

**Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou**

**Faculté des Sciences Economiques, Gestion et des Sciences Commerciales  
Département des Sciences de Gestion**



## *Mémoire*

**En vue de l'obtention de diplôme du Master en Sciences de  
Gestion Economiques**

**Spécialité : Gestion Des Ressources Humaines**

**Le recours des entreprises au travail  
temporaire et la gestion de la  
ressource humaine**

**Présenté par :**

- ❖ Nait Larbi Aziz.
- ❖ LACHI DEHBIA

**Encadré par :**

Si Mansour Farida

**Devant les membres de jury:**

- ❖ Président : Mme SI SALAH Karima
- ❖ Examinatrice : Mme OUAMAR Sabria
- ❖ Rapporteur : Si Mansour Farida

***Promotion: 2023***

## **REMERCIEMENTS**

Nos sincères remerciements à Dieu le tout puissant pour le courage, la Force, la volonté, la persévérance, et la santé qu'il nous a données afin de Réaliser ce mémoire. On tient à remercier du fond du cœur nos parents qui ont su nous Donner une bonne éducation qui nous a permis d'arriver à ce stade D'études. On remercie tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la Réalisation de ce mémoire à commencer par : Notre promotrice Madame **Si Mansour Farida** pour son encadrement et ses Exigences en matière de rigueur scientifique. Notre encadreur au niveau de l'hôpital CHU Tizi-Ouzou, Monsieur **BELABS** pour les informations qu'il nous a communiquées, et L'apprentissage dont on a bénéficié tout au long de notre stage. J'espère que ce modeste travail sera utile pour les étudiants à l'avenir.

# DEDICACE

On dédie ce travail :

A nos chers parents dieu les protèges A  
nos frères et sœurs A tous ceux et toutes  
celles qui me sont chers

# ***LISTE DES ABREVIATIONS***

<b>Abréviations</b>	<b>Significations</b>
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
ETT	Entreprise de travail temporaire
EU	Entreprise utilisatrice
SI	Salarie intérimaire
CHU	Centre hospitalo-universitaires
PBD	Pathologies bucco-dentaire
OC	Odontologie conservatrice
DRH	Direction de ressources humaine
DSP	Direction de la santé publique
SSU	Secteur sanitaire universitaire

# ***SOMMAIRE***

**Remerciement**

**Dédicace**

**Liste des abréviations**

**Sommaire**

**Introduction générale** .....01

## **Chapitre I**

### **La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

**Introduction** .....04

**Section 01: la généralité sur la GRH** .....05

1.1. Gestion des ressources humaines .....05

1.2. les origines de la GRH .....06

1.3. L'évolution de la GRH.....07

1.4. Analyse approfondie de la GRH .....09

**Section 02: la contractualisation de la relation de travail** .....23

2.1 La contractualisation de la relation de travail .....23

2.2 La place de droit de travail dans l'économie capitaliste .....26

**Conclusion** .....28

## **Chapitre II**

### **Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

**Introduction** .....30

**Section 01: Revue de littérature sur le contrat de travail** .....30

1.1 Historique et évolution de contrat de travail.....30

1.2 Typologie et caractéristique du contrat de travail .....33

1.3 Portée du contrat de travail pour les employeurs et les employeurs .....48

1.4 Les politiques et réglementation gouvernementales sur le contrat de travail en Algérie ...54

**Conclusion** .....61

**Section 02:Revue de littérature sur le contrat de travail temporaire** .....62

2.1 Historique et évolution du contrat de travail temporaire .....	62
2.2 Typologie et caractéristiques du contrat de travail temporaire: .....	66
2.3 Portée du contrat de travail temporaire pour les employés et les employeurs .....	78
2.4 Les politiques et réglementations gouvernementales sur le contrat de travail temporaire en Algérie .....	82
Conclusion .....	90

### **Chapitre III :**

#### **L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

Section01:PrésentationdeCHUdeTizi-Ouzou .....	89
Section 02 : Présentation et analyse des résultats .....	100
Conclusion .....	106
<b>Conclusion générale</b> .....	107

#### **Bibliographie**

#### **Annexe**

# *Introduction générale*

## Introduction générale

---

### **INTRODUCTION:**

Le marché du travail est en constante évolution et les entreprises doivent s'adapter à ces changements pour rester compétitives. L'une des solutions adoptées par les entreprises pour répondre aux fluctuations de la demande en main-d'œuvre est le recours au travail temporaire. Le travail temporaire est une forme d'emploi où un travailleur est embauché pour une période limitée pour répondre à des besoins spécifiques de l'entreprise.

Le recours au travail temporaire est de plus en plus fréquent dans les entreprises, en particulier dans les secteurs connaissant des variations saisonnières d'activité ou des pics de production. Cependant, cette forme d'emploi peut également présenter des défis pour la gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne la motivation des travailleurs temporaires, leur intégration à l'entreprise et leur formation.

En outre, le travail temporaire peut également présenter des défis pour la gestion des ressources humaines, tels que l'intégration des travailleurs temporaires dans l'entreprise, leur motivation et leur développement professionnel. Dans ce contexte, il est essentiel pour les entreprises de développer des stratégies de gestion efficaces pour maximiser les avantages du travail temporaire tout en minimisant les risques pour les travailleurs temporaires et pour l'entreprise elle-même.

C'est dans ce cadre que ce mémoire examine le recours au travail temporaire et la gestion de la ressource humaine, en se concentrant sur les défis et les opportunités que cette pratique offre pour les entreprises et leurs employés.

La gestion des ressources humaines est une discipline qui a connu une évolution considérable ces dernières années, en particulier dans le contexte de l'adoption de pratiques de travail flexibles et de l'évolution de la réglementation en matière de travail. Les travailleurs temporaires sont de plus en plus présents dans les entreprises, ce qui rend leur gestion essentielle pour la réussite des entreprises et pour la satisfaction des travailleurs.

La motivation pour entreprendre cette recherche est venue de l'intérêt croissant pour les enjeux de gestion des ressources humaines dans un contexte de changement économique, social et technologique rapide. Le recours au travail temporaire est un aspect important de la gestion des ressources humaines pour les entreprises, et il est essentiel de comprendre comment les entreprises peuvent gérer efficacement cette forme d'emploi tout en respectant les droits et les besoins des travailleurs temporaires.

## Introduction générale

---

Le recours au travail temporaire peut avoir des avantages pour les entreprises, tels que la flexibilité de la main-d'œuvre, la réduction des coûts liés à la gestion des ressources humaines et la capacité à répondre rapidement aux fluctuations de la demande. Cependant, il peut également présenter des défis importants, tels que la gestion de la qualité et de la productivité des travailleurs temporaires, la gestion de la relation avec les agences de travail temporaire, la gestion de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que la gestion de la satisfaction et de l'engagement des travailleurs temporaires. Dans ce cadre théorique, nous allons examiner les différentes approches de la gestion des ressources humaines dans le contexte du recours au travail temporaire, en nous appuyant sur les théories de la gestion des ressources humaines, de la motivation au travail, de la gestion de la diversité et de la gestion des relations avec les parties prenantes. Nous allons également examiner les tendances actuelles et les enjeux de la gestion du travail temporaire dans les entreprises, en nous appuyant sur des recherches récentes et des exemples pratiques. Enfin, nous allons analyser les pratiques actuelles des entreprises en matière de gestion du travail temporaire, en nous appuyant sur des études de cas et des enquêtes auprès des parties prenantes.

**Quel impact l'histoire, les types de contrat et les réglementations en Algérie ont-ils eu sur les contrats standards et temporaires, et quelles conséquences ces influences ont-elles sur le marché du travail et l'approche du 21ème siècle en matière d'emploi?**

Pour répondre à la problématique présentée précédemment, cette étude adoptera une approche qualitative basée sur une analyse de cas multiples. Nous collecterons les données en utilisant des entretiens semi-directifs auprès des responsables des ressources humaines de différentes entreprises qui ont recours au travail temporaire. Ces entreprises seront sélectionnées en fonction de leur taille, de leur secteur d'activité et de leur expérience en matière de gestion du travail temporaire. Nous analyserons ensuite les données collectées à l'aide d'une méthode d'analyse de contenu. Cette méthode nous permettra de dégager les principaux thèmes et tendances relatifs à la gestion du travail temporaire dans les entreprises étudiées, ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines les plus efficaces pour assurer la satisfaction, l'engagement et la productivité des travailleurs temporaires.

De plus, le choix de ce thème de mémoire s'est justifié par l'importance croissante du travail temporaire dans l'économie mondiale. Les travailleurs temporaires représentent une part importante de la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs, notamment dans les industries du tourisme, de la logistique et de la fabrication. Cette forme d'emploi a des implications importantes pour la gestion des ressources humaines, car elle peut affecter la motivation, la

## **Introduction générale**

---

productivité et la satisfaction au travail des travailleurs temporaires, ainsi que l'image de l'entreprise auprès du public et des investisseurs.

## ***Chapitre I:***

*La gestion des ressources humaines  
entre la généralité et le contrat de travail*

# Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

## Introduction :

La littérature sur la gestion des ressources humaines est vaste. L'on ne saura aborder tous les éléments liés à cette matière si complexe. Cependant il nous a semblé bon de parler dans ce chapitre de certains éléments essentiels ayant traits aux questions générales de la gestion des ressources humaines, ceci en vue de pouvoir essayer de situer les agents et les fonctionnaires affectés à l'organisation non gouvernementale LAV par rapport aux normes universelles établies en matières de gestion des ressources humaines.

En dehors des aspects traditionnels d'administration du personnel, la fonction ressources humaines couvre un champ large: politique d'emploi, de rémunération, de formation, de gestion de carrière, d'information personnelle,<sup>1</sup> (CHALUBINCHI, cours de gestion des ressources humaines, G3 SCA, ISP/Bukavu, inédit, 2008-2009); tels sont les principaux aspects qui seront développés dans les points qui suivent.

## Définition des concepts:

Pour permettre à nos lecteurs une compréhension aisée de notre thème il serait utile d'éclaircir certains concepts de base constituant l'essentiel de notre sujet de recherche; il s'agit notamment des termes: gestion, ressources et de l'expression « ressources humaines ».

## Gestion:

Selon le dictionnaire électronique « encarta disco 2010 », le terme « gestion » est défini comme « organisation et contrôle administratif d'une entreprise privée ou publique ».<sup>1</sup>

Selon FRANKLIN S.G. la gestion est une activité qui ordonne les efforts en combinant les éléments et les informations en relation significatives. Ces relations permettent à leur tour de résoudre des problèmes et d'atteindre des objectifs.

Quant à J.M ALBERTINI, la gestion est la science des décisions stratégiques et tactiques de l'entreprise conformément aux lois directrices qui sont considérées comme leaders.

---

<sup>1</sup>(CHALUBINCHI, cours de gestion des ressources humaines, G3 SCA, ISP/Bukavu, inédit, 2008-2009); tels sont les principaux aspects qui seront développés dans les points qui suivent

# Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

## Ressources

Le concept « Ressources » est souvent écrit au pluriel, doit être compris comme « l'ensemble des moyens monétaires et matériels dont dispose un pays »<sup>2</sup> (MARIE HELEN, 2009, p10)

## Ressources Humaines

Selon LAROUSSE PETIT ROBERT, la ressource humaine est l'ensemble du personnel d'une entreprise. On peut donc parler des RH lorsqu'il est question d'évoquer la participation et l'apport de l'homme dans la réalisation des objectifs de l'entreprise. C'est le personnel administratif et technique qui aide l'entreprise à atteindre son objectif. L'entreprise est à la fois le centre de décision économique et de la vie sociale. L'homme constitue alors un levier de commande de la gestion de l'entreprise en ce sens qu'il est la ressource d'une production. La satisfaction de l'ensemble du personnel d'une entreprise est extrême importante pour le bon fonctionnement de la firme sociale et économique.

L'on comprend ici que les ressources humaines sont les moyens humains dont dispose l'entreprise pour assurer la production, la vente et l'administration des affaires<sup>3</sup> (AHMED SELEM, 1986, p90).

## Section 01 : la généralité sur la GRH.

### 1.1. Gestion des Ressources Humaines

Pour J.M LEGALL, la gestion des ressources humaines est une fonction de l'entreprise visant à obtenir une adéquation efficace et maintenue dans le temps entre salariés et les emplois en termes d'effectif et de qualification (J.M. LEGALL, 2003, p5).<sup>4</sup>

Pour LOIC CADIN, la gestion des RH se veut aussi comme une discipline des sciences sociales consistant à créer et à mobiliser des savoirs variés utiles aux auteurs et nécessaires

---

<sup>2</sup> MARIE HELEN, 2009, p10)

<sup>3</sup>(AHMED SELEM, 1986, p90).

<sup>4</sup>J.M. LEGALL, 2003, p6

# **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

pour appréhender, comprendre, négocier et tenter de résoudre les problèmes liés à la régulation du travail dans les organisations (LOIC CADIN, 2003, p9)<sup>5</sup>

Selon NGAY ABEN, la gestion des RH consiste à s'acquérir des hommes qu'il faut à la place qu'il faut et les amener à donner le meilleur d'eux-mêmes pour l'entreprise et que cette dernière soit un milieu de satisfaction pour ces hommes (NGAY EBEN, 2009, p12).<sup>6</sup>

Et pour B.MARTORY, CROZET, la gestion des RH est définie sous deux aspects : pratiquement gérer le personnel c'est opérer des choix qui peuvent être à long terme ou à court terme. A long terme, c'est effectuer des choix stratégiques, c'est-à-dire définir des options qui engagent l'organisation à long terme au niveau de la Direction Générale ou de la Direction de Ressources Humaines. Tandis qu'à court, c'est opérer des choix tactiques définis ou déterminés en conformité avec les orientations stratégiques.

## **1.1.1 Personnel**

Ce concept doit être entendu comme l'ensemble des employés d'une entreprise ou d'un service public. (DISCO ENCARTA).

## **1.1.2 Management**

Ce terme est utilisé pour désigner l'ensemble des connaissances et techniques destinées à mieux gérer, mieux organiser et mieux diriger une entreprise.

Voilà les concepts clés et différentes définitions qui guideront la compréhension de notre sujet tout au long de son développement, la gestion des ressources humaines ; à l'instar d'autres sciences a connu une « évolution, origine avant d'avoir sa configuration originelle ». Telle est la matière à aborder dans le point suivant.

## **1.2 Les origines de la GRH:**

Avant l'intervention de la machine à vapeur, seul le travail manuel, artisanal permettait de satisfaire les besoins en objets manufacturés. Quelques grandes organisations

---

<sup>5</sup>LOIC CADIN, 2003, p9)<sup>5</sup>

<sup>6</sup> NGAY EBEN, 2009, p12).<sup>6</sup>

# Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

existaient, par exemple les corporations à l'intérieur desquelles se développèrent les premières relations employeurs et les salariés.

Vers 1550, les premières manufactures sont apparues pour répondre à un accroissement des besoins. Des problèmes liés à la GRH se manifestèrent déjà, l'organisation, la sélection, la formation et le contrôle de la production des salariés de cette époque. Après l'intervention de la machine à vapeur, des machines de toutes sortes se sont développées et ont amené les regroupements des salariés dans les usines. Les premières villes industrielles sont nées en Amérique du Nord (puis en Europe). La révolution industrielle a permis de fabriquer une plus grande quantité et à plus bas prix, mais elle a changé aussi la nature du travail ; les tâches requerraient peu des capacités étant répétitives et effectuées dans un environnement de travail plutôt masculin. Dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, les employeurs prirent conscience des problèmes sociaux engendrés par cette industrialisation et offrirent une aide aux employés pour régler leurs problèmes personnels. C'est ainsi qu'est né le poste de « secrétaire du bien-être » ou « secrétaire social dans les usines ». Ces secrétaires sociaux devaient s'occuper du bien être des employés dans le dessein de décourager la formation des syndicats. Ils apparaissent donc comme les premiers spécialisés en GRH. Ils ont élargi la formation « Ressources Humaines ». (L. CADIN, 2000, p10)<sup>7</sup>

## 1.3 l'évolution de la GRH:

Dans le cadre purement économique, la fonction « personnel » a été exercée par le patron des affaires lui-même juste au début de l'industrialisation.

Au début, on se recherchait, les affaires étaient d'une dimension plus au moins faible et les procédés étaient simples. A cette époque, il y a eu prédominance d'une certaines mentalités, d'une certaines conceptions de l'homme que la littérature a traduit par le concept (l'homme économique), c'est-à-dire à l'époque on ne voyait dans l'homme qu'une seule chose : la possibilité de réaliser un gain économique. Le patron considérait l'homme comme étant un facteur de production au même titre que les autres facteurs. Plus tard, à cause du

---

(L. CADIN, 2000, p10)<sup>7</sup>

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

développement du capitalisme, la conception du travail va connaître de changement. Ce changement va se faire sous la conjonction de certains facteurs dont voici quelques-uns :

- Le changement technologique et l'agrégation des corporations ;
- La substitution de la rémunération comme mode de rétribution du travail : tout travail exécuté doit être payé avec loyauté ;
- Le développement d'une économie monétaire.

Les affaires commençaient à se développer petit à petit, la complexité des tâches, c'est qui va pousser au patron de céder la fonction du personnel à quelqu'un d'autres. Toutefois, l'on n'avait pas encore donné beaucoup de considération à la fonction « personnel ».

Le monde étant toujours en mutation, le concept « l'homme social » va apparaître et on va comprendre que l'entreprise est une activité sociale, c'est-à-dire que l'entreprise n'était pas uniquement économique, elle est aussi une entité où le rapport doit la règle : l'entreprise est un monde où se développent les attitudes, les sentiments bref l'activité. Ainsi, la structuration de la fonction « personnel » doit tenir compte de l'affectivité de l'homme. L'on comprendra ici que la morale est bonne selon que la distance sociale entre les chefs « émetteurs » et les subalternes « récepteurs » n'est pas grande ; c'est pour cette raison que la fonction « personnel » va développer l'attitude psycho-sociale notamment le loisir dont l'accent est placé sur l'homme qui veut se « réaliser ». Le développement de la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines passe par trois étapes à savoir :

### **1.3.1 Les Années 1960-1970**

- La structuration progressive des services autonomes de gestion du personnel, accompagnée d'une professionnalisation ;
- Les politiques du personnel (formation, rémunération, gestion des carrières) se développent ;
- Les outils d'analyse se perfectionnent, des modules de formation à la GRH se créent ;
- Le chef du personnel du type traditionnel symbolisé par un « monitorat caporalisant » cède à des directeurs du personnel gestionnaire.

# Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

## 1.3.2 Les Années 1970-1977

- Ces années placent les individus au centre des problèmes de l'entreprise ;
- Institution en 1977 de l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés de produire un bilan social. Désormais ; les hommes sont considérés comme une « ressource» ressources humaines qui, au même titre que les ressources (humaines) techniques ou financières, doivent être gérés c'est-à-dire les acquérir, les développés, les valorisés en conformité avec les objectifs stratégiques de l'entreprise.

## 1.3.3 Les Années 1980

Ces années ont été celle de la GRH triomphante :

- les ressources humaines sont placées au cœur de la modernisation des entreprises confrontées à des difficultés économiques graves ;
- la gestion prévisionnelle des emplois en délicatesse avec les principes Tayloriens du management, le développement des compétences devient les axes majeur du développement des organisations ;
- les entreprises cherches à développer l'autonomie des salariés, à accroître le niveau de responsabilité à les impliquer plus fortement dans la relation de performance ;

(SHALUBINCHI, cours de GRH, G3SCA, ISP/Bukavu, inédit, 2008-2009, p6).<sup>8</sup>

Nous venons de voir comment la GRH a connu une évolution avant de revêtir sa considération actuelle. Mais quels sont les objectifs poursuivis par la GRH ? Le point suivant nous en dit plus.

