-2017 portant loi d'orientation sur le développement de la petite et moyenne entreprise, *JORA* n° 02 du 11-01-2017.
- 29- Loi n° 04-19** du 25-12-2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, *JORA* n° 83 du 26-12-2004.
- 30- Ordonnance n° 06-03** du 15-07-2006 portant Statut général de la fonction publique, *JORA* n°46 du 16-07-2006.
- 31- Loi n° 06-21** du 11-12-2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi, *JORA* n° 80 du 11-12-2006.
- 32- Loi n° 08-07** du 23-02-2008 portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnel, *JORA* n° 11 du 02-03-2008.

**33- Loi n° 08-09** du 25-02-2008, portant code de procédure civile et administrative, *JORA* n° 03 du 23-04-2008, modifiée et complétée.

**34-Loi n° 14-10** du 30-12-2014 portant loi de finances pour 2015, *JORA* n° 78 du 31-12-2014, modifiée et complétée.

**35-Loi n° 16-14** du 28-12-2016 portant loi de finances pour 2017, *JORA* n° 77 du 29-12-2016.

**36- Loi n° 16-15** du 31-12-2016 modifiant et complétant la loi n° 83-12 du 02-07-1983 relative à la retraite, *JORA* n° 78 du 31-12-2016.

**37- Loi n° 17-02** du 10-01-2017 portant loi d'orientation sur le développement de la petite et moyenne entreprise, *JORA* n° 02 du 11-01-2017.

### **Textes réglementaires**

**1- Décret n° 82-302** du 11/09/1982 relatif aux modalités d'application des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail, *JORA* n° 35 du 14-09-1982. (Abrogé par Loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990)

**2- Décret n° 85-59** du 23/03/1985 portant Statut Type des Travailleurs des Institutions et Administrations publiques, *JORA* n°13 du 24-03-1985. (Abrogé par Ordonnance 06-03 du 15-07-2006 portant Statut général de la fonction publique).

**3- Décret n° 85-223** du 20/08/1985 portant organisation administrative de la sécurité sociale, *JORA* n° 35 du 21-08-1985, modifié et complété.

**4- Décret exécutif n° 90-209** du 14-07-1990 portant organisation de l'inspection générale du travail, *JORA* n° 29 du 18-07-1990. (Abrogé par le décret exécutif n° 05-05 du 06-01-2005, portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail, *JORA* n° 04 du 09-01-2005)

- 5- **Décret exécutif n° 91-44** du 16-02-1991 portant statut particulier applicable aux inspecteurs du travail, *JORA* n° 08 du 20-02-1991. (Abrogé par : Décret exécutif n° 11-261 du 30-07-2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps des inspecteurs du travail, *JORA* n° 43 Aout 2011).
- 6- **Décret exécutif n° 91-272** du 10-08-1991 fixant la compétence territoriale des bureaux de conciliation, *JORA* n° 38/ 1991. (Abrogé par Décret exécutif n° 05-07 du 06-01-2005, fixant la compétence locale des bureaux de conciliation, *JORA* n° 04 du 09-1-2005).
- 7- **Décret exécutif n° 94-188** du 06-07-1994 portant Statut de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, *JORA* n° 44 du 07-07-1994.
- 8- **Décret exécutif n° 03-79** du 25-02-2003 fixant la nature juridique, les missions et l'organisation des centres de facilitation des petites et moyennes entreprises, *JORA* n° 13 du 26-02-2003.
- 9- **Décret exécutif n° 05-05** du 06-01-2005, portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail, *JORA* n° 04 du 09-01-2005.
- 10-**Décret exécutif n° 05-07** du 06-01-2005, fixant la compétence locale des bureaux de conciliation, *JORA* n° 04 du 09-01-2005.
- 11-**Décret exécutif n° 05-165** du 03-05-2005 portant création, organisation et fonctionnement de l'agence nationale de développement de la PME, *JORA* n° 32 du 04-05-2005.
- 12-**Décret présidentiel n° 07-308** du 29-09-2007 fixant les modalités de recrutement des agents contractuels, leurs droits et obligations, les éléments constitutifs de leurs rémunération, les règles relatives à leur gestion ainsi que le régime disciplinaire qui leur est applicable, *JORA* n°61 du 30-09-2007.
- 13-**Décret exécutif n° 08-126** du 19-04-2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, *JORA* n° 24 du 22-04-2008, modifié et complété par le Décret exécutif n° 11-105 du 06-03-2011.