## 1.4 Analyse approfondie de la GRH:

### 1.4.1 L'objectif de la GRH

Quatre objectifs sont assignés à la GRH à savoir :

---

SHALUBINCHI, cours de GRH, G3SCA, ISP/Bukavu, inédit, 2008-2009, p6).<sup>8</sup>

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

1.4.1.1 **Les objectifs sociaux:** qui consistent dans la recherche des réponses positives aux besoins et aux défis de la société tout en minimisant l'impact négatif que ses réponses pourraient avoir sur l'organisation ;

1.4.1.2 **Les objectifs fonctionnels ou opérationnels:** les activités et services de GRH évoluent au rythme du développement de l'organisation qu'il serve et à laquelle ils assurent l'exécution régulière des tâches quotidiennes ;

1.4.1.3 **Les objectifs organisationnels:** la fonction RH est au service seulement des individus mais aussi et surtout de l'organisation dont elle doit sauvegarder les intérêts supérieurs ;

1.4.1.4 **Les objectifs personnels :** la GRH est là pour deviner les lignes maitresses qui assurent à chacun des travailleurs l'épanouissement dans son emploi, notamment le plan de carrière, la garantie d'une retraite honorable et les conditions de travail susceptibles de procurer une satisfaction raisonnable ; la joie de vivre dans son emploi. Tels sont les objectifs poursuivis par la gestion des ressources humaines (BUHENDWA, cours des questions approfondies de GRH, ISP/Bukavu, L2 SCA, inédit, 2002-2003).<sup>9</sup>

### **1.4.2 But de la gestion des ressources humaines:**

Son but est d'améliorer la contribution productive des personnes à l'organisation. Ce but guide l'étude et la pratique de la gestion des ressources humaines. Ainsi, nous verrons ce que les gestionnaires des ressources humaines font et ce qu'ils devraient faire pour augmenter la contribution des personnes à la productivité de l'organisation. L'amélioration de la contribution des ressources humaines est si ambitieuse et importante que même les petites entreprises se dotent d'un service des ressources humaines ne décide ni de la façon dont le supérieurs traitent leurs employés, bien qu'il puisse influencer l'un et l'autre. Néanmoins, le but de la gestion des ressources humaines doit avoir des objectifs pour guider ses multiples activités. (BUKENDWA, ISP/Bukavu, L2 SCA, inédit, 2002-2003).<sup>10</sup>

### **1.4.3 L'environnement théorique de GRH:**

Martinet et alii, souligne que la GRH est la fonction de l'entreprise qui remplace depuis le début des années 1980 l'expression « fonction personnelle » qui n'évoque pas le

---

<sup>9</sup>(BUHENDWA, cours des questions approfondies de GRH, ISP/Bukavu, L2 SCA, inédit, 2002-2003)  
<sup>10</sup>(BUKENDWA, ISP/Bukavu, L2 SCA, inédit, 2002-2003).

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

potentiel de la notion des ressources, ni sa dimension stratégique. La notion des RH se trouve au carrefour de plusieurs autres sciences sociales mettant l'homme au centre de leurs préoccupations. Parmi ces disciplines, on peut citer : la démographie, l'économie du travail, la sociologie du travail, la théorie de l'agence, etc. telles sont entre autres les sciences qui constituent l'environnement théorique de la GRH. Ceci montre en suffisance que la GRH se situe dans un champ inter disciplinaire des sciences des gestions. (Martini, alii, 2005, p10).

### **1.4.4 De la direction du personnel a la direction des RH**

Traditionnellement, l'entreprise est d'abord perçue selon la théorie classique qui insiste sur la finalité économique, plus que sur son rôle social. Dans cette optique, l'objectif de réalisation des bénéfices prime sur la conception de l'entreprise entant que groupement sous l'impulsion de l'école des relations humaines, une plus large part est faite à la finalité sociale de l'entreprise et plus précisément aux aspirations des salariés au travail. L'importance reconnue à la gestion du personnel est relativement nouvelle. Elle date pour la plupart des pays occidentaux des années soixante-dix. La gestion des ressources humaines constitue ainsi un domaine émergent, dont l'importance stratégique demeure controversée. (Martini, alii, 2005, p12).<sup>11</sup>

### **1.4.5 Outils et pratiques de laGRH.:**

Contraintes légales et réglementaire, indicateurs et processus de gestion de l'emploi, établissement et maîtrise des rémunérations : la gestion des ressources humaines se déploie dans de nombreuses conditions. On peut partir du cas français, tout en donnant quelques points de comparaison internationale. La relation salariale lie, bien sûre, un employeur et son employé. Le contrat de travail et le droit de travail (qu'il y ait des pratiques illégales ou du travail est le droit irrégulier est une affaire!). On ne peut en fait pas concevoir. Ce voir la relation d'emploi lors des interventions de l'état, que celle-ci soient directes, obligatoires ou indirectes, ou facultatives. C'est ainsi que le contrat de travail, en principe laissé au libre accord des deux parties, prévoit une série de dispositions quant aux horaires, aux modalités de séparation, de rémunération, que l'entreprise doit respecter. Le jeu à trois, entre salarié, entreprise et Etat, est particulièrement manifesté. Lorsque l'on envisage quelques-unes des

---

<sup>11</sup>Martini, alii, 2005, p12

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

obligations qui sont faites, dans le cas français, aux entreprises qui dépassent le seuil de dix, cinquante, cent ou trois cent salariés. (KAKONDE BUJITO, 1990, p35).<sup>12</sup>

### **1.4.6 La fonction RH dans la politique d'entreprise et dans l'administration publique**

#### **1.4.6.1 La GRH dans l'entreprise**

Toute entreprise moderne met en place une politique qui oriente la vie du système. Dans une entreprise moderne, on peut distinguer trois sortes des politiques à savoir : la politique sociale, la politique de fabrication, et la politique économique.

S'agissant de la politique sociale, on voit l'articulation de la politique générale avec la politique du personnel et la politique humaine. Les aspects liés à la politique humaine sont entre autres : les communications, les informations, les relations interpersonnelles, le style de management, la structure hiérarchique ;...

Quant à ce qui concerne la politique du personnel, on se réfère aux notions suivantes : le recrutement, la promotion, l'évaluation, la rémunération, la carrière, les avantages sociaux, les retraites, congés, conditions de travail,... ce sont les aspects que nous essayerons de vérifier à travers ce travail au sein de ressources humaines de l'ONG LAV.

Concernant la politique de fabrication, on se réfère à la notion actuelle des nouvelles technologies d'information et de communication, au savoir-faire des agents, à l'étude de l'adaptation des machines au travail et du travail aux machines. C'est-à-dire l'ergonomie, l'hygiène du travail, la médecine du travail ;...

La fonction ressources humaines opère dans le cadre de la politique sociale en interdépendance avec les politiques économiques et les politiques technologiques. La fonction dont elle est conduite nous permet de dégager trois politiques sociales types :

- La politique sociale d'entreprise personnalisée : lorsque la politique sociale est l'affaire d'une personne ou d'un groupe d'individus qui gère selon les humeurs : qui décide, recrute, forme, cote et paye les agents.

---

<sup>12</sup>KAKONDE BUJITO, 1990, p35

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

- La politique d'entreprise stabilisée : lors qu'il y a tendance à subordonner les comportements à la norme, aux procédures et principes préétablis. Il y a primauté de la règle et toute initiative ou innovation en dehors des normes et punissable.
- La politique sociale d'entreprise dynamisée : où l'innovation et l'initiative des agents et des services occupent une place de choix. La politique sociale est gérée en équipe où règne la confiance mutuelle. La politique dynamisée reconnaît aux agents le droit à l'erreur et rejette la persistance dans l'erreur (FRANKLIN, SG, 1985, p4).<sup>13</sup>

### **La GRH dans l'Administration Publique**

Au sein de l'administration publique, la GRH est également mise en œuvre à travers les textes et les procédures légales. Les sciences d'Administration publique constituent des outils guides des activités de GRH en tel point qu'on observe la tendance à la stabilité de comportement Administratifs. La stabilité traduite dans le respect strict des normes et des procédures, constituent la règle. L'initiative en dehors de l'ordre établi est mal perçue. L'innovation devient ainsi rare et la répétition, la règle : c'est cela qu'on appelle la « routine de l'administration publique » laquelle routine est de plus en plus contournées dans les offices et les entreprises à gestion mixte qui admettent l'implication des partenaires sociaux dans la gestion et où l'on observe les pratiques de dialogue sociale, consultation, concertation, compromis et négociation débouchant à des signatures de convention collective ou des accords-cadres. Finalement, l'administration publique renvoie à la politique sociale type, stabiliser et privilégié les comportements conformes aux procédures, principes et lois administratives. (FRANKLIN.SG. 1985, p6).<sup>14</sup>

#### **1.4.6 Tendances et défis de LA GRH**

Un point de départ avancé le taylorisme. On a souvent coutume d'analyser les tendances actuelles de la gestion du travail au sein des entreprises en partant d'un modèle désormais révolu : le taylorisme. Le terme a connu une extraordinaire future dans le monde et en particulier en France.

Il évoque aussi bien une situation de travail qu'un âge du capitalisme. Les dénonciations mêlant ces deux plans sont aussi vieilles que le siècle, et c'est pourquoi il est utile de

---

(FRANKLIN, SG, 1985,p6,<sup>4</sup>  
(FRANKLIN.SG. 1985, p6).<sup>14</sup>

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

circonscrire ce que l'on peut réellement entendre par le terme. Il s'agit d'abord d'une doctrine, ensuite d'une norme de rationalisation le bilan de ce chapitre est claire : il existe un écart considérable entre les espoirs ou les prescriptions en faveur de l' « investissement dans l'homme » et les pratiques des entreprises.

La fonction des RH est bien développée et tout à fait reconnue en leur sein, sa place est croissante, mais rien ne permet de penser que les contraintes et priorités les plus traditionnelles aient été bouleversées : le contrôle des débouchés, les exigences de financement et de rentabilité à court terme, la surveillance des concurrents, la possibilité de recruter dans les conditions avantageuses une main d'œuvre bien formée et vulnérable tout comme la tentation de rejeter les moins aptes : bien des facteurs invitent à mieux fonder l'idée de « stratégie des ressources humaines ». (Bernard GAZIER, 1993, p7-21).<sup>15</sup>

### **1.4.7 La gestion du personnel:**

Le personnel est attaché à l'entreprise par un contrat d'embauche à l'entrée ; ce contrat n'est pas toujours explicite, il peut résulter d'une simple lettre ou d'un bulletin de paye. Le marché du travail n'est pas un marché ordinaire ; il est étroitement encadré par le droit du travail qui relève de l'administration.

Il dépend de conventions collectives nationales signées entre organisations syndicales, ouvrière et patronales. Le marché du travail ne répond donc pas aux règles traditionnelles de confortation de l'offre et de la demande. La fin du contrat résulte des différents événements : le licenciement, la démission, le départ à la retraite. Les conditions de départ dépendent elles aussi d'un ensemble des lois et des règlements qui encadrent très étroitement la liberté de l'entreprise dans ce domaine. (Bernard GAZIER, 1993, p25).<sup>16</sup>

### **1.4.8 La gestion stratégique de ressources humaines:**

L'ensemble des orientations à long terme servant de référence ou de ligne maitresse pour recruter, former, évaluer et coller les agents ou les licenciés, le promouvoir,...s'inscrit dans un plan stratégique. Lorsqu'on élabore ce plan, on assure les suivies de mise en œuvre en évolue le résultat, on dit qu'on fait la gestion stratégique des ressources humaines. Les

---

<sup>15</sup> Bernard GAZIER, 1993, p7-21

<sup>16</sup> Bernard GAZIER, 1993, p25

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

composantes d'une RH sont le recrutement, la formation, la politique de rémunération, la cotation ou l'appréciation professionnelle et l'évolution (FRANKLIN, 1985, p20).<sup>17</sup>

### **1.4.9 Enjeu de ressources humaines:**

La gestion des ressources humaines permet de gérer de nombreux domaines intervenant à tous les stades de la vie des collaborateurs :

- Le recrutement ;
- La gestion de carrière ;
- La formation ;
- La gestion de la paie et de rémunération ;
- L'évolution des performances ;
- La gestion des conflits ;
- Les relations sociales et syndicales ;
- La motivation et l'implication du personnel ;
- La communication ;
- Les conditions de travail ;

#### **1.4.9.1 La rémunération**

La question de la rémunération se trouve au cœur de la relation qui lie un employeur et ses salariés. Elle constitue la partie explicite du contrat de travail. Toute entreprise est donc amenée à gérer des salaires et en particulier à résoudre la question de leur hiérarchisation : comment élaborer ?, sur quels critères ?, comment tenir compte de la nature du travail effectué ? De la compétence des personnes. (LOIC CADIN, 2004, p22).<sup>18</sup>

#### **1.4.9.2 Gestion stratégique de rémunération**

Comme la prise B. SIRE, parler de gestion stratégique de rémunération c'est prendre en compte trois éléments essentiels : l'impact économique du système de rémunération, le comportement des salariés et l'équilibre de l'organisation. Par leurs enjeux à la fois économiques et sociaux, les politiques de rémunération se situent aussi au cœur d'un équilibre

---

<sup>17</sup> FRANKLIN, 1985, p20

<sup>18</sup>LOIC CADIN, 2004, p22

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

à réaliser (e), objectifs et contraintes. Ces politiques s'élaborent sur la base d'une analyse de l'environnement interne et externe et du comportement des salariés. (SIRE, 1997, p33)<sup>19</sup>.

Le recrutement est certainement au sein de la gestion des ressources humaines, la pratique la plus sujette à débats et ce pour plusieurs raisons. Elle est lourde d'implications pour les individus : c'est par son intermédiaire qu'ils sont évalués, jugés puis sélectionnés, c'est-à-dire intégrés ou au contraire repoussés par une trajectoire d'exclusion. Elle est aussi socialement visible : son rôle étant de mettre en relation des individus avec une organisation qui les recherche sur le marché du travail, elle œuvre l'entreprise sur l'extérieur (communication des offres d'emploi, appel à des prestataires externes, démarches de sélection,... en sont autant des signes observables par tous). Elle est aussi un symptôme de la situation économique et sociale d'un pays : sa raréfaction ou sa reprise, sa conclusion sous des formes d'emploi plus ou moins précaires, les populations qu'elle concerne en priorité ou exclut ses indicateurs de la santé d'une société toute entière et ses tendances. La qualité d'un recrutement est le résultat de l'adéquation existant entre la personne recrutée et le besoin immédiat et futur de l'entreprise. Elle repose sur une définition et une description réaliste du poste à pourvoir, sur l'identification du profil correspondant, sur la recherche fructueuse du candidat compétent et, enfin, sur son intégration réussie dans l'entreprise.

Le recrutement est donc bien plus qu'une simple pratique de gestion. Passage obligée dans la relation entre individu et entreprise, processus concret par lequel se jouent les grands équilibres entre l'offre et la demande d'emplois, il est porteur des enjeux très lourds. (Jean-Marie PERETTI, 2003-2004, p20).<sup>20</sup>

### **1.4.11 La gestion de carrière**

La carrière est le cursus suivi par un salarié dans l'entreprise. On ne conçoit de guerre une carrière immobile sans promotion et sans amélioration du statut, non seulement par l'ancienneté, mais aussi par augmentation de la quantification. La gestion des carrières des cadres est la plus délicate, mais la mobilité externe de ce personnel dans les périodes d'équilibre du marché de l'emploi est un moyen d'ajustement. L'emploi avivé introduit des

---

<sup>19</sup>SIRE, 1997, p33

<sup>20</sup>Jean-Marie PERETTI, 2003-2004, p20

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

rigidités et conduit par fois à un sous optimum aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés.

### **1.4.10 Fonction ressources humaines et direction**

#### **1.4.10.1 Généralités**

La fonction RH est aujourd'hui incontournable car le concept de compétence à été placé au cœur de la problématique de la création de valeur dans des organisations, impliquant ainsi tous les domaines de responsabilité de la fonction dans le secteur marchand mais également dans le secteur politique où les besoins sont considérables. Les temps sont devenus difficiles pour la fonction ressources humaines et les critiques sont devenues acerbes. La fonction ressources humaines est indispensable pour la mise en place de la loi Aubry, restructuration nécessitant des plans sociaux, gestion par des compétences. D'importants dossiers à venir vont également solliciter la fonction RH : comment résoudre la contradiction entre l'allongement de l'âge de la retraite, les recours fréquents aux situations de mise en préretraite, la difficulté pour de nombreuses entreprises de recruter des personnels de plus de cinquante (50) ans, la gestion des maladies professionnelles et du stress au travail, la motivation et la fidélisation de tous les personnels dans un contexte de pénurie annoncée et déjà réelle des personnels qualifiées, avec des nouveaux moyens à intégrer. La conception traditionnelle du personnel perçu comme une source de coût qu'il faut minimiser et remplacé par la conception d'un personnel considéré comme une ressource dont il faut optimiser l'utilisation. Les hommes et les femmes de l'entreprise sont envisagés comme des ressources qu'il faut mobiliser et sur lesquels il faut investir. Or, pour une majorité des personnes occupant la fonction RH, parler des RH ne revient pas à considérer que la problématique du pouvoir et la gestion du conflit sont celles des gestions essentielles pour les gestionnaires de RH de même que la gestion des relations professionnelles et la négociation collective. PIERRE CONSO, 2003, p23).<sup>21</sup>

#### **1.4.10.2 L'organisation de la direction des RH**

L'organisation de la Direction des ressources humaines est appelée à traiter des problèmes différents selon les entreprises. Les Directions ressources humaines sont diversement structurées. Il faut cependant noter que la place du Directeur des ressources

---

<sup>21</sup>PIERRE CONSO, 2003, p23

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

humaines dont l'organigramme l'intègre de plus en plus dans le comité de direction. L'organisation de la fonction reflète les préoccupations spécifiques des entreprises et possède un « trop commun » de service avec un développement de l'externalisation. (PIERRE CONSO, 2003, p27).<sup>22</sup>

### **1.4.10.3 Le Directeur ressources humaines et ses clients**

Dans l'entreprise, la fonction RH travaille pour quatre catégories de clients dont les attentes apparaissent très diverses. Il travaille les dirigeants, les managers, salariés et les représentants des salariés. Pour les salariés, le directeur RH doit être :

- Garant de la sécurité ;
- Partenaire stratégiques ;
- Créateur de valeur. (PIERRE CONSO, 2003, p23)<sup>23</sup>

### **Les réactions du personnel**

La direction a veillée à rassurer le personnel à écarter tout risque de licenciement lié à l'information, elle est sensible aux difficultés rencontrées, concrètement face à l'utilisation des écrans : manque d'habitude, refus d'acceptation du rôle des erreurs,....

Elle réagit d'une part en proposant un plan de formation à l'informatique. Celui-ci ne vaut un phénomène en cascade, où le personnel d'encadrement participe à des séminaires de faire descendre l'informatique vers les exécutions, de démystifier l'informatique, les réactions des exécutants, sont protégées par des procédures, la rapidités du traitement et la possibilité de répondre à des demandes urgents, par contre, du côté négatif, apparaissent la déqualification perçue du travail, la fréquence des erreurs et le non fonctionnement de la « cascade » de formation : les cadres n'informent pas ou peu.

A long terme, le risque d'assujettissement à l'ordinateur est perçu. (PERH CYLLENHAMMAR, 2000, p170)<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> PIERRE CONSO, 2003, p27

<sup>23</sup>PIERRE CONSO, 2003, p23

<sup>24</sup>PERH CYLLENHAMMAR, 2000, p170

## Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

- **De la fonction personnel a la GRH**

Ce passage qui s'inscrit approximativement dans la période 1988-1990 correspond au processus de l'entreprise. L'interprétation de ce mouvement de professionnalisation doit être appréhendée avec nuance et une certaine prudence, pour plusieurs raisons : d'abord, le processus est loin d'être linéaire, ensuite il s'enracine dans plusieurs courants théoriques, enfin les axes de la professionnalisation de la fonction ressources humaines sont sérieusement contrastés. (MONT CHRESTIEN, 2008, p43)<sup>25</sup>.

- **Missions de la fonction du personnel**

La fonction du personnel recouvre trois missions :

- **L'administration sociale du personnel:** renferme toutes les tâches découlant du lien juridique installé entre l'employeur et le travailleur par la conclusion du contrat de travail. Le travailleur se trouve être dans cette perspective, un ayant auquel il convient d'assurer des prestations reconnues et de requérir les services convenus. Ce champ d'actions se résume notamment :

- L'élaboration des politiques concernant entre autres les salaires, les garanties d'emplois, les avantages sociaux ;
- La définition des procédures de mise en œuvre de ces politiques : système de rémunération, hiérarchisation des emplois, règlement antérieur ;
- La réalisation des opérations administratives au bénéfice de l'ayant droit : formalité d'embauche, paies, indemnités de mutations, des pensions, de licenciements ;
- Le traitement des informations pour les organismes inters ou externes notamment : la sécurité sociales, les pouvoirs publics, ... ;
- L'accomplissement des prestations en liaison avec les services convenus explicitement ou implicitement dans le contrat : le logement, la cantine, le transport.

Les compétences réclamées dans ces domaines vont de la maîtrise juridique à l'organisation administrative, de l'étude économique à l'art de négociation.

- **Le développement social:** gérer les relations de l'entreprise avec les différents groupes sociaux qu'elle renferme et dans lesquels les individus passent leur vie professionnelle. Ces

---

<sup>25</sup>MONT CHRESTIEN, 2008, p43

## Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

groupes sont également le siège d'un certain nombre d'exigences ou d'insatisfactions complexes. Son champ d'action comporte :

- L'étude des insatisfactions pour se développement dans l'organisation et des phénomènes sociaux, détérioration des performances ;
  - La mise au point et l'accomplissement des actions permettant la réduction de ces insatisfactions et la disparition de leurs causes et effets négatifs ;
  - L'analyse des besoins et l'animation des actions en matière d'information du personnel ;
  - L'étude des attentes des groupes en références à l'évolution de l'environnement des structures et des conditions de travail et de la sécurité, aménagement d'horaires, enrichissement des tâches, et nouvelle structures des services ou d'atelier. La finalité recherchée par l'action de développement social vise l'amélioration des structures et des conditions de vie au travail afin d'accroître la satisfaction des groupes sociaux, le développement de la culture d'entreprise et l'efficacité de l'organisation. Elle n'inclut donc pas pratiquement des activités de réglementation ou procédure.
- 
- **La gestion des personnes:** elle s'intéresse aux attentes professionnelles de chaque individu : son appréciation, sa promotion, sa participation à la formation ; Bref, il s'agit de la gestion qualitative où le rôle de la direction du personnel se caractérise par :
    - La prescription des méthodes de gestion et l'animation envie de leur utilisation, la coordination et l'intégration nécessaire ainsi que les arbitrages inter-secteurs ;
    - Les études et définitions des politiques (exemple : plan de carrière) ;
    - L'étude prévisionnelle des besoins en personnel (exemple : évolution de la population du personnel, développement de l'entreprise).

La finalité de la gestion des personnes tend naturellement à favoriser le meilleur épanouissement des personnes tout en fournissant à l'entreprise le potentiel professionnel le plus adapté. La différence avec la mission « administration du personnel » réside dans le fait que la relation de l'entreprise aux individus est moins un rapport avec les ayants droit déterminé par des conventions ou des accords mais plus, une relation à des personnes ayant des exigences sociales que l'entreprises cherchera à satisfaire non pas par des règles mais à travers sa propre gestion et son propre développement. Les compétences requises relèvent surtout de la firme et de son développement. Ce domaine requiert de fortes capacités d'études

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

et des compétences socio psychologiques, une intelligence des perspectives d'évolution sociale et une qualité d'animation des actions du changement. (FRANKLIN, 1985, p25).<sup>26</sup>

La contractualisation de la relation de travail est un élément clé de la GRH moderne.

L'explication de cette relation :

### **1. Gestion des Effectifs:**

La GRH implique de gérer les effectifs de l'entreprise. Les contrats de travail, qu'ils soient temporaires, à durée déterminée ou à durée indéterminée, font partie intégrante de cette gestion. En tant qu'étudiant, comprendre les différents types de contrats et comment ils sont utilisés dans divers contextes peuvent être essentiels pour votre future carrière en GRH

### **2. Recrutement et Sélection:**

La GRH comprend le processus de recrutement et de sélection des employés. La contractualisation intervient ici en structurant les offres d'emploi et les contrats, en définissant les responsabilités et les attentes. En tant qu'étudiant, apprendre à rédiger des contrats de travail fictifs dans le cadre de vos études peut vous préparer à ces compétences pratiques.

### **3. Gestion de la Performance:**

La contractualisation définit souvent les critères de performance et les attentes de l'employeur vis-à-vis du salarié. La GRH inclut la gestion de la performance, ce qui signifie que les contrats doivent être clairs sur les objectifs à atteindre. En tant qu'étudiant, comprendre comment ces critères sont formulés et évalués peut être une compétence précieuse.

### **4. Développement des Compétences et Formation:**

Les contrats peuvent inclure des clauses sur la formation continue et le développement des compétences. La GRH implique de veiller à ce que les employés acquièrent les compétences nécessaires pour rester performants. En tant qu'étudiant, cela souligne l'importance de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie dans le monde du travail actuel.

### **5. Gestion des Relations Sociales:**

La manière dont les contrats sont négociés et rédigés peut influencer les relations entre l'employeur et les employés. La GRH doit gérer ces relations de manière à assurer un

---

<sup>26</sup> FRANKLIN, 1985, p25

## Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

environnement de travail positif. En tant qu'étudiant, comprendre les aspects juridiques et sociaux des contrats est essentiel pour naviguer dans les relations professionnelles.

### Respect de la Législation du Travail:

La GRH doit s'assurer que les contrats respectent les lois et réglementations du travail en vigueur. En tant qu'étudiant, comprendre les aspects juridiques de la contractualisation peut vous aider à naviguer dans le cadre juridique des relations de travail.

### Définition de contractualisation de relation de travail

- a. **Un contrat** : est une collaboration entre des partenaires [...]. C'est un instrument qui institue des règles ou clauses qui établissent la possibilité d'un comportement coopératif auxquels les deux parties ont intérêt. (OMS, 1997)<sup>27</sup>
- b. **Un arrangement contractuel (ou un contrat)** : sont un accord entre deux agents (économiques) ou plus par lequel ils s'obligent à céder ou s'approprier, faire ou ne pas faire certaines choses. Un contrat est donc une alliance volontaire de partenaires indépendants (OMS, 1997)
- c. **La contractualisation** : est un outil qui permet de formaliser la collaboration entre des acteurs qui partagent des objectifs communs et qui définissent ensemble les moyens de les atteindre (OMS, 2005)

F-Z. OUFRIHA (OUFRIHA F. Z., 1992, p. 205) définit la contractualisation des relations entre les établissements publics de santé, les organismes de sécurité sociale et les directions de l'action sociale (D.A.S.) de wilaya comme étant : « ... c'est la délimitation plus précise de la quote-part respective des deux principaux financeurs : le budget de l'Etat et l'assurance sociale (...) et l'introduction des nouvelles catégories de payeurs en particulier (celle des non-assurés, non démunis). Ces derniers doivent payer leur consommation au secteur public, en particulier l'hôpital. »

Ainsi, la contractualisation, devrait réorganiser les rapports et les relations entre d'une part les prestataires du secteur de la santé (hôpitaux publics, structures privées, pharmaciens, médecins dentistes, etc.) et d'autre part les bailleurs de fonds (la sécurité sociale). C'est une nouvelle perspective pour atténuer les enjeux hospitaliers névralgiques, caractérisés par l'augme

---

<sup>27</sup>OMS, 1997

## Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

ntation incessante des dépenses, la complexité de l'organisation et la multiplicité des acteurs. De ce fait, la démarche contractuelle semble être un véritable vecteur de changement, permettant de combler les dysfonctionnements des établissements publics et d'instaurer des rapports organisationnels appropriés.

En pratique, la contractualisation vise à consacrer une plus grande transparence entre les prestataires de soins et les bailleurs de fonds. Pour être admis à l'hôpital, le citoyen doit présenter sa carte de sécurité sociale s'il est affilié à une caisse de sécurité sociale (pour les travailleurs, c'est la CNAS, pour les activités libérales, c'est la CASNOS). Les personnes démunies devront présenter une carte délivrée par les directions de la solidarité nationale de la wilaya et les nantis seront invités à payer la facture d'hospitalisation à leur sortie de l'hôpital directement à la caisse de l'hôpital (KHIATI, 2004, p.2).<sup>28</sup>

La conséquence la plus tangible de ce nouveau mode de gestion va être l'évaluation financière des activités hospitalières. Celle-ci constitue à elle seule une véritable révolution dans le mode de gestion des hôpitaux. Elle permet dans l'avenir une meilleure identification des besoins de santé, laquelle est capitale pour déterminer l'offre de soins et donc orienter les investissements.<sup>3</sup>

OUFRI HAF.Z. «Les

systèmes de santé dans le monde» in Cahiers du CREAD n°27/283 et 4 trimestre 1992.

### Section 02 : La contractualisation de la relation de travail:

#### 2.1. La contractualisation de la relation de travail Selon Christian BESSY:

La place du droit du travail dans l'économie capitaliste ainsi que l'encadrement des choix économiques par des dispositions de droit du travail ont souvent été questionnés tant chez les juristes que chez les économistes. Ce questionnement a pris tout son sens au début des années 1980 lorsque les bouleversements profonds de nos économies ont remis en cause les institutions en place. Certains économistes, critiques à l'égard de l'approche néo-classique, ont alors développé de nouveaux axes d'interprétation de ces phénomènes. C'est le cas de l'économie des conventions, dont est issu l'auteur de cet ouvrage, Christian BESSY, économiste du travail et spécialiste de l'analyse économique des institutions.

---

<sup>28</sup> KHIATI, 2004, p.2

## Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

À partir de cette veine théorique exposée au chapitre 1, l'auteur examine les termes de la relation de travail d'aujourd'hui et cherche à expliquer le phénomène de contractualisation de cette relation. Il s'appuie dans cette démarche sur l'approche dite « interactive du droit », issue de la sociologie du droit, qui étudie l'activité sociale des acteurs orientée par les règles de droit. Ces règles, quels que soient leur source et leur caractère, seront mobilisées pour construire ou résoudre les situations sociales. Une telle approche conduit à observer l'utilisation routinière des outils juridiques, en l'occurrence les contrats de travail, faite par les acteurs. Parmi eux, certains jouent un rôle crucial, les « intermédiaires du droit », soit des professionnels du droit. Ces derniers ont la maîtrise des règles, des processus et de leur interprétation par les cours de justice. Ils peuvent donc guider la rédaction des contrats en anticipant les litiges sans que les parties à la relation de travail en comprennent toujours les tenants et les aboutissants. La prise en compte de cette activité des « intermédiaires du droit » conduit à relativiser en partie le rôle du droit traditionnel, celui issu de l'activité des pouvoirs publics et des tribunaux de juridictions supérieures, et à mettre en évidence une activité normative intermédiaire. L'auteur entend ainsi utiliser cette perspective pour mieux comprendre l'usage « instrumental », les « stratégies de contournement » du droit. Il pose à cet égard l'hypothèse d'un recul des relations plus coopératives et d'un affaiblissement des cadres collectifs comme facteur explicatif.

Christian BESSY entreprend donc les analyses qualitative et quantitative de plus de 400 contrats de travail, répartis sur plusieurs décennies (1970 à 2004), en provenance de plus de 300 entreprises issues de différents secteurs économiques. Il examine ainsi l'évolution des pratiques contractuelles et les transformations du droit du travail et de la gestion des ressources humaines, puis dégage de ce vaste horizon temporel les « standards rédactionnels » des contrats et leur évolution.

À partir de cette analyse l'auteur présente une typologie. Soient les garanties en matière d'embauche, la subordination du salarié, la protection des actifs immatériels de l'entreprise et la responsabilisation du salarié, qu'il décline en différents indicateurs. Puis, il propose quatre catégories de contrats, classées selon le « degré croissant de complexité de leur structure contractuelle » (p. 180), degré qui permet d'indiquer la « densité de garantie contractuelle » recherchée par l'employeur.

Outre l'intérêt de démontrer la pluralité des relations de travail, cette typologie met en relief la diversité du rôle des parties à la relation. Dans le cadre de la première et se

## Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail

---

onde classe, le contrat est surtout utilisé comme un dispositif d'information et de clarification puisque la référence au statut collectif y est importante. Tandis que se caractérise par une contractualisation « forcée » et une instrumentalisation du droit, il est surtout question d'asseoir dans le contrat l'autorité hiérarchique de l'employeur. Cette autorité, quoique présente dans la dernière catégorie de contrat, l'est de façon plus atténuée car le salarié dispose d'une position plus avantageuse auprès de l'employeur, ce qui lui permet de négocier des contreparties. Cette analyse est complétée par trois études de cas qui permettent à l'auteur de décrypter l'usage qui est fait du contrat au cours d'un litige. En effet, lors de la résolution des règlements de litiges, devant une juridiction de niveau inférieur, il n'est pas seulement fait usage de la normativité étatique (macro). D'autres sources de normativité, créées par la pratique, par un apprentissage collectif des acteurs, sont mobilisées (par exemple, le travail d'intermédiation des conseillers prud'homaux ou encore celui des syndicats). La reconnaissance de cette normativité devrait limiter l'usage stratégique du droit entre les mains des acteurs puisque elle n'est pas seulement mobilisée lors du processus de production des jugements. L'auteur observe un double mouvement dans la transformation du contrat de travail : d'une part, les règles juridiques peuvent avoir des effets sur les pratiques contractuelles et, d'autre part, les mutations dans les modes de gestion peuvent faire évoluer les règles juridiques régissant le contrat de travail. Ce dernier est alors vu comme une institution qui se crée au carrefour de ces interactions complexes.

Il reste que dans ce contexte, la contractualisation des relations de travail conduit à un rapport de forces où l'employeur ressort le plus souvent gagnant. En l'absence de pouvoirs collectifs et individuels de négociation, le salarié est soumis à une flexibilité de ses conditions de travail et à une responsabilisation accrue qui ne trouvent pas de justes contreparties dans la relation de travail ; « un rapport de force en dehors de tout fondement légitime » (p. 298) dirait l'auteur. Ce dernier voit dans cette évolution « L'écroulement des supports collectifs de coopération dans l'entreprise et les difficultés d'émergence d'un nouveau modèle salarial » (p. 299). Ce « déficit institutionnel » creuse les inégalités et ouvre la voie à une redéfinition du rôle de l'État et des politiques publiques dans lequel la place du droit du travail est à redessiner et la protection sociale à assurer.

En conclusion, cet ouvrage sera utile à ceux et celles qui s'intéressent aux transformations contemporaines du travail et du droit du travail. Il offre un cadre conceptuel riche, complexe et original pour aborder le phénomène de la contractualisation

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

de la relation de travail. En ces sens, il atteint les objectifs de la collection « droit et société » qui vise à « replacer le droit dans son tissu social ». Il reste que sa lecture peut s'avérer particulièrement exigeante

en raison de l'examen pluridisciplinaire du phénomène (droit, économie et sociologie du droit) et de la diversité des méthodes employées pour cet examen. D'ailleurs, par souci de la contractualisation de la relation de travail. En ces sens, il atteint les objectifs de la collection « droit et société » qui vise à « replacer le droit dans son tissu social ». Il reste que sa lecture peut s'avérer particulièrement exigeante

en raison de l'examen pluridisciplinaire du phénomène (droit, économie et sociologie du droit) et de la diversité des méthodes employées pour cet examen. D'ailleurs, par souci de précaution, le lecteur devra prendre soin de replacer l'analyse livrée par l'auteur dans son contexte. Mais c'est là le tribut d'une recherche audacieuse, sur un phénomène complexe. Il reste que la lecture livrée par l'auteur de ce phénomène ouvre la voie à des études comparatives qui devraient s'avérer riches des sens et d'enseignements.

**Par Christian Bessy, Paris : LGDJ, 2007, 317 p., ISBN 978-2-275032-15-.**

### **2.2. La Place du Droit du Travail dans l'Économie Capitaliste**

L'interaction entre le droit du travail et l'économie capitaliste suscite des interrogations parmi les juristes et les économistes. Ce questionnement a pris de l'ampleur dans les années 1980 avec les transformations majeures de nos économies qui ont remis en question les institutions en place.

#### **2.2.1. L'Émergence de l'Économie des Conventions**

Les économistes, notamment ceux de l'approche néo-classique, ont développé de nouvelles interprétations, comme l'économie des conventions. C'est dans ce cadre que l'auteur, Christian BESSY, spécialiste de l'analyse économique des institutions, s'inscrit.

#### **2.2.2 L'Approche Interactive du Droit**

L'auteur se penche sur la relation de travail actuelle en explorant le phénomène de contractualisation de cette relation. Il adopte l'approche dite « interactive du droit », qui étudie comment les règles de droit influencent l'activité sociale des acteurs.

#### **2.2.3. Le Rôle des "Intermédiaires du Droit"**

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

Parmi les acteurs, certains jouent un rôle crucial en tant que « intermédiaires du droit », des professionnels du droit qui maîtrisent les règles, les processus et leur interprétation par les tribunaux. Ils guident la rédaction des contrats, anticipent les litiges sans toujours en informer les parties.

### **2.2.4. La Typologie des Contrats de Travail**

L'auteur analyse plus de 400 contrats de travail sur plusieurs décennies, établissant ainsi des "normes rédactionnelles" et une typologie de contrats basée sur des variables telles que les garanties à l'embauche, la subordination du salarié, la protection des actifs de l'entreprise. Entreprise et la responsabilité du salarié.

### **2.2.5 Diversité des Relations de Travail**

La typologie met en lumière la diversité du rôle des parties dans la relation. Le contrat est utilisé différemment selon les classes, de l'information et de la clarification à l'asseoir de l'autorité hiérarchique de l'employeur.

### **2.2.6 Études de Cas et Normativité**

L'auteur examine comment le contrat est utilisé lors de litiges, démontrant que d'autres sources de normativité, en plus du droit étatique, sont mobilisées, limitant ainsi l'usage stratégique du droit.

### **2.2.7 L'Évolution des Contrats de Travail**

L'auteur observe un double mouvement où les règles juridiques influencent les pratiques contractuelles, tout en étant influencées par les évolutions des modes de gestion.

### **2.2.8 Impact sur les Salariés et le Rôle de l'État**

La contractualisation des relations de travail peut créer un déséquilibre en faveur des employeurs. Le salarié, en l'absence de pouvoirs de négociation, subit une flexibilité des conditions de travail sans contreparties équitables.

## **Chapitre I: La gestion des ressources humaines entre la généralité et le contrat de travail**

---

### **Conclusion :**

Dans ce premier chapitre, nous avons plongé dans les fondements essentiels de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et de la contractualisation de la relation de travail. Nous avons compris que la GRH ne se limite pas à une simple gestion administrative, mais constitue le cœur dynamique des entreprises, façonnant la façon dont les organisations interagissent avec leurs employés. La contractualisation de la relation de travail a été définie comme un processus complexe, non seulement juridique mais également humain, qui fixe les règles du jeu entre employeurs et employés.

Nous avons exploré les principes fondamentaux qui sous-tendent ces concepts, comprenant que les contrats de travail sont bien plus que des accords écrits : ce sont des pactes qui traitent les attentes, les droits et les responsabilités des deux parties. Ces fondations solides sont indispensables pour établir des relations professionnelles saines et productives.

## ***Chapitre II***

### *Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire*

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **Introduction**

Le contrat de travail, véritable pierre angulaire du marché de l'emploi, incarne la relation fondamentale entre employeurs et employés en Algérie. En tant qu'étudiant en quête d'une compréhension approfondie des mécanismes de l'emploi dans ce pays en constante évolution, ce premier chapitre de notre mémoire de fin d'études vous invite à plonger au cœur du contrat de travail. Au fil de ces pages, nous explorons l'idée générale qui sous-tend ce pacte essentiel, tout en dévoilant les multiples facettes des contrats de travail en Algérie.

Notre voyage commence par une analyse des différents types de contrats de travail qui façonnent le paysage professionnel. Du CDI (Contrat à Durée Indéterminée) aux contrats temporaires et spécifiques, nous dévoilerons les particularités de chacun. Plus encore, nous évaluons les avantages qu'ils offrent tant aux employeurs qu'aux travailleurs, tout en examinant les inconvénients qui méritent une attention particulière.

### **Section 01: contrat de travail**

#### **1.1 Historique et évolution de contrat de travail:**

Le contrat de travail a connu une évolution remarquable au fil de l'histoire. C'est ainsi qu'au 19<sup>ème</sup> siècle la conception dominante était le contrat de louage de service, contenu dans le Code Civil, qui définissait une relation égalitaire en droit mais ignorait l'inégalité de fait entre employeur et salarié.

A la suite de la loi sur les accidents du travail en 1898, s'impose progressivement une vision du contrat de travail qui en fait un contrat spécifique, ou la situation subordonnée de salarié implique pour lui des protections et pour l'employeur des obligations.

La montée des assurances sociales obligatoires et de l'Etat-Providence amène le salarié qui contracte à participer à un statut collectif et protecteur qui existe à l'échelle du pays.

On soulignera dans cette histoire le rôle joué par l'action sociale, le poids collectifs et de l'Etat, la spécificité du code du travail. On pourra mesurer la protection légale des salariés liés au droit du travail et inversement la fragilité sociale qui découle de l'absence de contrat, ce qui éclaire les sanctions contre le travail au noir.