**14-Décret exécutif n° 11-261** du 30-07-2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps des inspecteurs du travail, *JORA* n° 43 Aout 2011.

**15-Décret exécutif n° 11-133** du 19-09-2011, fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des cellules de conseil et d'orientation dans les établissements de formation professionnelle et d'enseignement professionnel ainsi que la commission intersectorielle de Wilaya, *JORA* n° 23 du 21-09-2011.

**16-Décret exécutif n° 15-59** du 08-02-2015 fixant les éléments constitutifs du salaire national minimum garanti, *JORA* n° 02 du 15-02-2015.

### **Textes juridiques français**

- 1- **Code du travail français**, 77<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2015.
- 2- **Loi n° 2005-32** de programmation pour la cohésion sociale, 18 janvier 2005.
- 3- **Loi n° 2008-126** du 13-02-2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.
- 4- **Loi n° 2015-990** du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *JORF* n° 0181 du 7 août 2015 page 13537 texte n° 1, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2015/8/6/EINX1426821L/jo/texte>
- 5- **Loi n° 2016-1088** du 08-08-2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JORF* du 09-08-2016. (Loi El-Khomri)

### **Jurisprudence**

- 1- Cass.soc., 19 Mai 1976, Bull. V. n° 291, p. 238, cités par : SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail : le cas de l'Art. 74 de la loi 90-11 », *Revue Critique de Droit et Sciences Politiques*, n° 01 / 2007, Faculté de Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou., p. 08.
- 2- Cass.Soc. 23 février 1977, Bull. V. n° 133, p. 104, cités par : SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail : le cas de l'Art. 74 de la loi 90-11 », *Revue Critique de Droit et Sciences Politiques*, n° 01 / 2007, Faculté de Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou., p. 09.

- 3- Cass.Soc. 18 octobre 1983, D. 1984,I.R, 358, cités par : SAMAR Nasreddine, « Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail : le cas de l'Art. 74 de la loi 90-11 », Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, n° 01 / 2007, Faculté de Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou., p. 25.
- 4- Cass.soc. 14 Novembre 1980, Bull. I. n° 819, p. 605.
- 5- Soc. 22 avr. 1985 : Bull. civ. V, n°320 ; Soc. 3 déc. 1987 : bull. civ. V, n° 698 ; D. 1988. Spmm. 317, Obs. Langlois. Cité dans : Code du travail français, avec Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par : RADE Christophe, DECHRISTE Caroline, GADRAT Magali, Editions Dalloz, Paris 2015, p. 394.
- 6- Cass.soc., 19 Février 1986, Bull. V, n° 8, p. 07.
- 7- Cass. Soc., 12 Juin 1986, Bull. Civ., V, n° 299. Cité par : CRISTAU Antoine, Droit du travail, 11<sup>ème</sup> édition 2014-2015, Editions HACHETTE Livres, avec coordination de SCHLACTHER Didier, Paris, 2015, p. 81.
- 8- Cass. Soc. 19-12-1990, n° 89-42.242, BC Vol n° 687. (Cité par : LE MIRE Aude, Licenciement économique : Guide pratique : Loi de modernisation sociale ; Réforme Fillon. Editions d'Organisation, Paris, 2004, p. 40).
- 9- Cass. Soc. , 22 fév. 1994, n° 92-41. 891. (Cité par : BOYER Tristan, Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), Paris, 2002, p. 18)
- 10-Cass. Soc. , 26 jan. 1994, n° 91-45.825. (Cité par : BOYER Tristan, Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), Paris, 2002, p. 19)
- 11- Cass. Soc. 5 avr. 1995, n° 93-42. 692, Sté Tubes et displays, anciennement Vidéocolor, BC Vol.
- 12-Cass. Soc. , 26 nov. 1996, n° 93-44.811. (Cité par : BOYER Tristan, Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), Paris, 2002, p. 19)

- 13-**Cass. Soc. 12 nov. 1997, n° 94-43.426. (Cité par BOYER Tristan, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement*, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), Paris, 2002, p. 20).
- 14-**Soc., 28 avr. 1998, n° 87-41.804, Bull. civ. V, n° 257 ; Dr. Ouvrier 1988. 250, note A. Jeammaud et M. Le Feriant. Cité par : GRATTON Laurène, « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », *Revue de Droit Social*, n°01- Janvier 2016, Ed. Dalloz, Paris 2016. p. 04.
- 15-**Cass. soc. 29-04-1998, n° 96-40.537, Sem. soc. Lamy, n° 886, 11-05-1998, p. 10. (Cité par: BOYER Tristan, *Mécanique du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciement*, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), Paris, 2002, p. 18).
- 16-**Soc., 14 déc. 1999, n° 97-41. 995, Bull. civ. V, n° 488 ; D. 2000. 40 ; Dr. Soc. 2000. 163, Concl. J. Dupolat. 165, note J-E. Ray ; RTD civ. 2000. 801, obs. J. Hauser. Cités par : GRATON Laurène , « Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate », *Revue de Droit Social*, n°01- Janvier 2016, Ed. Dalloz, Paris 2016. p. 04.
- 17-**Cass. Soc., 14 juin 2000, TPS 2000. Comm. 297. –Adde. Cass. Soc., 30 mars 2005 : RJS 6 /05. n° 606. – Cass. Soc., 29 juin 2005 : JCP S 2005, 1173, Note F, Bousez. Cité par : CESARO Jean François, MARTINON Arnaud, TAYSSIE Bernard, *Droit du travail ; Relations individuelles*, 3<sup>ème</sup> édition, Lexis, Nexis SA, Paris, 2014.
- 18-**Cass. Soc., 14 Juin 2006, JCP S 2006, 1668, *RJS* 10/2006, n° 1053.
- 19-**Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-40489, *RJS* 2008, n° 966.
- 20-**Cass. Soc., 8 juill. 2008, RJS 2008, n° 966, *RJS* 2008, n° 966.
- 21-**Cass. Soc. 14 décembre 2011, pourvois n° 10.11-42 et 10-.13-922. In : Comment licencier un salarié pour motif économique ? <http://www.documentissime.fr/dossiers-droit-pratique/dossier-7->

**22-**Cass. Soc., 31 Octobre 2012, n° 11-21.714 F-D ; Cité par : LAPORTE Sandra, Droit du travail, Les arrêts décisifs 2012/2013, Editions Liaisons Sociales, Rueil-Malmaison, Paris 2013, p. 38.

**23-**Cass. Soc., 5 Juin 2013, n° 11-21. 255 F-PB, Liaison sociales quotidien n° 16364, in : LAPORTE Sandra, Droit du travail, Les arrêts décisifs 2012/2013, Editions Liaisons Sociales, Rueil-Malmaison, Paris 2013, pp. 71-73.

**24-**Cass. Soc. 15-10-2014, n° 11-22251, Bulletin 2014, V, n° 241. In : <https://www.legifrance.gouv.fr>

**25-**Cass. Soc., 22 octobre 2015, pourvoi n°14-11.801, Bull. 2015, V (FP-P+B)

## **Documents**

- 1-** NOSSEREAU Alain, « santé au travail ou santé du travail ? », CRCOM, Janvier, 2006.
- 2-** PUJOLAR David, Projet évolution *Gérontosud*, Organisme de formation de professionnels qui améliorent la qualité de vie des personnes âgées et/ou handicapées, TPE sise à Saint-Gély du fesc, Montpellier, démarche RSE Développement 2015.
- 3-** YACOUB Zina, Statut Juridique des grimpeurs de palmiers, projet de recherche, réalisé dans le cadre de notre collaboration avec l'association *BEDE* de Montpellier, 2016-2017.
- 4-** Avant projet de Loi portant code du travail, mis en ligne par ZAIM Abdelhak, septembre 2014. <https://www.fichier-pdf.fr/2015/03/21/copie-de-avant-projet-de-code-du-travail-algerie-septembre-2014/>
- 5-** Bulletin d'information statistique, n° 29, données du premier semestre 2016, Ministère de l'Industrie et des Mines, Direction Générale de la Veille Stratégique, des études et des systèmes d'information, édition novembre 2016. [http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin\\_PME\\_N\\_29\\_V8.pdf](http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_PME_N_29_V8.pdf)
- 6-** « Compte rendu de la table ronde sur l'ouverture commerciale de l'économie algérienne », *Revue IDARA*, 1997, Vol 7, n° 1, Alger.