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

### 1.1.1 Les origines du contrat de travail

Le contrat de travail est un accord juridique entre un employeur et un employé dans lequel les droits et les obligations des deux parties sont définis. Ses origines remontent à l'Antiquité, mais il a évolué au fil du temps pour s'adapter aux changements économiques, sociaux et juridiques. Dans les sociétés antiques, les relations de travail étaient souvent basées sur des formes de servitude, d'esclavage ou de corvée, où les travailleurs étaient assujettis à leurs maîtres ou à des autorités locales. Il n'y avait pas de véritable contrat de travail tel que nous le concevons aujourd'hui.<sup>29</sup>

L'idée d'un contrat de travail plus équilibré, où les droits et les responsabilités des employeurs et des employés sont clairement définis, est apparue au Moyen Âge en Europe. À cette époque, les guildes et les corporations réglementaient les métiers et les apprentissages, établissant des règles et des obligations entre les maîtres et les apprentis. Cependant, ces relations étaient souvent régies par des normes sociales et des coutumes plutôt que par des contrats écrits.

C'est à l'époque de la révolution industrielle, aux XVIIIe et XIXe siècles, que le contrat de travail moderne a pris forme. Avec l'urbanisation et l'essor des usines, les travailleurs se sont regroupés en syndicats pour revendiquer de meilleures conditions de travail et des droits fondamentaux. Les premières législations du travail sont apparues pour réglementer la durée du travail, les salaires et la sécurité des travailleurs.<sup>30</sup>

Depuis lors, le contrat de travail s'est développé et a été adapté dans de nombreux pays en fonction des réalités économiques, sociales et juridiques spécifiques. Les lois du travail et les conventions collectives ont renforcé les droits des travailleurs et ont élargi le champ d'application du contrat de travail pour inclure des aspects tels que la protection contre la discrimination, les congés payés, les indemnités de licenciement, etc.

Aujourd'hui, le contrat de travail est une composante fondamentale du droit du travail dans de nombreux pays, et il est généralement régi par des législations spécifiques visant à protéger les droits des travailleurs et à réglementer les relations entre employeurs et employés.

---

1. AUDIGUIER Pierre, La rupture du contrat de travail, Afnor éditions, Paris, 2011.

2. . BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, Droit social, éditions Francise LEFEBVRE, DUNOD, Paris, 2013.

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

### 1.1.2 L'évolution du contrat de travail au fil du temps

L'évolution du contrat de travail fait référence aux changements et à l'amélioration apportée aux conditions et aux termes d'emplois au fil du temps. Au fil des années, les lois et les réglementations du travail ont évolué pour offrir plus de droits et de protections aux travailleurs. Par exemple, certaines évolutions peuvent inclure des réductions des temps de travail, des congés payés supplémentaires, des garanties de sécurité et de santé au travail, et des mesures de flexibilité pour les travailleurs. Ces évolutions visent à assurer de meilleures conditions de travail et à protéger les droits des employés.

Au fil du temps, les contrats de travail ont été modifiés pour mieux protéger les droits des travailleurs. Par exemple, il y a eu des lois qui ont instauré des limites sur le temps de travail, des congés payés, des indemnités de licenciement, et des règles pour les contrats temporaires ou à temps partiel. De plus, il y a eu des avancées dans les droits des travailleurs en matière de discrimination, de harcèlement et de sécurité au travail. Les contrats de travail sont devenus plus flexibles pour s'adapter aux besoins des employés et des employeurs.

Au fil du temps, les contrats de travail ont connu des changements importants pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs. Par exemple, des lois ont été mises en place pour garantir des conditions de travail justes et sécurisées, telles que la durée maximale de travail hebdomadaire et les congés payés. De plus, des droits ont été accordés aux travailleurs, comme la protection contre la discrimination et le harcèlement, le contrat de travail permet des horaires de travail ajustables et des arrangements de travail à distance. Tout cela vise à assurer les meilleures conditions de travail pour tout le monde.

Autrefois, les contrats de travail étaient souvent basés sur des relations de travail très rigides, avec des horaires fixes et peu de flexibilité. Cependant, au fil des décennies, de nouvelles lois et réglementations ont été mises en place pour protéger les droits des travailleurs et s'adapter aux besoins changeants du marché du travail. Par exemple, l'introduction des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats à durée indéterminée (CDI) a permis une plus grande flexibilité pour les employeurs et les employés. De plus, des mesures ont été prises pour garantir des conditions de travail équitables, telles que la durée maximale de travail et les congés payés (Jean Emmanuel RAY).<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Jean Emmanuel RAY

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **Le droit de travail en mouvement :**

Pour modifier le contrat, l'employeur doit suivre une procédure fixée par le Code du travail (art. L.1222-6). Cette procédure diffère en fonction du motif de la modification :

Lorsque le motif est économique : l'employeur doit proposer la modification par écrit au salarié, qui dispose d'un mois pour répondre. La loi prévoit que la modification pourra s'appliquer si le salarié donne son accord express dans un délai d'un mois.

Lorsque le motif est personnel, l'employeur donne un délai au salarié pour que celui-ci donne sa réponse. Lorsque le motif est disciplinaire, l'employeur donne un délai au salarié sur le document notifiant la modification du contrat.

### **Modification de la situation juridique de l'employeur :**

En cas de modification juridique de l'employeur (succession, vente...), les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent. Les contrats de travail sont automatiquement transférés.

### **Changement des conditions de travail :**

Lorsque l'employeur ne souhaite pas modifier un élément essentiel du contrat (modification de fond), on considère qu'il y a seulement un changement des conditions de travail.

Dans ce cas, les conditions de travail du salarié ne sont pas bouleversées et ne nécessitent pas d'effectuer une modification du contrat de travail. Ainsi, si de petits changements viennent changer ses conditions de travail, le salarié doit les accepter.

En cas de changement mineur des conditions de travail, il n'existe donc pas de règles particulières à respecter.

## **1.2 Typologie et caractéristique du contrat de travail**

### **1.2.1 La définition du contrat de travail :**

#### **1.2.1.1 Définition opérationnelle :**

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (salarié) s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous la direction d'une autre personne.

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

(l'employeur). Le plus souvent le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations tant pour le salarié que pour l'employeur.

### 1.2.1.2 Définition sociologique :

En principe, le salarié, ayant conclu un contrat de travail, bénéficie d'une protection particulière (contre les modifications et les ruptures de son contrat par exemple) Bruno Alain explique que le code civil de 1804, ne connaissait initialement en matière de travail que le contrat de louage de service, mais qualification de contrat de travail s'est imposée avec le temps en raison de la spécificité du travail salarié. C'est-à-dire du travail subordonné : un salarié qui s'engage au service d'autrui, sous ses ordres doit bénéficier d'un statut protecteur. Il s'agit du contrat par lequel une personne salariée- s'engage à fournir une prestation de travail subordonnée à une autre- l'employeur- moyennement une rémunération monétaire. (Ibid. p110).<sup>32</sup>

### 1.2.2 Le CDI et CDD:

#### 1.2.2.1 Le contrat à durée indéterminé (CDI)

« Le CDI constitue la forme normale du contrat de travail, les autres contrats pouvant être conclus que dans des situations particulières, il est utilisé pour pouvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise ». (MOREL-journal Christel, 2010, p311) (christe, 2010)<sup>33</sup>

Le CDI constitue le principe de base en matière de contrat de travail Ce contrat est conclu après le passage de candidat par l'étape expérimentale dans laquelle l'employeur teste ses capacités et qualification professionnelles, et après s'être assuré que les qualifications les plus importantes sont compatibles et adaptées au poste candidat. Ici le processus de démarcation du travailleur en vertu d'un contrat de travail pour une durée indéterminée lui permet par la suite de jouir de tous les droits.(FATIMA ZAHRA BLHOUR, BEN YUCEF BEN KHADA ,p9)<sup>34</sup>

Le CDI n'exige pas aux parties qu'elles prennent une forme particulière ou concluent un contrat écrit et cela est confirmé par les articles 08 et 09 de la loi n°90-11 relative aux

---

<sup>32</sup> Ibid. p110

<sup>33</sup> MOREL-journal Christel, 2010, p311) (christe, 2010)

<sup>34</sup> FATIMA ZAHRA BLHOUR, BEN YUCEF BEN KHADA ,p9

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

relations de travail. L'article 08 qui prévoit : « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit »

(Loi n°90-11 du 21-04-1990,Op-cit.)<sup>35</sup>

Le législateur n'a donc pas exigé la rédaction du contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat peut être conclu par écrit ou autrement. L'article 09 de la même loi stipule : « le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter »

### ***1.2.2.1 Le contrat à durée déterminée (CDD) :***

Le contrat à durée déterminée ou CDD est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et uniquement dans des situations légalement fixées.

Afin de limiter le nombre de CDD et les situations de précarité qu'il entraîne, les situations dans lesquelles il pouvait être utilisé ont été légalement fixées.

Quant au contrat de travail à durée déterminée, il s'agit d'une exception à la règle et est utilisé lorsque la nature du travail est temporaire comme le travail saisonnier, la croissance temporaire de l'activité, ou dans le cas d'un ordre exceptionnel ou le remplacement d'un travailleur absent. Ce type de contrat prive les travailleurs de certains privilèges tels que la promotion, ainsi que le fond assurance-chômage, compte tenu de la nature du contrat de travail ou de la nomination à des emplois spécifiques de qualité.

La relation de travail doit être déterminée pour une certaine période, et les autres conditions spéciales imposées par le législateur aux articles 11 et 12 de la loi n° 90-11(1) à savoir que le contrat soit conclu dans les limites prévues par la loi et que le début et la fin de la période soient établis par écrit dans le contrat. Dans le cas contraire, la conversion du contrat en une durée indéterminée est prévue.

Dans un contrat à durée déterminée, conformément aux principes généraux, une clause du contrat ne peut être modifiée que par le consentement des parties. Elle est soumise à la règle contractuelle du contrat. Il ne peut être révoqué ou modifié qu'avec l'accord des parties. Les parties restent donc liées par leurs obligations établies jusqu'à la fin de la période convenue.

---

<sup>35</sup>Loi n°90-11 du 21-04-1990,Op-cit

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Peut également être à objet défini ce type de contrat permet de recruter un ingénieur ou un cadre pour une durée de 18 à 36mois (attention, ce motif n'est mobilisable qu'à condition d'être prévu par un accord de branche ou, à défaut, par un accord d'entreprise).

La durée totale du CDD ne peut en principe excéder 18mois, renouvellement compris, sauf dans le cas où il est conclu pour remplacer un salarié absent ou si c'est un contrat saisonnier. En fait, la durée du CDD varie en fonction de la précision du terme du contrat (l'échéance du contrat). Pour déterminer la durée du CDD, deux grandes situations doivent être distinguées selon que le CDD est conclu sans terme précis ou qu'il comporte un terme précis.

La mise en place d'une réglementation spécifique au contrat à durée déterminée a pour objectifs de :

- a. Définir un cadre limité de recours au travail temporaire ;
- b. Assurer à l'ensemble des travailleurs temporaire un traitement similaire à celui des travailleur permanents ;
- c. Assurer un de meilleure régulation de l'emploi précaire ;
- d. Sanctionner le recours abusif à la main d'œuvre temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée se définit comme étant un contrat limité dans le temps avec fixation de son terme. La fixation de l'issue de la relation de travail, constitue dans ce type de contrat de travail l'un des éléments déterminants dans sa qualification. (Institut National du travail, (N°11 /12, p11)<sup>36</sup>.

### **1.2.3 Les autres types du contrat de travail**

#### ***1.2.3.1 Les contrats de travail temporaire :***

Le contrat de travail temporaire également appelé contrat de mission est un contrat passé entre une entreprise de travail temporaire et un intérimaire à l'occasion d'une mission dans une association utilisatrice. Le contrat de travail temporaire nécessite la conclusion de deux contrats:

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'association D'accueil
- Un contrat de mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

---

<sup>36</sup>N°11 /12, p11

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Le travailleur intérimaire a les mêmes droits et les mêmes obligations qu'un travailleur son CDI. Il peut par exemple profiter des équipements collectifs (transport,restaurant, crèches, etc.), Bénéficier d'un congé individuel de formation, etc.

A la fin de son contrat, le salarié intérimaire perçoit une indemnité de fin de contrat de travail temporaire égale à 10% de la rémunération brute totale perçue durant toute sa mission.

### ***1.2.3.2 Les contrats de travail à temps partiel :***

La durée du travail sont, en principe, supérieurs à 24heures et inférieurs à la durée légale (35heures) ou conventionnelle (prévue par la convention collective applicable) pratiquée dans l'association.

La durée minimum du temps partiel, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, est en principe de 24heures hebdomadaires, mais de nombreuses branches d'activité ont conclu des accords dérogatoires à cette durée minimum et il faut être très vigilant. Ce type de contrat permet d'organiser le travail sur la semaine, le mois ou l'année .Dans tous les cas, un écrit est indispensable Les mentions obligatoires devant être indiquées sont la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou du mois (exceptions faites des salariés des associations d'aide à domicile), les cas dans lesquels la répartition des horaires peut être modifiée et les conditions d'accomplissement à la demande de l'employeur, d'heures complémentaires.

### **1.2.3.3 Le contrat d'apprentissage :**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance avec des cours en centre de formation d'apprentis (CFA) ou un établissement de formation et un enseignement du métier chez l'employeur (avec lequel le contrat est conclu). L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, salarié de l'entrepris Son objectif est de vous permettre d'apprendre un métier et d'acquérir un diplôme d'Etat (CAP, BAC, CTS, Licence, Master etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles(RNCP).

Vous bénéficiez d'une formation professionnelle complète, dispensée en alternance :

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

- avec un enseignement général, théorique et pratique, dans le centre de formation d'apprentis ou un établissement de formation théorique• encadrée, en entreprise, par un maître d'apprentissage expérimenté ;
- aboutissant à l'acquisition d'une qualification reconnue par un diplôme ;
- votre salaire n'est pas imposable, dans la limite égale au montant annuel du SMIC, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents ;
- avec la possibilité d'obtenir (sous conditions) une aide au permis de conduire de catégorie B.

Pour l'employeur, le contrat d'apprentissage lui permet de recruter un jeune salarié, qu'il a formé en fonction de ses besoins. Pour favoriser ce type de recrutement au sein de son entreprise, il bénéficie d'avantages :

- une réduction de charges sociales ;
- une aide unique pour les employeurs d'apprentis ;

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux :

- jeune âgés de 16 à 29 ans révolus
- certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
- Pour faciliter la formation de jeune en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :
- La durée du contrat et le temps de travail ;
- Déroulement de la formation

En outre, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et qui est bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapé (RQTH). En savoir plus sur le contrat d'apprentissage aménagé.

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

(pole emploi.fr)<sup>37</sup>

### 1.2.3.4 Le contrat d'essai :

Les parties du contrat de travail peuvent convenir que L'embauche définitive sera précédée d'une période d'essai. Le droit du travail admet explicitement la possibilité. En effet, les règles relatives à la résiliation du contrat de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Les conventions collectives précisent d'ailleurs souvent l'existence d'une période d'essai, allant même parfois jusqu'à l'imposer pour certaines professions, et elles fixent certaines règles en ce qui la concerne : durée limitée de la période d'essai, possibilité éventuelle de prorogation, respect d'un préavis de rupture au cours de la période d'essai.

La période d'essai ne se présume pas, elle suppose une stipulation expresse du contrat de travail individuel, ou de la convention collective ou de règlement intérieur ou un usage constant dans la profession. Si le contrat de travail ne mentionne pas de période d'essai sauf accord contraire entre les parties, on doit considérer que l'intéressé a été engagé ferme.

La rupture du contrat pendant la période d'essai : Les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Les conséquences suivantes en découlent :

- Préavis : le contrat à l'essai peut être rompu sans préavis sauf stipulation conventionnelle. dans le cas où le contrat prévoit un préavis, il est simplement exigé que le congédiement soit donné au cours de la période d'essai et non que le préavis prenne fin avant le terme de la période d'essai.
- Formalités : aucune formalité n'est imposée, sauf stipulation conventionnelle. Néanmoins, l'employeur qui rompt le contrat de travail à l'expiration de la période d'essai pour un motif d'ordre économique n'a pas à solliciter l'autorisation administrative.
- Motifs de rupture : l'employeur n'est pas tenu d'alléger un motif lors de la rupture du Contrat au cours de la période d'essai.

---

<sup>37</sup>pole emploi.fr

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

### 1.2.4 Les caractéristiques du contrat de travail :

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre à son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de la quelle elle se place moyennement rémunération. (SIGNORETTO, 2002, p10)<sup>38</sup>

De cette perception découlent trois éléments constitutifs:

-Une activité professionnelle qui peut être physique ou intellectuelle, artistique ou commerciale, Peu importe, l'essentiel étant que le travailleur met sa force de travail à la disposition d'un employeur.

-Une rémunération ayant pour dénomination juridique le nom de salaire.

Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux, ce qui le distingue du travail bénévole ou du stage effectué par les travailleurs souvent des étudiants en formation, le salaire peut prendre divers formes, salaire de base, prime avantage en nature à ne pas confondre avec les frais professionnels.

Un lien de subordination juridique, surtout, qui est aujourd'hui le critère principal du contrat du travail. (Ibid. p10)<sup>39</sup>

- un travail pour le compte d'autrui :

Un salarié se distingue du travailleur indépendant car il exerce son activité au profit d'un autre, son employeurs, C'est l'employeur qui est responsable du salarié et qui doit en assumer les couts.

-un travail rémunéré :

Un travail fournis doit donner lieu à rémunération. Il faut donc exclure le bénévolat de la relation de travail. Par contre ne rentrent pas en ligne de compte les différentes formes de rémunération possible : en nature (des bouteilles pour la vendange, un logement de fonction...), sous forme monétaire, au forfait (un salaire mensuel), à la commission...

-un lien de subordination :

Le lien de subordination autorise l'employeur à définir le travail, à donner des ordres et à contrôler l'exécution de la mission du salarié. Il organise et gère son entreprise comme il

---

<sup>38</sup>SIGNORETTO, 2002, p10

<sup>39</sup>Ibid. p10

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

l'entend. D'une façon générale, il a le lien de subordination dès qu'une personne travaille dans un cadre organisé par un employeur (horaires de travail définis, fourniture de matériels divers, existence d'un règlement intérieur, obligation de rendre compte...).

La distinction avec des contrats voisins, tel le contrat de prestation de services ou le contrat de mandat, peut s'opérer sur le critère du lien de subordination.

### ***1.2.5 Les éléments du contrat de travail***

Les quatre éléments qui caractérisent le contrat de travail sont : L'élément du travail, la rémunération, le lien de subordination et la durée.

#### **1.2.5.1 L'élément du travail**

La prestation du travail est la tâche que le salarié s'engage à accomplir. Elle peut être physique, intellectuelle ou artistique. Elle peut impliquer une activité commerciale, agricole, industrielle ou de service, qui peut être littéraire ou technique et s'analyse surtout, en matière de jurisprudence en fonction des conditions effectives de son accomplissement. Le salarié dans le contrat de travail est considéré comme obligé d'exécuter le contrat sans affecter une autre personne. Le contrat de travail est caractérisé par la continuité et l'exécution séquentielle.

#### **1.2.5.2 L'élément de la rémunération**

Cet élément est l'objet de l'engagement de l'employeur et la raison de l'engagement du travailleur, où il est impossible de parler de l'élément de travail sans être égalé par l'élément de rémunération, car ce dernier est considéré parmi les droits fondamentaux du travailleur, et en même temps parmi les principales obligations de l'employeur. Par conséquent, le contrat ne porte sa qualification légale de contrat de travail que si le travail est fourni en contrepartie d'une rémunération, sans quoi il se transformerait immédiatement en une forme de donation. La rémunération peut être définie comme une contrepartie financière de la tâche effectuée versée lorsque le travail est accompli. Aussi, en cours du contrat, et en dehors des jours de repos légal, lorsque le travail n'est pas effectué, pour une quelconque raison que ce soit, le salaire n'est pas dû.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **1.2.5.3 Le lien de subordination**

Cet élément est l'élément essentiel du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI. Il est présent de droit. Il n'est pas nécessaire que le contrat le prévoie. Le lien de subordination met le travailleur sous l'autorité de l'employeur, une autorité qui le rend habilité à donner à son employé des instructions concernant le travail. C'est comme une situation de dépendance dans laquelle le travailleur accepte d'effectuer un travail sous l'autorité de l'employeur et suivant ses directives, à défaut de quoi il serait passible de sanctions disciplinaires. Considérant que la subordination à la fois juridique et économique est l'un des droits accordés à l'employeur, le travailleur est tenu d'effectuer le travail selon les instructions et les ordres de l'employeur.