- 7- Décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-751 DC rendue le 05-08-2015.  
In : Cabinet d'avocat Jalain, « Loi Macron : Le plafonnement des indemnités prud'homales invalidé par le Conseil Constitutionnel »  
<http://avocat-jalain.fr/prud-hommes/faq-3/loi-macron>
- 8- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée à Paris, le 10 décembre 1948.
- 9- Document de la ligue algérienne des droits de l'homme (LADDH), De l'Etat de non Droit à la barbarie, septembre, 2002.
- 10- Informations socio-économiques : Secteur informel et relations professionnelles, Extrait du « Travail dans le monde » 1997/1998, BIT, Genève, In : *RAT* n° 23/1998, Alger, 1998.
- 11-Rapport de la 15<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail, BIT, janvier, 1993.
- 12-Rapport de l'ONS n° 726, Activité, emploi et chômage en septembre 2015.  
[http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme,56-.html#pagination\\_articles](http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme,56-.html#pagination_articles)
- 13-Rapport réalisé par le sociologue et chercheur Mohamed Saïb Musette avec la collaboration de Mohammed Meziani, Quotidien *El Watan* n° 6410 du 20 novembre 2011.
- 14-Algérie : législation du travail et emploi, in *Réflexions* de Z. Fares, mis en ligne le 20-11- 2007, <http://reflexions.over-blog.org/article-13945574.html>
- 15-Pacte International Relatif au Droit Economiques, Sociaux et Culturels, adopté par l'assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966, Textes authentiques du Pacte (version française), enregistré d'office le 03-01-1976, p. 16. <http://www.refworld.org>
- 16-Pistes alternatives : Les revendications de la campagne pour le travail décent, in : *Mondialiser le travail décent*, Editions LUC PIRE, Bruxelles, 2008.
- 17-Taux de chômage en Algérie : 20% chez les femmes contre 8% chez les hommes, article publié le 14-01-2017 sur : [www.radioalgerie.dz](http://www.radioalgerie.dz)

## En langue arabe

### الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994.
- 2- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2012.
- 3- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة- 1979.
- 4- بن رجدال آمال، القانون الاجتماعي: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، سلسلة القانون في الميدان، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009.
- 5- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 6- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003.
- 7- عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 8- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2011.

### الرسائل والمذكرات

- 1- بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2003-2004.
- 2- فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل-دراسة مقارنة-الجزائر - فرنسا، رسالة ماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2002-2003.
- 3- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2007-2008.

- 1- ع. يحيوي، "التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية" *المجلة القضائية*، عدد 1 لسنة 2002- طبعة دار القصبية و النشر- الجزائر 2003، ص ص.51-54.
- 2- مايكل هود، "أثر الإصلاحات الاقتصادية على الجزائر"، ترجمة مختصرة من قبل الأستاذ حاج صحراوي.ح، *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*، صادرة عن كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة سطيف، طبعة شركة دار الهدى، عين مليلة، الجزائر عدد 1/ 2002.
- 3- أيت منصور كمال، دور قانون الخصوصية في حماية الحق في العمل : دراسة القانون الجزائري والقانونين التونسي والمغربي، الملتقى الدولي حول انعكاسات التحولات الاقتصادية على قانون التشغيل والحماية الاجتماعية : تحديات جديدة وآفاق على ضوء التجارب المغربية والفرنسية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، أكتوبر 2014،

### الاجتهاد القضائي

- 1- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 23775، مؤرخ في 11/05/1981- مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب- الجزائر، 2001.
- 2- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 25246، مؤرخ في 18/01/1982، - مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب- الجزائر، 2001.
- 3- قرارا لغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 33149، مؤرخ في 27/06/1983، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب- الجزائر، 2001.
- 4- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 65773، مؤرخ في 24/12/1990، *المجلة القضائية* رقم 1992/02، ص. 113.
- 5- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 135452، مؤرخ في 04/06/1996، *المجلة القضائية* رقم 1997/02، ص. 195.
- 6- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 144351 المؤرخ في 23/04/1997، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب، الجزائر 2001.
- 7- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 155985، مؤرخ في 10-02-1998، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب.
- 8- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 159428، مؤرخ في 09/06/1998، غير منشور.

- 9- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 182539، مؤرخ في 18/01/2000، المجلة القضائية، 2001، العدد 2، ص. 41. عن جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر، ص. 783.
- 10-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 265708، مؤرخ في 09/12/2003، نشرة القضاة، 2006، العدد 57، ص. 204. عن سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 991.
- 11-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 283600، مؤرخ في 15/12/2004، المجلة القضائية رقم 2004/02، ص. 193.
- 12-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 320010 مؤرخ في 05/10/2005، نشرة القضاة، 2006، العدد 59، ص. 223. عن جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1000-1001.
- 13-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 314065، مؤرخ في 05/10/2005، نشرة القضاة 2010، العدد 65، ص. 297. عن سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1115، 1116.
- 14-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 350940، مؤرخ في 16-12-2006، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2007.
- 15-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 337769، مؤرخ في 07/06/2006، المجلة القضائية رقم 2006/01، ص. 297.
- 16-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 578299، المؤرخ في 06 ماي 2010، فهرس 10/01843، غير منشور.
- 17-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 628543، مؤرخ في 02/06/2011، مجلة المحكمة العليا 2011، العدد 2، ص. 216. عن: سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1147، 1148.
- 18-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 622703، مؤرخ في 02-06-2011 مجلة المحكمة العليا، عدد 2011/02، ص. 213. عن: سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1147-1146.
- 19-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 0824177، مؤرخ في 04/07/2013، المجلة القضائية رقم 2013/02، ص. 263.
- 20-حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة الرويبة، بتاريخ 09-09-2015، رقم الفهرس 15/05565. غير منشور.

# ***Sommaire***

<b><i>Liste d'abréviations</i></b> .....	2
--	---

<b><i>Introduction</i></b> .....	4
----------------------------------	---

## ***Première partie***

<b><i>La place du droit algérien du travail dans le cheminement des réformes : d'une problématique de développement à une nécessité d'adaptation</i></b> .....	21
--	----

### ***Chapitre 1***

<b><i>Le droit algérien du travail sous l'égide du socialisme et la politique du développement</i></b> .....	23
--	----

<b><u><i>Section 1</i></u></b> <b><i>Les fondements de la législation du travail sous l'égide du socialisme</i></b> .....	25
---	----

<b>Sous-section 1 : l'Etat plénipotentiaire dans la gestion des ressources humaines</b> .....	25
---	----

<b>Sous-section 2 : L'encadrement des relations du travail par le droit public</b> .....	28
--	----

<b>Sous-section 3 : La soumission des rapports entreprise-employés au droit statutaire</b> .....	30
--	----

<b><u><i>Section 2</i></u></b> <b><i>La place du travailleur dans la politique du Développement sous l'égide du socialisme</i></b> .....	31
--	----

<b>Sous-section1: De la définition du travailleur dans les textes d'inspiration Socialiste</b> .....	32
--	----

Sous-section 2 : De L'harmonisation des statuts applicables aux fonctionnaires et travailleurs .....	34
Sous-section 3 : De la protection du travailleur sous l'égide du Socialisme .....	36
Paragraphe 1 : Le principe de stabilité des relations de travail .....	36
Paragraphe 2 : La protection du travailleur en matière de licenciement .....	37
I- La protection du travailleur en matière de licenciement Disciplinaire et le licenciement sans faute grave .....	37
II- La protection du travailleur en matière de licenciement Pour compression d'effectif .....	41

## *Chapitre 2*

<i>Le processus adaptatif du droit algérien du travail aux mutations économiques</i> .....	44
--	----

<b><u>Section 1</u></b> <i>L'abandon d'une législation statutaire pour une Législation d'inspiration libérale</i> .....	46
---	----

Sous-section 1: La remise en cause de l'Etat protecteur et de l'interventionnisme public qui le caractérise .....	47
Paragraphe 1 : L'Etat social et le droit du travail .....	48
Paragraphe 2 : De la réforme de l'Etat providence et son influence sur le droit du travail .....	49
Sous- section 2 : La législation du travail et le processus de Déréglementation des relations de travail .....	51
Paragraphe 1 : Le désengagement de l'Etat de la réglementation des relations de travail .....	52
I- Les contraintes internationales et le désengagement de l'Etat de l'activité économique .....	52
II- L'autonomisation des entreprises publiques économiques .....	55
III- Le recours aux privatisations et leur impact sur le monde du travail .....	56