### ***1.2.5.4 La subordination juridique:***

Est celle qui impose au travailleur le respect des instructions émises par l'employeur, particulièrement celles qui émanent des dispositions de l'article 07 de la loi n°90-11 à titre d'exemple, étant précisé qu'il est impossible de limiter toutes les obligations qui peuvent s'imposer au travailleur.

### ***1.2.5.5 La subordination économique:***

La subordination économique se traduit par une dépendance financière et sociale du travailleur vis-à-vis de l'élément du salaire, qui est sa source de subsistance, ce qui rend le travailleur dépendant de l'employeur. Cette subordination est aussi celle qui interdit également au travailleur toute activité secondaire en dehors de sa relation avec l'employeur, ce qui rend ce dernier au centre du monopole pour le temps et l'effort du travailleur tout au long du contrat de travail.

(KOEHL Jean-Luc, *Droit du travail et droit social*, ELLIPSES, Paris, 1994, p.56.)<sup>40</sup>

### **1.2.5.6 L'élément de la durée**

L'élément de la durée désigne la période au cours de laquelle le travail lui-même est consacré dans le service et la gestion de l'établissement, et désigne aussi la période pendant laquelle le travailleur met son activité et son expérience au service de cet établissement. Cependant, le contrat de travail est établi en principe à durée indéterminée et ce dans l'intérêt

---

<sup>40</sup>KOEHL Jean-Luc, *Droit du travail et droit social*, ELLIPSES, Paris, 1994, p.56

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

du salarié, conformément à l'article 11 de la loi n° 90-11 qui prévoit que 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.

Néanmoins, des exceptions sont admises par le législateur d'après l'article 12 de la loi n°90 11 qui prévoit des cas dans lesquels la durée de travail est déterminée à titre d'exception. Ces cas sont énumérés comme suit :

-Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables.

-Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.

-Lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.

-Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

-Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

(YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit., p.107)<sup>41</sup>

### ***1.2.5.7 Les conditions de formation du contrat de travail à durée déterminée***

La convention de travail se forme lors de la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi. Soumise aux règles générales de validité des contrats énoncées par le code civil, elle doit également suivre quelques règles spécifiques dont les conditions de fond et de forme.

### **1.2.6 Les Conditions de fond :**

Les conditions de fond du CDD sont : le consentement, l'objet, la cause et la capacité.

#### **1.2.6.1 Le consentement :**

Le contrat de travail à durée déterminée, qui est un contrat consensuel requiert le consentement des parties, soit, de l'employeur et du salarié. Le consentement doit être exempt

---

<sup>41</sup>YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit., p.107

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

de vices : il n'est pas valable s'il a été donné par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou entaché de dol. Conformément aux règles générales de droit civil en matière de conclusion des contrats et notamment l'article 59 du code civil, le contrat est conclu une fois que les parties ont échangé leurs volontés concordantes, sans préjudice des dispositions légales, et que l'expression de la volonté sera explicite ou implicite, intervienne dans l'approbation du poste de travail ou des tâches assignées au travailleur, ainsi que du montant du salaire et de ses annexes. Les parties contractantes doivent inclure dans le contrat les droits, les obligations et parfois les conditions associées au contrat.

### 1.2.6.2 L'objet :

L'objet est défini comme étant la chose que le débiteur est obligé de faire, et le lieu d'engagement dans le contrat de travail pour le salarié est d'effectuer le travail convenu en termes de taille, de nature, et de qualité du travail engagé dans les conditions imposées par la loi. Le travail convenu doit être possible et l'objet sera nul s'il est contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, conformément à l'article 93 du code civil.

Quant à l'employeur, son obligation est le salaire qu'il fournit au travailleur en échange de son travail, et est soumis aux mêmes conditions celles prévues par les textes légaux et réglementaires. Il doit être non contraire à l'ordre public, aux bonnes mœurs et il doit être déterminée ou déterminable.

L'employeur se met d'accord avec le travailleur pour lui offrir de la drogue en échange de l'exécution d'un certain travail

### 1.2.6.3 La cause :

La cause est définie comme étant l'objectif ou le but direct que le débiteur a l'intention d'atteindre par son engagement, parce que l'obligation du travailleur est l'objet de l'obligation de l'employeur et vice versa

(-BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, *Droit social*, éditions Francis Lefebvre, DUNOD, Paris, 2013, p.20)<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup>BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, *Droit social*, éditions Francis Lefebvre, DUNOD, Paris, 2013, p.20

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

- Ord. n°75-58 du 26 septembre 1975, portant code civil, JORA n°78 du 30 septembre 1975, modifiée et complétée. Dans son article 59 qui stipule : « Le contrat se forme dès que les parties ont échangé leurs volontés concordantes, sans préjudice des dispositions légale)

Le contrat de travail doit avoir une cause licite (1), un projet qui n est pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, conformément à l'article 97 du code civil.

### **1.2.6.4 La capacité des parties :**

L'employeur (personne physique ou personne morale) et le salarié (obligatoirement personne physique) doivent être capables de contracter .A cet égard, nous faisons la distinction entre la capacité du travailleur et la capacité de l'employeur.

### **1.2.6.5 La capacité du travailleur :**

Compte tenu du caractère distinctif des règles du droit du travail et des considérations économiques et sociales, l'âge d'admission à l'emploi est limité à 16 ans. En effet, l'article 15 de la loi n°90-11 stipule que l'âge minimum d'embauche ne peut être inférieur à 16 ans et le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légale. En conséquence, l'emploi d'un mineur de moins de 16 ans entraîne la nullité du contrat de travail, mais cette invalidité n'entraîne pas de perte de rémunération en raison du travail effectué, conformément à l'article 135 de la loi n°90 11

Des pénalités sont par ailleurs imposées pour tout emploi d'un mineur qui n'a pas atteint l'âge prescrit.

### **1.2.6.6 La capacité de l'employeur :**

Les contrats de travail sont considérés comme des contrats de cession, qui sont des contrats entre avantages et préjudices au sens de l'article 83 du code de la famille.

Pour la personne morale, sa capacité est déterminée dans le cadre de la loi et des règlements et lois fondamentales et internes.

### **1.2.7 Les conditions de forme :**

Les conditions de forme du CDD sont : L'écriture, la durée, et les autres mentions obligatoires communes à tous les contrats.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **1.2.7.1L'écriture :**

Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif et de sa durée ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

L'origine des contrats de travail par rapport au droit civil est consensuelle sans nécessité de forme spécifique. Il suffit d'accepter et d'affirmer même verbalement la volonté de contracter, conformément au principe du pouvoir de volonté. À l'exception de la règle, le contrat de travail à durée déterminée est formel, c'est-à-dire que la forme est un pilier de sa validité.

Si nous nous référons aux dispositions de la loi sur le travail, notamment à l'article 08, nous constatons que la relation de travail se produit par contrat écrit ou non écrit. En d'autres termes, le législateur n'exige pas une forme spécifique dans le contrat de travail, mais il existe une exception à la règle, qui est l'exigence de l'écriture dans les CDD (.En l'absence d'un écrit, le contrat prend alors la nature du contrat conclu pour une durée indéterminée.

### **1.2.7.2 Mentionner la durée :**

La durée désigne la période pendant laquelle le travailleur met son activité et son expérience au service de l'intérêt et de l'administration de l'employeur, période initialement déterminée librement par les contractants, en tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur à cet égard. En l'absence d'indication de la durée dans le contrat, ce dernier prend la nature du contrat conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, le législateur n'a pas précisé la durée maximale ou minimale de ce type de contrat. Il appartient aux contractants de décider en fonction de la nature convenue du travail.

### **1.2.7.3 Mentionner la cause de la durée:**

En plus de la limitation de la durée du contrat, il y'a une autre condition que le législateur a imposé aux contractants, à savoir la nécessité de justifier la limitation du CDD dans la durée et de le mentionner dans le contrat écrit. Le but de cela est de permettre le contrôle de la conformité de la durée du contrat avec l'une des situations stipulées par l'article 12 de loi n°90-11 modifiée et complétée. Si les contractants conviennent que la durée du contrat est de 18 mois par exemple, alors que l'activité mentionnée dans le contrat ne prend que trois mois, dans ce cas, il y a une suspicion de manipulation et, conformément à l'article 14 de la loi n°90-11 , il est possible de requalifier le contrat de durée déterminée à durée

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

indéterminée, soit d'emblée après contrôle de l'inspecteur du travail, soit au cours du contrat, si le contrat continue à produire effet au-delà des trois mois de l'activité et si, durant cette période, la durée du contrat n'est pas réajustée

(- MARCHAND Daniel, *Le droit du travail en pratique*, 18<sup>ème</sup> édition, éditions d'organisation, Paris, 2005, p.119.)<sup>43</sup>

- Art.08 de la loi n°90-11, Op.cit., stipule : « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non »<sup>44</sup>

Écrit ».)

### **1.2.7.4 Autres mentions obligatoires :**

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

### **1.2.7.5 L'identité des parties:**

Il est nécessaire que le contrat de travail indique l'identité des parties, au motif que le contrat n'est pas seulement un moyen de prouver des droits et obligations des parties contractantes, mais aussi un moyen de preuve et de protestation devant les autres.

L'identité des parties au contrat est déterminée par le nom complet de l'employeur et du salarié ainsi que d'autres éléments de leurs identités, tels que la date de naissance, l'adresse etc.

### **1.2.7.6 Désignation du poste de travail:**

L'importance de déterminer le poste de travail apparaît le plus souvent lorsqu'un conflit survient entre le travailleur et l'employeur, lorsque celui-ci refuse d'exécuter les ordres et les instructions de l'employeur, au motif qu'il n'est pas lié à son travail. Le juge, au vu du contrat peut connaître les tâches assignées au travailleur et à travers lesquelles sa responsabilité est engagée. Aussi, la détermination de la position d'emploi dans le contrat conduit à une distinction entre les différentes fonctions des différents travailleurs, et cela est généralement déterminé en mentionnant l'atelier, le travail imposé par le poste.

---

<sup>43</sup>MARCHAND Daniel, *Le droit du travail en pratique*, 18<sup>ème</sup> édition, éditions d'organisation, Paris, 2005, p.119

<sup>44</sup>Art.08 de la loi n°90-11, Op.cit., stipule : « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Cette composante est d'autant plus importante pour les CDD que, l'identification des tâches nous permet de vérifier si le contrat est conforme aux cas prévus à l'article 12 de la loi n°90-11, et si la durée du contrat y correspond.

(Art.14 de la loi n°90-11, Op.cit., dispose : « 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 considérée comme un contrat de travail pour une durée indéterminée)<sup>45</sup>

### **1.2.7.7 Détermination du salaire :**

Le salaire est l'un des éléments essentiels d'un contrat de travail. Ce dernier doit obligatoirement comporter le montant de la rémunération et des éventuelles primes et accessoires (avantages en nature, majorations de salaire, indemnités &etc.)

### **1.3 Portée du contrat de travail pour les employeur et les employeurs**

Dans le monde professionnel, les contrats de travail sont un élément clé pour établir les droits et devoirs des salariés des employeurs. Il en existe plusieurs types, chacun ayant ses avantages et inconvénients. IL est donc important de les connaître pour être en mesure de choisir celui qui convient le mieux à votre situation

#### **1.3.1 Les avantages du contrat de travail :**

##### ***1.3.1.1 Pour les employés***

Les employés qui travaillent sous contrat peuvent bénéficier d'une certaine sécurité d'emploi, ce qui peut leur offrir une tranquillité d'esprit. Leurs salaires et avantages sociaux sont généralement fixés à l'avance, ce qui leur donne une certaine stabilité financière

Les employeurs peuvent. Avoir plus de facilité à gérer leur équipe et à planifier leurs projets en fonction des termes du contrat.

Les avantages du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour les employés comprennent :

##### **1.3.1.1 Stabilité de l'emploi :**

Les CDI offrent une sécurité de l'emploi, permettant aux travailleurs de planifier leur avenir avec plus de certitude.

---

<sup>45</sup>Art.14 de la loi n°90-11, Op.cit., dispose : « 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 considérée comme un contrat de travail pour une durée indéterminée

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **1.3.1.2 Protection sociale :**

Les employés en CDI ont généralement accès à une protection sociale plus étendue, y compris l'assurance chômage, la retraite et la couverture médicale.

### **1.3.1.2 Avantages et congés :**

Les CDI sont souvent assortis de meilleurs avantages tels que des congés payés plus longs, des avantages sociaux et des opportunités de promotion.

### **1.3.1.3 Développement professionnel :**

Les employés en CDI ont souvent davantage d'opportunités de formation et de développement de carrière, car les employeurs sont plus enclins à investir dans leur personnel à long terme.

#### **1.3.1.3.1 Droits en matière de licenciement :**

Les CDI offrent généralement des protections légales plus solides en cas de licenciement injustifié, garantissant aux employés une plus grande sécurité en cas de conflit.

#### **1.3.1.3.2 Revenu stable :**

Les contrats de travail assurent un revenu stable et régulier, ce qui permet aux employés de subvenir à leurs besoins et de planifier leurs finances.

#### **1.3.1.3.3 Conditions de travail stables :**

Les CDI offrent des conditions de travail plus stables et prévisionnelles par rapport aux CDD ou aux emplois temporaires.

Ces avantages varient en fonction du type de contrat de travail et des dispositions légales en vigueur dans le pays. Les CDI sont généralement appréciés pour la sécurité et la stabilité qu'ils offrent, tandis que les CDD peuvent être prédéfinis pour leur flexibilité.

### ***1.3.1.2 Pour l'employeur :***

Les avantages du contrat de travail pour les employeurs sont nombreux, que ce soit un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD). Voici quelques-uns des avantages :

#### **1.3.1.2.1 Main-d'œuvre qualifiée :**

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Les contrats de travail permettent aux employeurs de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre à leurs besoins opérationnels.

### **1.3.1.2.2 Stabilité :**

Les CDI offrent une relation de travail stable, ce qui peut contribuer à la continuité des opérations de l'entreprise.

### **1.3.1.2.3 Flexibilité :**

Les CDD permettent aux employeurs de faire face à des besoins temporaires ou saisonniers sans s'engager sur le long terme.

### **1.3.1.2.4 Investissement dans le personnel :**

Les employeurs peuvent investir dans la formation et le développement des compétences de leurs employés, sachant qu'ils resteront dans l'entreprise à long terme (CDI).

### **1.3.1.2.5 Rétention des talents :**

Les employés en CDI ont tendance à être plus fidèles à l'entreprise, ce qui réduit les coûts liés au recrutement et à la formation associés au roulement du personnel.

### **1.3.1.2.6 Avantages fiscaux et sociaux :**

Dans certains pays, l'emploi de salariés en CDI peut donner droit à des avantages fiscaux et sociaux pour l'employeur.

### **1.3.1.2.7 Cohésion d'équipe :**

Une équipe composée principalement de salariés en CDI peut favoriser une meilleure cohésion et communication au sein de l'entreprise.

### **1.3.1.2.8 Gestion simplifiée :**

Les CDI réduisent la nécessité de recruter fréquemment, ce qui simplifie la gestion des ressources humaines.

Cependant, il est important de noter que les contrats de travail, en particulier les CDI, comportent également des obligations et des responsabilités pour les employeurs, notamment en matière de licenciement et de protection des droits des salariés, afin de garantir un équilibre dans la relation de travail.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **1.3.2 Les inconvénients du contrat de travail**

#### **1.3.2.1 Pour les employés :**

Les employés qui travaillent sous contrat peuvent perdre leur flexibilité et leur liberté, car ils doivent respecter les termes définis par le contrat. Ils peuvent également ne pas être admissibles à certains avantages ou protections offerts aux employés permanents, tels que les avantages sociaux complets ou les congés payés.

Les inconvénients du contrat de travail pour les employés dépendent en grande partie du type de contrat et de la situation individuelle. Voici quelques inconvénients potentiels que les employés peuvent rencontrer :

##### **1.3.2.1.1 Précarité de l'emploi :**

Les contrats de travail à durée déterminée (CDD) ou les emplois temporaires peuvent offrir moins de sécurité de l'emploi, avec des périodes d'incertitude quant à la poursuite du travail.

##### **1.3.2.1.2 Manque de stabilité financière :**

Les emplois temporaires peuvent rendre difficile la planification financière à long terme en raison de l'incertitude de l'emploi.

##### **1.3.2.1.3 Avantages limités :**

Les employés en CDD ont souvent droit à moins d'avantages que les salariés en CDI, notamment des congés payés réduits et une couverture sociale moins étendue.

##### **1.3.2.1.4 Géographique :**

Certains emplois temporaires peuvent Exiger que les travailleurs se déplacent fréquemment ou acceptent des missions temporaires dans des endroits éloignés.

##### **1.3.2.1.5 Difficulté d'accès à la formation :**

Les employeurs peuvent être moins enclins à investir peut être renouvelé, il n'y a aucune garantie que cela se produit, ce qui peut créer de l'incertitude quant à la continuité de l'emploi.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **1.3.2.1.6 Accès limité aux droits en matière de licenciement :**

Les employés en CDD ont généralement moins de protection légale contre le licenciement injustifié que les salariés en CD

### **1.3.2.2 Pour les employeurs**

Les inconvénients d'un contrat de travail pour les employeurs peuvent inclure :

#### **1.3.2.2.1 Coûts financiers :**

Les employeurs doivent payer un salaire, des cotisations sociales et éventuellement des avantages sociaux, ce qui peut représenter une charge financière importante.

#### **1.3.2.2.2 Charges administratives :**

Les contrats de travail entraînent des tâches administratives liées à la gestion des salariés, telles que la tenue de dossiers, la paie et les déclarations fiscales.

#### **1.3.2.2.3 Obligations légales :**

Les employeurs doivent respecter les lois du travail, ce qui peut être complexe et entraîner des litiges en cas de non-respect.

#### **1.3.2.2.4 Risques juridiques :**

Les employeurs s'exposent à des risques de litiges en cas de non-respect des termes du contrat de travail ou des lois du travail.

#### **1.3.2.2.5 Coûts de recrutement :**

La conclusion de contrats de travail implique souvent des coûts de recrutement, de formation et de gestion des employés.

#### **1.3.2.2.6 Flexibilité réduite :**

Les contrats de travail à long terme peuvent limiter la flexibilité de l'entreprise pour ajuster sa main-d'œuvre en fonction des besoins changeants.

#### **1.3.2.2.7 Risques de non-performance :**

Certains employés peuvent ne pas répondre aux attentes de l'employeur, ce qui peut avoir un impact sur la productivité.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Il est important pour les employeurs de bien comprendre ces inconvénients et de les gérer de manière appropriée pour assurer une relation de travail productive et en conformité avec la loi.

### **1.3.3 Les clauses spécifiques du contrat de travail :**

Le contrat de travail peut comporter des clauses particulières qui restreignent considérablement les libertés du salarié. Les plus courantes sont les clauses de mobilité, de non concurrence et de dédit-formation.

#### **1.3.3.1 La clause de mobilité :**

Elle a pour objet d'anticiper l'acceptation du salarié pour une future mutation professionnelle. Son étendue est librement discutée entre les parties et le refus de l'application peut entraîner le licenciement du salarié. Elle est toutefois suspendue pendant toute la durée du mandat si le salarié devient représentant du personnel dans son entreprise.

#### **1.3.3.2 La clause de non concurrence :**

Très répandue, elle a pour objet d'interdire à un salarié, lors de son départ de l'entreprise, de Rejoindre ou de créer une entreprise concurrente. Cette clause peut être redoutable pour le salarié car l'empêche de travailler dans le même secteur professionnel que celui qu'il vient de quitter. Elle n'est valable que lorsque qu'elle comprend une limite dans la durée (1 an généralement), une limite de secteur géographique (elle ne Peut interdire à un salarié de travailler sur le territoire Marocain) et une limite de secteur professionnel (celui d'origine du salarié. Elle doit aussi protéger les « intérêts légitimes » de l'entreprise (son marché, son chiffre d'affaire, son fichier client...))