Paragraphe2 : Flexibilisation du droit algérien du travail suite au désengagement de l'Etat de l'activité économique .....	59
I- De la contractualisation des relations de travail .....	60
II- De l'autonomie normative des acteurs sociaux .....	61
III- De la différenciation des statuts applicables aux fonctionnaires et travailleurs .....	62
<b><u>Section 2</u> Le maintien relatif du rôle protecteur du droit du travail dans le processus adaptatif .....</b>	<b>65</b>
<b>Sous section 1 : Les raisons de la posture conservatrice de la législation algérienne du travail .....</b>	<b>66</b>
Paragraphe 1 : De la nature protectrice du droit du travail .....	66
I- L'évolution historique du droit du travail et la protection du travailleur .....	67
II- L'évolution du régime de la rupture de la relation de travail .....	68
Paragraphe2 : De la récente transition de l'Algérie à l'économie de marché .....	71
I- La transition intervenant dans une situation de crise .....	71
II- La reconduction de certaines dispositions de la législation Antérieure et l'attachement aux rigidités du régime socialiste .....	73
<b>Sous section 2 : Les aspects du rôle protecteur du droit algérien du travail dans la législation en vigueur .....</b>	<b>75</b>
Paragraphe 1 : Le maintien de la protection de l'emploi à travers la sécurisation de l'emploi .....	77
I- Sécurisation de l'emploi à travers les garanties prévues en matière de licenciement disciplinaire et de licenciement sans faute .....	77
II- Sécurisation de l'emploi à travers les garanties prévues en matière de licenciement pour compression d'effectif .....	91

Paragraphe 2 : Maintien de la stabilité de l'emploi à travers la pérennité et la continuité des relations de travail .....	106
I- Principe de pérennité des relations de travail à travers la présomption de la durée indéterminée du contrat de travail .....	107
II- Continuité des relations de travail après changement de l'identité de l'employeur .....	110
Paragraphe 3 : Rôle de l'inspection du travail et des bureaux de Conciliation dans la protection de l'emploi .....	116
I- Rôle de l'inspection du travail .....	117
II- Rôle des bureaux de conciliation .....	119
Paragraphe 4 : Emancipation du régime conventionnel et rôle de l'ordre Public social dans la protection de l'emploi .....	125
I- Domaine de l'ordre public social .....	126
II- Ordre public social et protection de l'emploi .....	129

## **Deuxième partie**

<b><i>La problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail dans un contexte de transition à l'économie de marché</i></b> .....	132
---	-----

### **Chapitre 1**

<b><i>L'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail face à l'économie de transition</i></b> .....	135
---	-----

<b><u>Section 1</u></b> <b><i>Le déclin du principe de pérennité de la relation du travail et le recul de la stabilité de l'emploi</i></b> .....	137
--	-----

Sous-section 1 : Déconstruction d'argumentaire favorable au principe de pérennité des relations de travail .....	138
---	-----

Paragraphe 1 : Déconstruction d'argumentaire favorable au principe de pérennité à l'échelle internationale .....	138
Paragraphe 2 : Déconstruction d'argumentaire favorable au principe de pérennité à l'échelle nationale .....	140
<b>Sous-section 2 : Vers la dépermanisation des relations de travail et émergence d'un droit de l'emploi .....</b>	<b>141</b>
Paragraphe 1 : Recul du principe de pérennité des relations de travail .....	141
I- Recul du principe de pérennité dans la législation actuelle en comparaison avec la législation antérieure .....	141
II- Recul du principe de pérennité dans la réalité du terrain, encouragé par la jurisprudence.....	145
Paragraphe 2 : Consécration législative de la dépermanisation de l'emploi : vers l'émergence d'un droit de l'emploi.....	151
I- La depermanisation de l'emploi Dans le cadre des textes relatifs à la promotion de l'emploi.....	151
II- La depermanisation de l'emploi dans l'avant projet du code du travail .....	156
<b>Sous-section 3 : point sur l'ineffectivité du principe du maintien des contrats de travail en cas de changement d'employeur.....</b>	<b>158</b>
Paragraphe 1 : Possibilités de rupture des contrats de travail avant ou après le transfert de l'entreprise .....	158
I- Rupture des contrats de travail avant le transfert d'entreprise.....	159
II- Rupture des contrats de travail après le transfert d'entreprise.....	161
Paragraphe 2 : Possibilité de modification du contrat de travail par le nouvel employeur.....	163
Paragraphe 3 : Le principe du maintien des contrats de travail au vu de la loi de privatisation entreprises publiques économiques .....	164
<b><u>Section 2</u> : <i>L'insuffisance de la protection du travailleur en matière De licenciement</i> .....</b>	<b>166</b>

<b>Sous section 1 : L'insuffisance de la protection du travailleur en matière</b>	
<b>de licenciement disciplinaire</b>	167
<b>Paragraphe 1 : L'insuffisance des garanties de fond</b>	167
<b>I- De l'article 73 et du caractère limitatif des fautes graves</b>	168
<b>II- De l'article 73-1 et de la qualification de la faute grave</b>	174
<b>III- Des articles 73, 73-5 et du licenciement sans faute grave</b>	176
<b>Paragraphe 2 : Les insuffisances de la protection procédurale</b>	178
<b>I- L'assouplissement des règles procédurales</b>	178
<b>II- L'imprécision et le manque d'effectivité des procédures légales</b>	179
<b>III- Du chevauchement de la procédure pénale avec la procédure disciplinaire dans la sanction de la faute grave</b>	180
<b>Paragraphe 3 : L'inefficacité du contrôle juridictionnel</b>	182
<b>I- Les problèmes d'application de l'article 73-4 de la loi 90-11, mc</b>	182
<b>II- L'assouplissement de la sanction du licenciement abusif</b>	185
<b>Sous-section 2 : L'insuffisance de la protection du travailleur en matière</b>	
<b>de compression d'effectif</b>	186
<b>Paragraphe 1 : L'insuffisance des garanties de fond : imprécision de la cause économique</b>	187
<b>Paragraphe 2 : L'insuffisance de la protection procédurale</b>	189
<b>I- L'insuffisance et manque d'effectivité des mesures du volet social</b>	190
<b>II- La participation insuffisante des travailleurs aux procédures de leur licenciement</b>	192
<b>III- La suppression de l'autorisation administrative</b>	192
<b>Paragraphe 3 : Le déficit du contrôle juridictionnel</b>	193
<b>I- L'amenuisement du rôle du juge</b>	193
<b>II- L'ambivalence de l'application de l'article 73-4 sur le licenciement Pour compression d'effectif</b>	195
<b>Sous-section 3 : L'insuffisance du rôle de l'inspection du travail et des bureaux de conciliation dans la protection de l'emploi</b>	196

Paragraphe 1 : La déficience du rôle de l'inspection du travail dans la protection de l'emploi .....	196
Paragraphe 2 : La marginalisation du rôle des bureaux de conciliation dans la protection de l'emploi et les insuffisances du régime de conciliation .....	199
I- Les lacunes juridiques de la loi 90-04 .....	199
II- L'ineffectivité de la conciliation dans la réalité du terrain .....	200
III- Equivoque posée au sujet de l'applicabilité des règles générales de conciliation sur les conflits individuels de travail .....	203
 <b>Section 3</b> <i>la pléthore du secteur informel en Algérie à l'issue de l'affaiblissement de la protection de l'emploi</i> .....	209
 Sous section 1 : Notion du secteur informel .....	210
Paragraphe 1 : Définition du secteur informel .....	211
Paragraphe 2 : Caractéristiques du secteur informel .....	211
Sous section 2 : Répercussions négatives du secteur informel sur la santé et la sécurité au travail .....	213
 <b>Section 4</b> <b>Le mythe de l'ordre public social confronté aux enjeux de la flexibilité au détriment de la protection de l'emploi</b> .....	216
 Sous-section 1 : Le jacobinisme des règles d'ordre public social en matière de protection l'emploi .....	217
Sous section 2 : Emergence de l'ordre public dérogatoire en faveur de la flexibilité .....	221
Paragraphe 1 : L'ordre public dérogatoire dans les pays économiquement avancés .....	221
Paragraphe 2 : L'ordre public dérogatoire dans le contexte algérien .....	225

## **Chapitre 2**

### ***Le dénouement possible à la problématique de la protection de l'emploi : les perspectives d'une meilleure conciliation entre enjeux économiques et protection de l'emploi*** ..... 228

#### **Section 1 Comprendre la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail** ..... 230

Sous-section1: Les mutations de l'économie mondiale à l'origine de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail ..... 230

Sous section 2 : L'affaiblissement du rôle protecteur du droit algérien du travail accentué par les transformations internes ..... 233

Paragraphe 1 : Le rôle protecteur du droit algérien du travail affaibli par La flexibilisation de la gestion des ressources humaines ..... 233

Paragraphe 2 : La crise économique difficilement gérée par la législation Actuelle..... 235

Paragraphe 3 : La difficulté d'adaptation de la législation aux mutations économiques ..... 238

#### **Section 2 Admettre la nécessité de concilier protection du travailleur et efficacité économique dans le cadre de la flexicurité** ..... 243

Sous-section 1 : critique portée sur la protection de l'emploi et la rigidité du droit du travail ..... 243