#### **1.3.3.3 La clause de dédit formation :**

C'est une clause qui prévoit le maintien dans l'entreprise pendant une certaine durée du salarié qui a profité d'une formation payée par son employeur sous sanction de devoir en rembourser le coût s'il démissionnait avant. C'est donc un engagement de fidélité en échange d'un avantage reçu. Cette clause a souvent été validée par la jurisprudence et seul le manque de sérieux de la formation octroyée a permis de la considérer comme nulle.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Le monde politique.fr

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **1.4 les politiques et réglementation gouvernementales sur le contrat de travail en Algérie**

#### **1.4.1 Cadre législatif et réglementaire du contrat de travail en Algérie**

Le droit du travail a pour vocation la protection des intérêts des salariés, ainsi que des diverses catégories de personnes actives dans un cadre organisé. Les relations de travail sont, en Algérie, réglementées par la législation du travail :

Celle-ci 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. (BorsaliHamdan Leila, 2008, P 230).<sup>47</sup>

Trois périodes caractérisent la législation du travail en Algérie avant la loi du 21.4.1990 : la période transitoire ayant conduit à l'application de la législation française en application de la loi du 31.12.1962 votée par l'Assemblée constituante ; l'abrogation de la loi du 31 décembre 1962 et la promulgation de l'ordonnance du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé avec pour conséquence l'instauration de la justice du travail ; le statut général du travail qui a donné naissance à la loi du 27 juin 1981 relative aux relations individuelles de travail. Tous ces textes ont été par la suite abrogés par la loi du 21 avril 1990 relative aux relations de travail en vigueur actuellement.

Les fondements de la loi du 21 avril 1990 relative aux relations de travail a entamé la rupture avec la législation socialiste et a ébauché une législation d'inspiration libérale. Cette loi et les modifications intervenues par la suite réalisent un équilibre entre les droits des travailleurs et leurs obligations. Le travailleur est protégé s'il accomplit correctement son travail et, en cas de faute, il peut être licencié sans préavis ni indemnité. Par contre, si le licenciement est reconnu abusif par la justice, le travailleur peut être réintégré, sauf si l'employeur ou l'employé s'oppose et dans ce cas, il a droit à une indemnisation qui se calcule sur la base de six mois, au moins de salaire. Les juges peuvent accorder également des dommages et intérêts en cas de préjudice.

Les licenciements pour compression d'effectifs constituent une cessation de la relation de travail. L'employeur est tenu de les soumettre à une négociation collective. L'employeur peut

---

<sup>47</sup>BorsaliHamdan Leila, 2008, P 230

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

être sanctionné par des amendes s'il ne respecte pas ses obligations en matière de compression d'effectifs. (Journal officiel de la république algérienne, 1990, P 489).<sup>48</sup>

### **1.4.1.1 Les principales politiques et mesures gouvernementales liées au contrat de travail**

#### ***1.4.1.1.1 La durée du contrat :***

Les contrats de travail temporaire en Algérie ont une durée maximale de 12 mois. Cependant, ce contrat peut être renouvelé une seule fois pour une durée maximale de 12 mois supplémentaire.

La durée est un élément essentiel du contrat, qui permet de déterminer la période pendant laquelle le contrat sera vigueur entre les parties,

#### ***1.4.1.1.2 Égalité de traitement :***

Le principe d'égalité de traitement se traduit notamment par le principe très connu « à travail égal, salaire égal ». Il s'agit d'un des principes fondamentaux que doit respecter l'employeur, notamment en faisant bénéficier aux salariés placés dans une situation identique des mêmes rémunérations et autres avantages.

L'employeur peut-il déroger au principe de l'égalité de traitement :

La jurisprudence a créé trois situations dans lesquelles l'employeur peut légitimement justifier une inégalité de traitement entre les salariés de l'entreprise.

La première justification est tout simplement le fait que les salariés ne sont pas placés dans une situation identique.

Cette notion de situation identique est notamment définie par l'article L.3221-4 du Code du travail qui renvoie à l'égalité professionnelle. Selon cet article, des travaux ayant une valeur égale exigent des salariés un « ensemble de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

La deuxième situation concerne celle où l'employeur démontre que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs, réels et pertinents qui peuvent tenir par exemple à l'ancienneté du salarié, à son expérience, à sa qualité du travail ou même à sa catégorie professionnelle.

---

<sup>48</sup>Journal officiel de la république algérienne, 1990, P 489

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Enfin, la troisième justification possible serait de démontrer que la disparité de traitement a été établie au sein d'un accord collectif. Cette disparité de traitement est présumée justifiée. Il s'agit d'une présomption simple que les salariés peuvent renverser s'ils parviennent à démontrer qu'en réalité les différences de traitement conventionnelles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc. 27 janvier 2015 n°13-22.179)<sup>49</sup>.

Une nouvelle jurisprudence relative à l'égalité de traitement

Dans une décision rendue le 12 mai 2021 (n°20-10.796), la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur le principe d'égalité de traitement dans le cadre des indemnités pouvant être négociées au sein d'un plan social de l'emploi (PSE).

Dans cette affaire, le PSE prévoyait la possibilité de négocier une indemnité transactionnelle, à titre individuel entre l'employeur et les salariés. L'entreprise a ensuite conclu des transactions avec les salariés concernés. D'autres salariés, qui n'ont pas bénéficié de cette transaction, ont revendiqué le bénéfice de cette indemnité transactionnelle.

Les juges du fond ont condamné l'employeur à verser des dommages et intérêts aux salariés suite à la violation du principe d'égalité de traitement. Ils estiment que l'employeur aurait dû proposer un protocole transactionnel à tous les salariés, au vu leur situation identique face au licenciement économique collectif.

La Cour de cassation va ici faire une exception au principe d'égalité de traitement. Elle rappelle qu'en effet les salariés visés par le PSE étaient placés dans une situation équivalente, au vu de leur ancienneté et de leur poste de travail.

Toutefois, la Haute Juridiction va rappeler que la transaction est avant tout un contrat par lequel les parties s'engagent à des concessions réciproques. Un salarié ne peut donc pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer des droits et avantages issus d'une transaction conclue entre l'employeur et un autre salarié.

### ***1.4.1.1.3 La protection sociale :***

Assurances sociales et prévoyance Les salariés temporaires relèvent du régime général de la sécurité sociale, même si leur activité est exercée pour le compte d'un utilisateur entrant dans le champ d'application d'une organisation spéciale ou d'un autre régime de sécurité sociale.

---

<sup>49</sup>Cass. Soc. 27 janvier 2015 n°13-22.179

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

L'indemnité journalière versée en cas de maladie aux travailleurs temporaires par la sécurité sociale est calculée à partir de la rémunération perçue pendant les 12 mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail, les périodes de chômage indemnisé pouvant être neutralisées.

Le système de Sécurité Sociale Algérien comprend l'ensemble des branches prévues par les systèmes modernes de sécurité sociale, soit les neuf branches énumérées par la convention n°102 de l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT) à savoir :

- L'assurance maladie ;
- L'assurance maternité ;
- L'assurance invalidité ;
- L'assurance décès.
- Les accidents du travail.
- Les maladies professionnelles.
- L'assurance chômage.
- La retraite.
- Les prestations familiales.

### **1.4.1.1.3.1 Les Assurances Sociales :**

Elles ont pour objet de couvrir les frais médicaux et d'octroyer un revenu de remplacement au travailleur salarié contraint d'arrêter son travail pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail.

### **1.4.1.1.3.2 Prise en charge des soins ou prestations en nature :**

Elle consiste en un remboursement des frais des soins de santé curatifs ou préventifs (prestations en nature).

Les prestations en nature concernent les actes médicaux, chirurgicaux, d'imagerie médicale d'analyses biologiques, les produits pharmaceutiques, l'hospitalisation, les soins et prothèses dentaires, l'appareillage, l'optique médicale, le planning familial, la rééducation et la réadaptation professionnelle, les cures thermales ou spécialisées, le transport sanitaire et le déplacement du malade.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Le remboursement s'effectue au taux minimum de 80% des tarifs fixés par voie réglementaire et sans limitation de durée, sauf pour les cures thermales qui sont limitées à 21 jours.

Ce taux est porté à 100%, notamment en cas de maladie de longue durée ou chronique, pour des actes importants ou en raison de la situation sociale de l'assuré.

Le malade a le libre choix du médecin, certaines prestations sont soumises à l'accord préalable de la caisse concernée.

Les soins dispensés par les structures sanitaires publiques sont gratuits, ils sont financés par l'Etat et un forfait annuel que verse la sécurité sociale appelé « forfait hôpitaux ».

**1.4.1.1.3.3 Les prestations en espèces :** Elles sont accordées exclusivement aux travailleurs salariés.

L'assuré perçoit une indemnité journalière pour toute la durée d'arrêt :

### **1.4.1.1.4 Licence pour les agences de travail temporaire :**

Les agences de travail temporaire doivent obtenir une licence du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale pour exercer légalement leur activité en Algérie.

La vérification des lois et réglementations en vigueur dans votre pays ou région concernant les agences de travail temporaire. Les exigences varient considérablement, y compris en ce qui concerne les licences et les permis nécessaires.

La politique spécifiera les types de licence ou de permis nécessaires pour exploiter légalement une agence de travail temporaire.

### **1.4.1.1.5 Droit à la formation :**

Les travailleurs temporaires ont droit à la formation professionnelle continue, tout comme les travailleurs permanents.

Ceci indiqué dans l'article 57 de la loi n°90-11 relation de travail, qui consiste à encourager le travailleurs ont également le droit :

-« à la formation professionnelle et la promotion dans le travail »

Toutefois, en pratique, il existe une distinction entre les travailleurs en CDD et ceux en CDI. En ce qui concerne le droit à la formation, cela reste théorique car l'employeur préfère en faire bénéficier des travailleurs temporaires, parce que le travailleur ne s'installe pas dans un

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

seul lieu de travail, mais se voit contraint de se déplacer entre les institutions et les entreprises dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée.

(**Art57, Ibid.**<sup>50</sup>, stipule : « chaque employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation. L'employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser les actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théorique et pratique indispensables à l'exercice d'un métier. »)

(SAHLI Mohamed, 3aqd el3amal ELMOUHADAD ELMOUDDA, elmarj3ESABIQ, p30.)<sup>51</sup>

### **1.4.1.1.6.Licence :**

Les travailleurs temporaires bénéficient de certaines protections en cas de licenciement injustifié, bien que les procédures spécifiques puissent varier en fonction des circonstances.

**1.4.1.1.6.1 Le licenciement :** le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Autres les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes graves et susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnités, les actes par lesquels le travailleur :

- Refuse 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 désigné par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs ;
- Divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologie, 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 ;
- Participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière ;
- Comment des actes de violence ;
- Cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail ;

---

<sup>50</sup>**Art57, Ibid**

<sup>51</sup>SAHLI Mohamed, 3aqd el3amal ELMOUHADAD ELMOUDDA, elmarj3ESABIQ, p30

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

- Refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur ;
- Consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail.  
(Loi90/11 du 21avril relative aux relations de travail, article66).<sup>52</sup>

En cas de licenciement, le préavis est calculé en fonction de l'ancienneté de salarié licencié.

### **1.4.1.1.7 Limites à l'utilisation du travail temporaire :**

La loi algérienne établit des limites à l'utilisation du travail temporaire pour éviter son utilisation abusive par les employeurs. Les travailleurs temporaires ne doivent pas être utilisés de manière systématique pour des taches permanentes.

### **1.4.1.1.8 Dialogue social :**

Il s'agit d'un ensemble de mécanismes dédiés à la négociation, au partage ou à la consultation d'informations des institutions représentatives du personnel.

Le dialogue social s'effectue entre différents acteurs : le gouvernement, les employeurs et les salariés, sur des questions liées à la politique économique et sociale.

L'objectif principal du dialogue social en entreprise est de mettre en place une réelle cohésion interne afin de développer un sentiment d'appartenance et de loyauté des salariés.

En pratique, le dialogue social permet de :

- Trouver des solutions efficaces face aux différentes problématiques économiques et sociales majeures dans une entreprise.
- Améliorer les conditions de travail des salariés afin de mettre en place une stratégie d'efficacité globale au sein de l'entreprise.
- Accompagner les mutations du travail qui nécessitent de prendre en compte les dimensions économiques, techniques, organisationnelles et sociales des décisions prises.
- Veiller au bien-être des salariés qui aura nécessairement un impact sur la qualité de vie au travail, la productivité et la compétitivité d'une entreprise.

## **La conclusion**

---

<sup>52</sup>Loi90/11 du 21avril relative aux relations de travail, article66

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Le contrat de travail existe à partir du moment où deux personnes se mettent d'accord sur le fait que l'une d'entre elles fournira à l'autre un travail contre une rémunération. Entre elle existe alors un contrat de travail avec tous les droits et les devoirs. Reste à savoir si dans la vie réelle ces droits et obligations sont respectés et si effectivement ce contrat de travail protège le salarié.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### *Section 02 Revue de littérature sur le contrat de travail temporaire*

#### **Introduction**

Le contrat de travail temporaire, en vertu de la loi algérienne 90-11, article 12, représente un aspect fondamental des relations de travail dans le contexte actuel du marché de l'emploi en Algérie. Alors que le marché du travail continue d'évoluer et de se transformer, les contrats de travail temporaires jouent un rôle essentiel en offrant une flexibilité tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Ce chapitre explore en détail les locataires et aboutissants du contrat de travail temporaire, défini par l'article 12 de la loi 90-11, tout en examinant les avantages qu'il offre aussi bien aux entreprises qu'aux employés temporaires

#### **2.1 Historique et évolution du contrat de travail temporaire**

##### **2.1.1 Les origines du contrat de travail temporaire:**

Au cours de la révolution industrielle, la demande de main-d'œuvre fluctuait en fonction des cycles de production. Les premiers contrats de travail temporaire ont commencé à émerger pour répondre à ces variations, offrant aux employeurs la possibilité d'embaucher des travailleurs sur une base temporaire pour faire face à des pics d'activité. Par exemple, les travailleurs temporaires ont été employés pour la construction de ponts et de chemins de fer.

##### **2.1.1.1 Influences juridiques et réglementations:**

Au fil du temps, des lois et des réglementations ont été mises en place pour encadrer le travail temporaire. Les premières réglementations ont souvent visé à protéger les travailleurs temporaires contre l'exploitation et à établir des limites en termes de durée et de conditions de travail. En France, par exemple, la loi du 14 juillet 1867 a introduit la notion de travail temporaire pour les ouvriers employés par des entreprises extérieures.

##### **2.1.1.2 Flexibilité du marché du travail:**

L'évolution du marché du travail et des besoins des employeurs a également contribué à l'émergence du travail temporaire. La demande croissante de flexibilité dans la gestion des effectifs a incité les entreprises à recourir davantage à des contrats de travail temporaires pour ajuster rapidement leur personnel en fonction des fluctuations de la demande et des projets. Par exemple, les entreprises du secteur de la construction ont souvent recours à des travailleurs temporaires pour répondre à des pics de demandes saisonnières.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **2.1.1.3 Mondialisation et externalisation:**

Avec la mondialisation, les entreprises ont cherché à réduire les coûts et à s'adapter aux changements rapides du marché. Cela a conduit à une externalisation croissante de certaines activités, donnant lieu à des contrats de travail temporaires pour des travailleurs sous-traitants ou des travailleurs détachés. Par exemple, une entreprise de fabrication de voitures peut externaliser certaines de ses activités de production vers des entreprises sous-traitantes qui embauchent des travailleurs temporaires pour répondre à la demande.

### **2.1.1.4 Évolution des pratiques de recrutement:**

Les avancées technologiques et l'émergence des agences de travail temporaire ont également eu un impact sur l'évolution du travail temporaire. Les agences de travail temporaire ont facilité la mise en relation des travailleurs temporaires avec les employeurs, tout en offrant des services de gestion administrative et de recrutement. Aujourd'hui, les travailleurs temporaires peuvent trouver des offres d'emploi via des sites web spécialisés et des applications mobile

Le contrat de travail temporaire est apparu pour répondre aux besoins des entreprises en matière de flexibilité de la main-d'œuvre. L'objectif était de permettre aux entreprises de faire face aux fluctuations saisonnières de la demande de travailleurs ou aux variations imprévues des activités. Ainsi, les employeurs pouvaient faire appel à des travailleurs temporaires pour des périodes déterminées, sans avoir à recourir à des embauches permanentes.

Les origines du contrat de travail temporaire remontent aux années 1920 aux États-Unis, où les entreprises cherchaient des moyens pour adapter leur main-d'œuvre aux fluctuations de la production. Dans les années 1930, le gouvernement américain a encouragé le travail temporaire pour aider à faire face à la Grande Dépression. En Europe, le travail temporaire a commencé à se développer dans les années 1950, en réponse à la reconstruction de l'après-guerre et aux besoins en main-d'œuvre pour la production.

Les entreprises ont commencé à faire appel à des agences de travail temporaire pour trouver des travailleurs temporaires, qui étaient alors employés par ces agences. Les employeurs avaient ainsi la possibilité de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre sans avoir à assumer les risques et les coûts associés à l'embauche de travailleurs permanents.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Au fil du temps, le contrat de travail temporaire a évolué pour devenir une pratique courante dans de nombreux secteurs de l'économie, tels que l'industrie, les services et la santé. Les travailleurs temporaires sont souvent employés pour des tâches spécialisées ou pour répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre, tels que des remplacements de congé ou des surcroûts d'activité.

Cependant, le travail temporaire n'est pas sans risque pour les travailleurs. Ils peuvent être soumis à des conditions de travail précaires, à des salaires moins élevés et à une sécurité de l'emploi moindre que les travailleurs permanents. Par conséquent, les gouvernements ont mis en place des réglementations pour protéger les droits des travailleurs temporaires, notamment en ce qui concerne les salaires, les horaires de travail et les conditions de travail.

C'est durant la Première Guerre mondiale que les contrats de travail vont se généraliser et la loi du 10 juillet 1915 instaure la rémunération à l'heure et non plus à la pièce. Le Front populaire de 1936 met fin au "droit de discuter en tête-à-tête avec chacun de ses ouvriers" pour développer les conventions collectives.

La loi française de 1973 précise que le CDI (Contrat à durée indéterminée) devient la norme du marché de l'emploi. La directive européenne du 28 juin 1999 déclare explicitement que " les contrats à durée indéterminée sont la forme générale de la relation de travail ". La réalité est autre.

L'élargissement des possibilités de recours au CDD par l'employeur est décidé en 1985, 1986 puis avec la loi 90-613 du 12 juillet 1990. La précarisation des contrats de travail est en marche. Les syndicats s'opposent avec succès au projet de contrat d'insertion professionnelle (CIP) en 1994 et au contrat premier embauche en 2006. Mais en 2008 le gouvernement invente le statut d'auto-entrepreneur. La notion de flexicurité ou Flex sécurité fait aussi son apparition. Pour les travailleurs, elle rime plutôt avec insécurité et contrats précaires. En 1993 déjà, 79 % des embauches se faisaient en CDD.

### **2.1.2 L'évolution du contrat de travail temporaire au fil du temps:**

Le travail temporaire a connu une évolution significative au fil du temps, avec des périodes clés de développement et de réglementation.

Aux États-Unis, dans les années 1920-1930, l'émergence d'agences de travail temporaire a contribué au développement du travail temporaire en facilitant le recrutement de travailleurs pour des tâches spécifiques. Ces agences ont permis aux entreprises de trouver rapidement des travailleurs pour des

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

projets à court terme ou des besoins saisonniers, tout en offrant aux travailleurs des opportunités de travail supplémentaires. Un exemple est la Kelly Services, fondée en 1946 par William Russell Kelly, qui a commencé comme agence de placement temporaire et s'est étendue pour offrir une gamme de services de ressources humaines.

Après la Seconde Guerre mondiale, le travail temporaire s'est généralisé dans plusieurs pays, avec des agences de travail temporaire de plus en plus courantes. Les entreprises ont commencé à utiliser davantage de travailleurs temporaires pour répondre aux variations de la demande de main-d'œuvre et pour réduire les coûts de main-d'œuvre. Les travailleurs temporaires ont commencé à être utilisés dans des secteurs tels que la fabrication, la logistique, le marketing et les services informatiques.

Dans les années 1970-1980, le travail temporaire a connu un essor important en raison des transformations économiques et de la mondialisation croissante. Les entreprises ont commencé à externaliser davantage de travail et à avoir besoin de plus de flexibilité pour répondre aux variations de la demande. Les travailleurs temporaires ont été utilisés pour des projets spécifiques, pour couvrir des absences temporaires ou pour pallier les pénuries de main-d'œuvre. L'un des exemples les plus connus est Manpower, fondée en 1948, qui a commencé à offrir des services de travail temporaire et est devenue l'une des plus grandes agences de travail temporaire au monde.

Dans les années 1990-2000, des directives européennes ont été mises en place pour réglementer le travail temporaire dans les pays membres de l'Union européenne. Ces directives visaient à protéger les droits des travailleurs temporaires et à établir des conditions équitables d'emploi. Les entreprises ont été obligées de respecter des règles strictes en matière d'embauche de travailleurs temporaires, notamment en ce qui concerne leur salaire, leurs heures de travail et leurs congés. Ces directives ont permis de réduire la précarité des travailleurs temporaires et de leur offrir une meilleure protection.