Paragraphe 1 : Les inconvénients d'une protection trop renforcée de l'emploi ..... 244

Paragraphe 2 : l'inefficacité économique et sociale engendrée par un droit trop réglementaire ..... 246

Sous-section 2 : Appréciation de la politique de flexicurité et possibilités de sa mise en œuvre en Algérie .....	249
---	-----

<b><u>Section 3</u></b> <b><i>Des solutions réalistes à la problématique de la Protection de l'emploi : perspectives d'une protection de l'emploi mieux adaptée aux réalités économiques</i></b> .....	255
--	-----

Sous section 1 : Les efforts entretenus dans le cadre de la promotion de l'emploi .....	256
---	-----

Paragraphe 1 : Les législations promulguées en vue de promouvoir l'emploi et l'entreprise .....	256
---	-----

I- L'aide à la promotion de l'emploi .....	257
--	-----

II- L'aide aux PME et aux TPE .....	258
-------------------------------------	-----

III- L'optimisation de l'emploi à travers les contrats d'insertion et Les contrats de travail aidés .....	261
---	-----

Paragraphe 2 : Les perspectives d'un droit du travail mieux adapté aux Réalités socio économiques : avant projet de révision du code du travail .....	263
---	-----

Paragraphe 3 : Appréciation des efforts entretenus par l'Algérie pour Promouvoir l'emploi .....	266
---	-----

Sous section2 : Les solutions proposées dans le cadre de la conciliation Entre protection de l'emploi et enjeux économiques .....	268
---	-----

Paragraphe 1 : Vers une meilleure flexibilisation du droit du travail et de l'emploi .....	269
--	-----

I- Nécessité de refondation du droit du travail pour plus de flexibilité .....	269
--	-----

II- Quelques possibilités de flexibilisation dans le cadre de la refonte du droit du travail .....	274
--	-----

<b>Paragraphe 2 : Vers une meilleure protection et sécurisation de l'emploi</b>	
<b>(alternatives à la flexibilisation)</b> .....	279
<b>I- La sécurisation de l'emploi par des mesures alternatives à la perte</b>	
De l'emploi et au chômage .....	279
<b>II- Agir sur la politique de l'emploi de façon à résorber le chômage</b> .....	288
<b>III- Agir sur la gestion des ressources humaines dans l'entreprise</b> .....	294
<b>VI- Promouvoir le travail décent pour éradiquer le secteur informel</b> .....	301
<b><i>Conclusion</i></b> .....	309
<b><i>Bibliographie</i></b> .....	320
<b><i>Sommaire</i></b> .....	354

## Résumé

L'évolution du droit algérien du travail a été marquée par la mise en place d'un environnement juridique en adéquation avec les réformes économiques entreprises durant les trois dernières décennies. Pourtant, la complexité du contexte dans lequel ces réformes sont intervenues, conjuguée à l'hésitation du législateur à les accompagner efficacement, a entraîné un nomadisme flagrant dans les dispositifs de protection et de promotion de l'emploi, qui se traduit par l'élargissement du fossé entre les réalités socio-économiques et l'ordonnancement juridique qui les encadrent, ainsi qu'un affaiblissement considérable du rôle protecteur du droit du travail. Ce faisant, la réflexion à une solution possible à la problématique de la protection de l'emploi impose une vision plus réaliste des enjeux économiques qui s'y accolent, afin de parvenir à la conciliation idoine entre sécurité de l'emploi et impératifs économiques, tout en gardant à l'esprit la primauté de la préservation du droit du travail d'une disparition possible.

## ملخص

لقد شهد قانون العمل الجزائري تطورا يساير الاصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر خلال العشرينيات الثلاثة الأخيرة. ولكن المناخ المعقد الذي جاءت فيه هذه الاصلاحات جعل المشرع يحتار بين الحفاظ على قواعد الحماية الموروثة عن النظام الاشتراكي و المسايرة الفعلية لقواعد اقتصاد السوق. وقد أدى هذا إلى اختلال أنظمة حماية العمل وترقيته وتوسيع الثغرة بين الواقع الاقتصادي والاجتماعي و القانون الذي يؤطره. إن التفكير في حل ممكن لإشكالية حماية العمل يستلزم رؤية واقعية للاعتبارات الاقتصادية من أجل الوصول إلى التوفيق الأمثل بين حماية العمل من جهة و الحتميات الاقتصادية من جهة أخرى مع التركيز على أولوية الحفاظ على قانون العمل من زوال ممكن.