En Algérie, le travail temporaire s'est développé après l'indépendance en 1962 pour répondre aux besoins de reconstruction et de développement économique. Les travailleurs temporaires ont été employés dans divers secteurs, notamment l'industrie pétrolière, la construction et l'agriculture. En 2006, l'Algérie a adopté une loi relative à la promotion de l'emploi qui encadre le travail temporaire et fixe les règles pour l'embauche de travailleurs temporaires. Cette loi vise à garantir leurs droits et à réglementer leur statut, offrant une meilleure protection aux travailleurs temporaires en Algérie.

### **Arthur Grossier, 1863-1957.**

Cet ingénieur a largement œuvré pour la mise en place du contrat de travail. De 1890 à 1893 il est le secrétaire général de la Fédération nationale des ouvriers métallurgistes, qui rejoindra

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

deux ans plus tard la CGT naissante.

En 1893, il choisit la politique, devenant député du Parti ouvrier socialiste révolutionnaire, puis de la SFIO de 1893 à 1924. Il travaille à la Chambre des députés pour faire voter des lois sur les conventions collectives, les accidents du travail, l'hygiène et la sécurité, et le fameux .Code du travail.

### **2.2. Typologie et caractéristiques du contrat de travail temporaire:**

#### **2.2.1 Définitions et cadre juridique:**

##### **2.2.1.1 La relation de travail temporaire**

Il n'existe pas de définition du travail temporaire dans le code du travail. Toutefois l'activité d'entreprise de travail temporaire est quant à elle définie comme étant « toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés en fonction d'une qualification convenue. Elle embauche et rémunère à cet effet »<sup>12</sup> (article L 124-1).

De plus, l'intérim est une relation dite tripartite comme le décrit la figure 2 ci-dessous. Une entreprise qui a un besoin de personnel va confier à une Agence d'Emploi la tâche de mettre à sa disposition une personne qui effectuera une mission au sein de l'Entreprise Utilisatrice.

L'intérimaire est embauché et rémunéré par l'entreprise de travail temporaire. Les agences d'emploi assurent un rôle d'intermédiation sur le marché du travail entre offreurs et demandeurs de travail.

**12 Article L. 124-1 du Code du travail 13André C. (2013), Cours Magistral de Droit social, Master 1 Management Stratégique des Organisations parcours Ressources Humaines. 14 <http://travailemploi.revues.org/3986><sup>53</sup>**

##### **2.2.1.2 Activité exclusive d'une entreprise de travail temporaire (ETT):**

L'activité exclusive d'une entreprise de travail temporaire (ETT), donc des personnes physiques ou morales qui l'exercent et à qui elle est réservée, est de mettre des salariés à la disposition provisoire d'utilisateurs. Cependant, si l'article L. 1251-2 du Code du travail interdit à l'ETT d'exercer une activité industrielle ou commerciale accessoire, il lui est possible

---

<sup>53</sup>**12 Article L. 124-1 du Code du travail 13André C. (2013), Cours Magistral de Droit social, Master 1 Management Stratégique des Organisations parcours Ressources Humaines. 14**

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

de fournir à ses travailleurs des outils de travail, à condition de ne pas exiger une contrepartie financière (*Cass. crim.*, 15 déc.1981, n° 79-93.008 P).<sup>54</sup>

Cette règle d'exclusivité n'interdit pas au représentant légal d'une société exploitant une ETT d'avoir d'autres activités que la mise à disposition de salariés temporaires, dès lors qu'elles interviennent dans un cadre juridique distinct et avec des moyens spécifiques (*Cass. Crim*, 27 mars 1984, n° 83-91.086).

Encore faut-il qu'il n'y ait pas, sous couvert de plusieurs sociétés apparemment juridiquement distinctes, un ensemble économique de fait, confusion d'activités et imbrication totale.

Ainsi, méconnaît l'exigence d'exclusivité l'entrepreneur de travail temporaire qui participe à la gestion d'autres entreprises formant avec l'ETT un ensemble économique et social (*Cass. crim.*, 7 juin 1983, n° 82-93.194 P ; *Cass. crim.*, 12 déc.1989, n° 89-80.494).<sup>55</sup>

De même, viole l'article L. 1251-2 du Code du travail l'employeur qui, sous couvert de plusieurs sociétés dont il a la maîtrise et qui forment en réalité un ensemble économique unique, exerce une double activité de fournisseur de main-d'œuvre et d'entrepreneur de travaux publics (*Cass. crim.*, 7 mai 1996, n° 94-84.855 P)<sup>56</sup>.

Est également illicite le fait pour une entreprise de travail temporaire de s'engager à assurer la gestion administrative du personnel sur contrat à durée déterminée d'une entreprise utilisatrice cliente. S'il apparaît que la constitution de plusieurs sociétés n'est qu'un artifice pour faire échec aux prescriptions de la loi et à la règle d'exclusivité, l'infraction à l'article L. 1251-2 est constituée (*Circ. DRT n° 92-14*, 29 août 1992).<sup>57</sup>

Le législateur n'interdit pas à l'entrepreneur de travail temporaire de se faire aider, pour l'exercice de sa profession, par des collaborateurs non-salariés

Dits « mandataires », avec lesquels il a conclu un contrat d'agent commercial.

Le recours à ce type de relation doit s'insérer dans le cadre défini par la loi. L'entrepreneur de travail temporaire est l'unique responsable de l'exécution de l'ensemble des actions exercées

---

<sup>54</sup>*Cass. crim.*, 15 déc.1981, n° 79-93.008 P

<sup>55</sup>*Cass. crim.*, 7 juin 1983, n° 82-93.194 P ; *Cass. crim.*, 12 déc.1989, n° 89-80.494

<sup>56</sup>*Circ. DRT n° 92-14*, 29 août 1992

<sup>57</sup>*Circ. DRT n° 92-14*, 29 août 1992

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

pour son compte par le mandataire (*Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992*)<sup>58</sup>.

Par dérogation au principe d'exclusivité, l'entreprise de travail temporaire peut exercer des activités de placement privé et l'activité de travail à temps partagé (*C. trav., art. L. 1251-4 ; voir n° 4*).<sup>59</sup>

### 2.2.1.3 La relation d'emploi intérimaire :

Dans cette partie du chapitre 2, il paraît intéressant à présent de définir brièvement la relation d'emploi intérimaire qui diffère des relations d'emploi traditionnelles.

Ensuite nous verrons un des modèles de typologie des intérimaires nous permettant ainsi de savoir quel type d'intérimaire une Agence d'Emploi peut être amenée à vouloir garder en son sein « durablement ».

### 2.2.2. Définition de la relation d'emploi

Selon Galois<sup>24</sup> (2006), la relation d'emploi représente « l'ensemble des éléments matériels et immatériels qui relie l'employeur au salarié ». Au niveau juridique, l'employeur et le salarié sont liés par un contrat de travail définissant la prestation de travail à réaliser et ce en contrepartie d'une rémunération. Ainsi, le contrat de travail établit un lien de subordination entre les deux parties.

D'après Livian<sup>25</sup> (2000), la politique de Gestion des Ressources Humaines de l'Entreprise en termes de recrutement, d'évaluation professionnelle, de formation, de gestion de carrière et de rémunération individuelle et/ou collective « fonde le socle de la relation d'emploi entre le salarié et l'entreprise dans le cadre d'un contrat de travail traditionnel ».

Cependant, dans le cadre d'un emploi intérimaire la structure de la relation d'encadrement et les rapports au travail sont différents d'un emploi dit traditionnel. En effet, le salarié intérimaire est lié juridiquement à l'Agence d'Emploi et non à l'Entreprise Utilisatrice.

Néanmoins, il n'y a pas de relation d'encadrement avec l'Agence d'Emploi puisque l'intérimaire ne travaille pas dans l'agence. Selon Galois, le « lien de subordination managériale entre l'intérimaire et l'employeur est transféré au sein de l'entreprise utilisatrice ».

Il existe ainsi deux grandes différences entre la relation d'emploi intérimaire et celle traditionnelle :

- la nature de la relation entre les acteurs.

---

<sup>58</sup>*Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992*

<sup>59</sup>*C. trav., art. L. 1251-4 ; voir n° 4*

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

• les caractéristiques de la relation d'emploi, puisque selon Henriet<sup>26</sup> (1999) « la structuration de la main d'œuvre intérimaire est caractérisée par plus de distances dans la relation de travail, plus de discontinuités et plus de disparités. »

### **2.2.3 Typologie des intérimaires :**

Nous allons à présent étudier à partir d'une étude de C. Faure-Guichard<sup>27</sup> la typologie des salariés intérimaires. Nous verrons alors que les intérimaires qui sont en situation de flexibilité externe et de précarité ne se trouvent pas toujours dans une situation de contrainte.

A l'issue de quarante entretiens semi-directifs réalisés auprès de salariés intérimaires, la sociologue a réussi à dégager trois « identités/trajectoires bien distinctes » :

#### **2.2.3.1 L'intérim d'insertion :**

Cela concerne les salariés en « début de cycle de vie professionnelle qui n'ont jamais réussi à trouver un emploi en CDI et pour qui l'intérim fait figure de premier palier de stabilisation ». L'agence d'Emploi joue le rôle alors d'une véritable « institution socialisatrice dans la constitution de l'identité personnelle ».

#### **2.2.3.2 L'intérim de transition :**

C'est la « plus mal vécue et la plus hétérogène en termes de trajectoires ». Cela concerne des personnes confrontées malgré elles au travail temporaire et qui souhaitent en sortir dès que possible.

Elles ont connu d'autres emplois qui avaient « façonné leur identité professionnelle » Celles-ci vivent l'intérim comme « un traumatisme dont les différentes facettes peuvent être financières, physiques ou identitaires ».

Elles ont souvent un sentiment de « disqualification professionnelle » auquel s'ajoute celui de la « disqualification sociale et l'identité professionnelle » qui restent arrimés au « vrai métier » qu'elles exerçaient auparavant.

Leur rapport à l'Agence d'emploi est « purement utilitaire » : représentant uniquement un intermédiaire avec l'entreprise utilisatrice que l'intérimaire considérera fréquemment comme son « véritable employeur ».

**26 Henriet B. (1999). La gestion des ressources humaines face aux transformations organisationnelles, Revue française de gestion, juin-juillet-août 27 Faure-Guichard C. (1999).**

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

**Les salariés intérimaires : trajectoires et identités, Travail et emploi, n°78 – cité par Cadin L, Guérin F, et Pigeyre F, Gestion des Ressources Humaines, 3ème édition Dunod.<sup>60</sup>**

### 2.2.3.2 L'intérim de profession :

Cela concerne des personnes qui s'installent dans le travail intérimaire et qui en font « un usage volontariste ». Au-delà de la diversité de leurs caractéristiques sociodémographiques, deux sous-ensembles peuvent être distingués.

Le premier rassemble « des individus dont l'usage professionnel et stratégique de l'intérim s'inscrit dans une «conception polycentrée de leur vie ».

Il en est ainsi pour un intérimaire qui a su se faire apprécier par son Agence d'Emploi en acceptant très souvent des missions urgentes ou encore ingrates et sans rapport avec sa formation de base.

En contrepartie de cela, il obtient « des missions de mieux en mieux rémunérées et de plus en plus qualifiantes » et, il peut alors travailler quand il le souhaite : en « refusant de s'investir totalement dans la vie professionnelle », il peut prendre environ quatre mois de vacances chaque année, etc. Restant lucide sur les pratiques des entreprises, il accepte toutes sortes de missions précisément parce que son identité professionnelle est pour lui seconde et parce qu'il met l'intérim au service de son rapport atypique à l'emploi.

Mieux, il en tire un sentiment d'indépendance, de renouvellement permanent, d'apprentissage qui finit par lui faire négliger des pertes de CDI qui s'offrent à lui.

Le second groupe, lui, rassemble de véritables « professionnels de l'intérim », très recherchés sur le marché du travail « en raison de leurs compétences et de leurs qualifications spécifiques reconnues par les entreprises ». Il est doté de très fortes identités professionnelles et éthiques du travail, qui négocient leur professionnalité et refusent l'embauche.

Selon Galois<sup>28</sup> (2006), les professionnels de l'intérim ne souhaitent en aucun cas être embauchés. En effet une « relation spécifique se construit entre l'intérimaire et l'agence d'intérim », celle-ci est « prioritaire et privilégiée, et repose sur une logique de don-contredon, avec une réciprocité qui est parfois différée dans le temps ».

---

<sup>60</sup>26 **Henriet B. (1999). La gestion des ressources humaines face aux transformations organisationnelles, Revue française de gestion, juin-juillet-août 27 Faure-Guichard C. (1999). Les salariés intérimaires : trajectoires et identités, Travail et emploi, n°78 – cité par Cadin L, Guérin F, et Pigeyre F, Gestion des Ressources Humaines, 3ème édition Dunod**

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

**28 Galois I. (2006). La fidélité des intérimaires à l'Entreprise de Travail Temporaire : une approche par la théorie de l'échange social, Thèse de docteur ès Sciences de Gestion, Université Jean Moulin Lyon<sup>61</sup>**

L'Agence d'Emploi considère alors ces intérimaires comme « des fidèles », ou encore « des permanents » qu'il faut essayer de satisfaire au mieux en leur proposant des missions qui correspondent à leurs attentes. En échange, les salariés intérimaires « s'engagent à dépanner » l'agence d'intérim lorsque la mission proposée, devant être rapidement pourvue, est en dessous de leur qualification et de leurs compétences.

Cependant, s'il existe « une relation forte entre les intérimaires et leur agence, ceux-ci revendiquent une grande indépendance par rapport à toute autorité hiérarchique ». « Ce qui est recherché et valorisé à travers l'intérim, c'est aussi le dépassement, certes en partie symbolique, de ce que le lien salarial peut avoir de honteux, le fait de vendre son temps et le fait d'abandonner toute prérogative sur le produit de son travail au profit d'un tiers clairement identifiable ».

La relation d'emploi entre l'intérimaire et l'Agence d'Emploi est « caractérisée par sa fragilité, puisqu'elle dépend de la durée de la prestation de travail chez l'utilisateur ». Néanmoins, la typologie des intérimaires en trois catégories, réalisée par Faure-Guichard 30 (1998) permet de « relativiser l'assimilation abusive généralement faite entre « emploi atypique », soit un emploi qui s'éloigne de la norme du contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, et « l'emploi précaire ». Faure-Guichard nous démontre qu'il existe une « pluralité du rôle des sociétés d'intérim dans le système d'intermédiation de l'emploi : les sociétés d'intérim régulent l'offre et la demande de travail et structurent le segment secondarisé de ce marché ».

Par ailleurs, Faure-Guichard (1998, 2000) a développé le concept de « valeur intérimaire ». Selon Jourdain<sup>31</sup> (2002) la valeur intérimaire « fait intervenir le rapport de l'offre et de la demande sur le marché du travail intérimaire ». Elle est évaluée par les agences d'emploi dès leur première rencontre avec le salarié intérimaire concerné. Elle est « plus forte chez ceux dont la qualification est plus pointue, puisque la valeur professionnelle augmente, et peut exister pour les basses qualifications ».

**29 INSEE, DARES (Enquête emploi) (2001), cité par Galois I. 30 Faure-Guichard, C. (1998). La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles en questions et mobilités sur le**

---

<sup>61</sup>**28 Galois I. (2006). La fidélité des intérimaires à l'Entreprise de Travail Temporaire : une approche par la théorie de l'échange social, Thèse de docteur ès Sciences de Gestion, Université Jean Moulin Lyon**

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

**marché du travail, Thèse de doctorat ès sociologie, Aix-en- Provence. 31 Jourdain, C. (2002), Intérimaires, les mondes de l'intérim, Travail et emploi, n°89<sup>62</sup>**

Ainsi la valeur intérimaire est constituée de la « valeur professionnelle » et de la « valeur sur le marché de l'emploi intérimaire » :

- La valeur professionnelle : se fait en fonction du diplôme, de l'âge, de l'expérience professionnelle, des compétences, et de la rareté de celle-ci sur le marché de l'emploi. Elle regroupe alors un ensemble de savoir-faire, savoir-être et aptitudes dans un métier.
- La valeur sur le marché de l'emploi intérimaire : se réfère au savoir-être qui est propre à l'intérim et qui concerne des qualités et des traits de caractère requis en intérim, tels que la capacité d'adaptation, la rapidité, et l'autonomie.

### **2.2.4 Contenu du contrat**

Comme pour tout contrat de travail, le contrat de travail temporaire doit présenter certaines mentions et caractéristiques pour être valable.

#### **2.2.4.1 Les délais du contrat:**

La mission commence à une date fixée dans le contrat et cesse automatiquement à l'arrivée du terme. Ce dernier est également prévu dans le contrat de travail et peut être à date fixe. Dans ce cas-là, on pourra l'avancer ou reporter à raison d'un jour pour 5 jours de travail. Lorsque le terme est avancé, la réduction de la mission ne peut pas excéder 10 jours. Pour les missions de moins de 10 jours, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

Lorsque le contrat d'intérim est conclu pour remplacer un salarié absent, il n'aura pas de date de fin fixée dans le contrat. Il prendra alors fin dès le retour du salarié.

#### **2.2.4.2 La période d'essai:**

Le contrat de travail peut également comporter une période d'essai fixée par convention ou accord collectif. A défaut, elle est de :

- 2 jours pour un contrat inférieur ou égal à un mois
- 3 jours pour un contrat compris entre 1 et 2 mois

---

<sup>62</sup>29 INSEE, DARES (Enquête emploi) (2001), cité par Galois I. 30 Faure-Guichard, C. (1998). La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles en questions et mobilités sur le marché du travail, Thèse de doctorat ès sociologie, Aix-en- Provence. 31 Jourdain, C. (2002), Intérimaires, les mondes de l'intérim, Travail et emploi, n°89

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

- 5 jours pour un contrat supérieur à 2 mois

En l'absence de terme précis, la période d'essai est alors calculée en fonction de la durée minimale du contrat.

### **2.2.4.3 Durée du contrat:**

La convention ou l'accord de branche peut déterminer la durée maximale du contrat de mission. A défaut, elle ne peut excéder 18 mois incluant le ou les éventuels renouvellements.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu :

- En attendant l'entrée en service d'un salarié en CDI dans l'entreprise
- Lorsque son objet est la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Elle peut être de 24 mois si :

- La mission est exécutée à l'étranger
- Le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste

### **2.2.5 Caractéristiques de contrat de travail temporaire:**

#### **2.2.5.1 Contrat de mise à disposition:**

Ce contrat qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire doit être établi par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivants sa mise à disposition. Par ailleurs, il doit :

- Mentionner le motif pour lequel l'entreprise à fait appel au travailleur intérimaire. En cas de remplacement d'un salarié, il faut préciser :
- Nom du salarié
- Qualification du salarié
- Catégorie de l'emploi
- Classification de l'emploi
- Fixer le terme de la mission

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

- Comporter au besoin une clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission. Sans cette clause, on ne pourra pas modifier le terme de la mission
- Préciser les caractéristiques particulières du poste à pourvoir. Il doit notamment préciser s'il fait partie des emplois présentant des risques particuliers pour la santé
- Mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser. Il doit aussi préciser ceux que doit fournir l'entreprise de travail temporaire.
- Indiquer la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire
- Indiquer le montant de la rémunération et ses différentes composantes

### **2.2.5.2 Contrat de mission :**

C'est le contrat de travail du travailleur intérimaire. C'est celui-ci qu'il devra signer et respecter. Il doit comporter :

- La reproduction des mentions qui doivent figurer sur le contrat de mise à disposition
- La qualification du salarié
- Les modalités de la rémunération
- La durée de la période d'essai s'il y en a une. Elle n'est pas obligatoire mais doit être écrite pour exister. On ne peut pas vous parler de période d'essai si elle n'apparaît pas dans le contrat.
- La mention que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite à l'issue de la mission
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire. Vous cotiserez en effet à ces organismes là en tant que salarié de l'agence d'intérim (et non de l'entreprise).

Le contrat à durée indéterminée (CDI) étant le mode de recrutement de droit commun, le recours au contrat à durée déterminée (CDD) et au travail temporaire est strictement encadré par la loi.

En application des dispositions de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée (Loi 90-11), le CDD ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise employeur. Le recours à ce type de contrat

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par l'article 12 de la Loi 90-11.

Le contrat de travail peut donc être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas suivants:

- L'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables;
- Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat est suspendu, qu'il soit en CDI ou à durée déterminée. Le salarié remplacé peut être temporairement absent de l'entreprise (congrés payés, congé maternité, congé maladie, etc.) ou de son poste de travail. Ne pouvant être conclu pour remplacer tout salarié absent, le CDD doit identifier le salarié remplacé. Pour rappel, l'employeur ne peut embaucher un salarié sous CDD pour remplacer un salarié gréviste;
- La réalisation de travaux périodiques à caractère discontinu;
- Le fait de faire face à un accroissement temporaire d'activité ou lorsque des motifs saisonniers le justifient notamment:
  - L'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise employeur;
  - L'exécution d'une tâche occasionnelle, parfaitement définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise employeur.

Concernant le travail saisonnier, les emplois doivent porter sur des tâches normalement censées se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, comme cela est le cas pour les emplois durant les saisons estivales. Enfin, l'employeur peut recourir au CDD lorsqu'il s'agit d'activité ou d'emploi à durée limitée ou qui sont par nature temporaire. La jurisprudence algérienne a par ailleurs exclu le cas « nécessité de service » des motifs de recours aux CDD.

### **2.2.6 Le recours à un CDD doit obéir à un formalisme strict:**

Contrairement au CDI pour lequel aucun formalisme n'est exigé, le CDD n'est valable que s'il fait l'objet d'un écrit. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter des mentions obligatoires et la définition précise de son motif, dont il appartient à l'employeur de prouver la réalité.

Le CDD ne peut comporter qu'un seul motif, à peine de requalification en CDI. Outre son motif, le CDD comporte, notamment, les mentions suivantes:

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

- La date du terme dès sa conclusion ou la durée pour laquelle il est conclu s'il est sans terme précis;
- Le nom et qualification professionnelle de la personne remplacée, la cause et la durée de son absence, en cas de remplacement;
- Désignation du poste de travail occupé, ou la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Ce que risque l'employeur qui ne respecte pas les règles ci-dessus

La conclusion d'un CDD (i) en dehors des cas autorisés par l'article 12 de la Loi 90-11 et pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, expose l'organisme employeur aux sanctions détaillées ci-après:

Conformément aux dispositions de l'article 14 de la Loi 90-11, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la Loi 90-11 « est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée ». Le salarié est le seul à pouvoir demander la requalification de son contrat de travail en cas de l'inobservation des dispositions relatives aux CDD.

Aussi, et selon le même arrêt, la demande de requalification doit intervenir pendant la durée de validité du contrat de travail.

La demande de requalification est portée directement devant le bureau de conciliation, qui siège auprès des services de l'inspection du travail territorialement, qui statue sur le fond du différend qui oppose le salarié à son employeur.

En effet, en vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation du travail, l'inspecteur du travail « 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 travailler a été recruté.»

Si l'employeur refuse de requalifier du contrat à durée déterminée, un procès-verbal de non-conciliation est établi en deux exemplaires et remis aux parties.

À cet effet, le salarié peut introduire une action en requalification devant la section sociale du tribunal territorialement compétent.

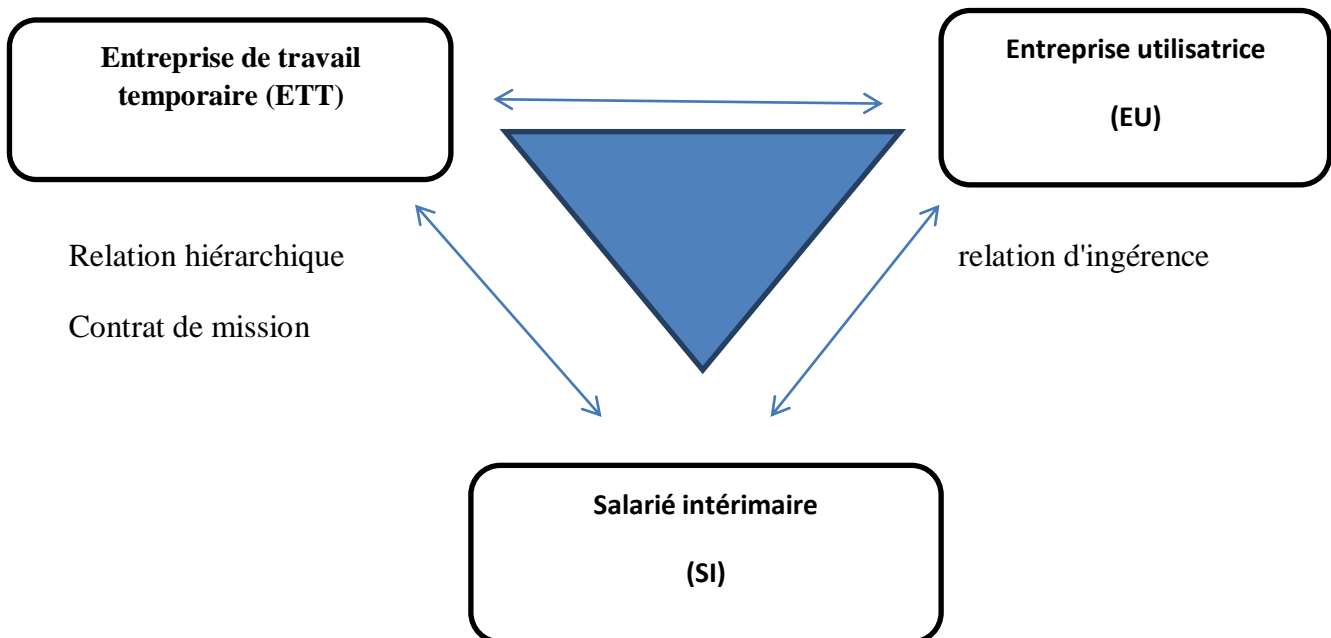
## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

Par ailleurs, toute infraction aux dispositions de la loi relative au recours au CDD, en dehors des cas et des conditions expressément prévus aux articles 12 et 12 bis de la Loi 90-11, est punie, par l'article 146 bis de la Loi 90-11, d'une amende de 1.000 à 2.000 dinars algériens appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions.

L'amende est doublée en cas de récidive. Conformément à l'article 139 de la même loi, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a été condamné pour une infraction identique.

### La relation triangulaire du travail intérimaire



## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **2.3 Portée du contrat de travail temporaire pour les employés et les employeurs:**

#### **2.3.1 Avantages de contrat de travail temporaire :**

-Travailler en intérim peut offrir une grande flexibilité en termes d'horaires et de durée des contrats. Cela peut être idéal pour les personnes qui ont des engagements personnels ou qui cherchent à acquérir une expérience professionnelle diversifiée.

##### **2.3.1.1 Flexibilité des Horaires :**

Travailler en intérim signifie que vous n'êtes pas lié à un horaire de travail régulier, comme c'est souvent le cas avec un emploi à temps plein. Vous avez la possibilité de choisir quand vous travaillez. Cela peut être particulièrement avantageux pour les personnes ayant des engagements personnels, tels que la garde d'enfants, des cours, des responsabilités familiales, ou d'autres activités qui nécessitent un horaire flexible. Par exemple, si vous devez être disponible à certains moments de la journée pour des raisons personnelles, vous pouvez organiser vos missions intérimaires en conséquence.

##### **2.3.1.2 Flexibilité de la Durée des Contrats :**

Les contrats intérimaires varient en durée. Vous pouvez être embauché pour une journée, une semaine, un mois, voire plus longtemps, en fonction des besoins de l'employeur et de votre propre disponibilité. Cela signifie que vous avez la liberté de choisir des missions qui correspondent à la durée que vous préférez ou qui conviennent le mieux à vos circonstances personnelles. Par exemple, si vous cherchez un emploi temporaire pour l'été, vous pouvez trouver des missions saisonnières qui correspondent à vos besoins.

##### **2.3.1.3 Avantages pour les Personnes ayant des Engagements Personnels :**

Les travailleurs ayant des engagements personnels, tels que des étudiants, des parents, des aidants familiaux, ou des personnes ayant d'autres responsabilités en dehors du travail, peuvent bénéficier de la flexibilité offerte par le travail intérimaire. Cela leur permet de gérer leur emploi du temps de manière à concilier au mieux leurs obligations personnelles et professionnelles.

**-Les travailleurs intérimaires peuvent également être exposés à un large éventail d'industries et d'entreprises, ce qui peut être un excellent moyen d'élargir leur réseau professionnel et leurs compétences.**

## Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire

---

### 2.3.1.4 Exposition à un Grand Éventail d'Industries :

Les travailleurs intérimaires ont l'opportunité de travailler dans différentes industries, allant de la finance à l'industrie manufacturière en passant par les soins de santé et la technologie. Cette variété d'industries signifie qu'elles peuvent acquérir une compréhension approfondie des différents secteurs économiques. Cette diversité peut être particulièrement enrichissante pour ceux qui ne sont pas sûrs du secteur dans lequel ils veulent travailler à long terme, car elle leur permet d'explorer différentes options

### 2.3.1.5 Exposition à une Variété d'Entreprises :

De même, les travailleurs intérimaires peuvent être employés par différentes entreprises, allant des petites entreprises locales aux grandes multinationales. Chaque entreprise a sa propre culture, ses propres processus et ses propres normes de travail. Travailler pour différentes entreprises permet aux intérimaires de s'adapter rapidement à de nouveaux environnements de travail et d'apprendre à s'adapter à des cultures d'entreprise variées.

### 2.3.1.6 Élargissement du Réseau Professionnel :

En travaillant dans diverses entreprises et industries, les travailleurs intérimaires ont l'occasion de rencontrer un grand nombre de professionnels, allant des collègues aux superviseurs et aux clients. Cela leur offre une chance précieuse d'élargir leur réseau professionnel. Un réseau étendu peut être extrêmement utile pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi à l'avenir, obtenir des recommandations professionnelles et bénéficier de conseils de la part de personnes expérimentées dans différents domaines.

**-Les agences de travail temporaire peuvent souvent offrir une formation sur le travail intérimaire, ainsi que sur les compétences professionnelles telles que la rédaction de CV et les entretiens d'embauche.**

### 2.3.1.7 Formation sur le Travail Intérimaire :

Les agences de travail temporaire proposent souvent des sessions de formation spécifiquement conçues pour préparer les travailleurs intérimaires aux exigences particulières de ce type d'emploi. Cela peut inclure des informations sur les droits et responsabilités des travailleurs intérimaires, les politiques de sécurité au travail et les meilleures pratiques pour réussir dans des environnements de travail variés. Cette formation est essentielle pour aider les travailleurs à comprendre leur rôle, à s'adapter rapidement aux nouvelles missions et à maximiser leur productivité.

### 2.3.1.8 Formation sur les Compétences Professionnelles :

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Outre la formation spécifique au travail intérimaire, les agences peuvent également offrir des sessions de formation sur des compétences professionnelles essentielles. Cela peut inclure des ateliers sur la rédaction de CV, l'art de la lettre de motivation, et les techniques pour réussir les entretiens d'embauche. Ces compétences sont cruciales pour aider les travailleurs intérimaires à se présenter de manière convaincante aux employeurs potentiels et à augmenter leurs chances de décrocher des missions intérimaires.

### **2.3.1.9 Conseils pour les Entretiens d'Embauche :**

Les agences de travail temporaire peuvent fournir des conseils pratiques sur la manière de se comporter lors des entretiens d'embauche. Cela peut inclure des simulations d'entretiens, des conseils sur la façon de répondre aux questions courantes, et des techniques pour se présenter de manière professionnelle et confiante. Ces conseils sont particulièrement précieux pour les travailleurs qui cherchent à impressionner les employeurs potentiels et à se démarquer parmi d'autres candidats.

### **2.3.2 Inconvénients du contrat de travail temporaire :**

**-Les travailleurs intérimaires peuvent être soumis à des contrats plus tribunaux et à une incertitude quant à la stabilité de leur emploi.**

#### **2.3.2.1 Contrats Plus Courts :**

Les travailleurs intérimaires sont souvent embauchés pour des contrats de durée variable, parfois aussi courts que quelques jours ou quelques semaines. Cette courte durée des contrats signifie qu'il y a peu de stabilité dans le travail. Les travailleurs peuvent passer d'un emploi à un autre fréquemment, ce qui peut rendre difficile la planification à long terme de leur carrière ou de leur vie personnelle.

#### **2.3.2.2 Incertitude Quant à la Stabilité de l'Emploi :**

Contrairement aux employés à temps plein, les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas de la même sécurité d'emploi. Ils peuvent être licenciés à la fin de leur contrat sans préavis, en fonction des besoins changeants de l'entreprise. Cette incertitude quant à la stabilité de l'emploi peut créer du stress financier et des émotions, car les travailleurs doivent constamment chercher de nouvelles opportunités d'emploi et s'adapter à de nouveaux environnements de travail.

#### **2.3.2.3 Adaptabilité Nécessaire :**

Les travailleurs intérimaires doivent être très adaptables pour réussir dans ce type d'emploi. Ils doivent être prêts à s'adapter rapidement aux nouveaux lieux de travail, à s'habituer aux nouvelles équipes et à apprendre de nouvelles compétences rapidement. Cette adaptabilité constante peut être

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

un défi pour certaines personnes, en particulier celles qui préfèrent la stabilité et la routine dans leur travail.

**-Il peut être difficile d'accéder aux avantages proposés aux employés permanents tels que les congés payés et l'assurance santé.**

### **2.3.3.2 Absence de Congés Payés :**

Contrairement aux employés permanents, les travailleurs intérimaires peuvent ne pas avoir droit aux congés payés. Cela signifie qu'ils ne sont pas rémunérés lorsqu'ils prennent des congés pour des raisons personnelles, médicales ou familiales. L'absence de congés payés peut poser des difficultés financières, surtout lorsqu'un travailleur doit s'absenter du travail pour des raisons de santé ou pour prendre soin d'un proche malade.

### **2.3.3.3 Manque d'Assurance Santé :**

De nombreux employés permanents bénéficient d'une assurance santé fournie par leur employeur, ce qui couvre une partie ou la totalité de leurs frais médicaux. Les travailleurs intérimaires peuvent ne pas avoir accès à ces avantages. L'absence d'une couverture d'assurance santé peut rendre les soins médicaux précieux et inaccessibles, ce qui peut entraîner des retards dans la recherche de soins nécessaires.

### **2.3.3.4 Instabilité des Prestations Sociales :**

Les travailleurs intérimaires peuvent ne pas bénéficier d'autres avantages sociaux tels que les régimes de retraite, les congés de maternité ou les prestations d'invalidité. L'instabilité des prestations sociales peut créer des difficultés financières à long terme, en particulier pour les travailleurs qui recherchent une sécurité financière et des garanties sociales.

**Le salaire des travailleurs intérimaires peut être inférieur à celui des employés permanents effectuant des tâches similaires**

### **2.3.3.5 Salaire Inférieur :**

Les travailleurs intérimaires peuvent souvent être rémunérés à un taux horaire inférieur à celui des employés permanents occupant des postes similaires dans la même entreprise. Cette disparité salariale peut être due à divers facteurs, y compris les politiques de l'entreprise, les accords avec l'agence d'intérim et le manque de garanties d'emploi à long terme pour les travailleurs temporaires. En conséquence, les travailleurs intérimaires peuvent se retrouver à recevoir un salaire plus bas pour le même travail effectué par leurs collègues permanents.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **2.3.3.6 Manque d'Avantages Additionnels :**

En plus d'un salaire probable plus bas, les travailleurs intérimaires peuvent ne pas bénéficier des avantages complémentaires dont jouissent souvent les employés permanents, tels que les primes, les bonus, les cotisations de retraite généreuses et les régimes d'assurance santé complets. Ce manque d'avantages peut rendre leur situation financière moins stable et sécurisée par rapport à leurs homologues permanents.

### **2.3.3.7 Impact sur la Motivation et la Productivité :**

La disparité salariale entre les travailleurs intérimaires et les employés permanents exécutant des tâches similaires peut avoir un impact sur la motivation et la productivité des travailleurs temporaires. Se sentir sous-payé par rapport à ses collègues permanents peut entraîner un sentiment d'injustice et un manque de motivation au travail, ce qui peut, à son tour, affecter la qualité du travail effectué.

(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, Alger, 2009)<sup>63</sup>

## **2.4 Les politiques et réglementations gouvernementales sur le contrat de travail temporaire en Algérie**

### **2.4.1 Législatif et réglementaire du contrat de travail temporaire en Algérie :**

La Loi algérienne n° 90-11, promulguée le 21 avril 1990, a marqué un jalon significatif dans la législation du travail en Algérie. Elle a été conçue pour réglementer les relations de travail, établir les droits et les devoirs des employeurs et des travailleurs, ainsi que pour créer un cadre juridique solide visant à protéger les intérêts des travailleurs, à promouvoir la stabilité des relations de travail et à favoriser le développement économique.

L'article 12 de cette loi est l'un des éléments essentiels qui méritent une attention particulière. Cet article, que nous allons examiner plus en détail, traite de certaines dispositions importantes concernant les contrats de travail en Algérie. Il peut contenir des dispositions liées aux types de contrats, aux droits et aux obligations des parties, aux conditions de travail, à la durée du travail, aux périodes d'essai, aux congés, etc. Pour une compréhension complète de l'article 12, il est essentiel d'examiner son texte spécifique et les dispositions qui y sont contenues.

---

<sup>63</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, OPU, Alger, 2009

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **2.4.1 La loi n° 90-11 du 21 août 1990 relative aux relations de travail. Art.12**

Art. 12. - Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après:

-lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables,

-lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,

-lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,

-lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

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

En droit algérien, la relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur. Le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) étant le mode de recrutement de droit commun, le recours au contrat à durée déterminée (CDD) et au travail temporaire est strictement encadré par la loi.

En application des dispositions de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée (Loi 90-11), le CDD ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise employeur. Le recours à ce type de contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par l'article 12 de la Loi 90-11.

Le contrat de travail peut donc être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas suivants:

- L'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables;
- Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat est suspendu, qu'il soit en CDI ou à durée déterminée. Le salarié remplacé peut être temporairement absent de

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

l'entreprise (congrés payés, congré maternité, congré maladie, etc.) ou de son poste de travail. Ne pouvant être conclu pour remplacer tout salarié absent, le CDD doit identifier le salarié remplacé. Pour rappel, l'employeur ne peut embaucher un salarié sous CDD pour remplacer un salarié gréviste;

- La réalisation de travaux périodiques à caractère discontinu;
- Le fait de faire face à un accroissement temporaire d'activité ou lorsque des motifs saisonniers le justifient notamment:
- L'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise employeur;
- L'exécution d'une tâche occasionnelle, parfaitement définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise employeur.

Concernant le travail saisonnier, les emplois doivent porter sur des tâches normalement censées se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, comme cela est le cas pour les emplois durant les saisons estivales. Enfin, l'employeur peut recourir au CDD lorsqu'il s'agit d'activité ou d'emploi à durée limitée ou qui sont par nature temporaire. La jurisprudence algérienne a par ailleurs exclu le cas « nécessité de service » des motifs de recours aux CDD.

### **2.4.2 Le recours à un CDD doit obéir à un formalisme strict:**

Contrairement au CDI pour lequel aucun formalisme n'est exigé, le CDD n'est valable que s'il fait l'objet d'un écrit. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter des mentions obligatoires et la définition précise de son motif, dont il appartient à l'employeur de prouver la réalité.

Le CDD ne peut comporter qu'un seul motif, à peine de requalification en CDI. Outre son motif, le CDD comporte, notamment, les mentions suivantes:

- La date du terme dès sa conclusion ou la durée pour laquelle il est conclu s'il est sans terme précis;
- Le nom et qualification professionnelle de la personne remplacée, la cause et la durée de son absence, en cas de remplacement;
- Désignation du poste de travail occupé, ou la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **2.4.4 Ce que risque l'employeur qui ne respecte pas les règles ci-dessus:**

La conclusion d'un CDD (i) en dehors des cas autorisés par l'article 12 de la Loi 90-11 et pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, expose l'organisme employeur aux sanctions détaillées ci-après:

Conformément aux dispositions de l'article 14 de la Loi 90-11, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la Loi 90-11 « est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée ». Le salarié est le seul à pouvoir demander la requalification de son contrat de travail en cas de l'inobservation des dispositions relatives aux CDD.

Aussi, et selon le même arrêt, la demande de requalification doit intervenir pendant la durée de validité du contrat de travail.

La demande de requalification est portée directement devant le bureau de conciliation, qui siège auprès des services de l'inspection du travail territorialement, qui statue sur le fond du différend qui oppose le salarié à son employeur.

En effet, en vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation du travail, l'inspecteur du travail « 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 travailler a été recruté.»

Si l'employeur refuse de requalifier du contrat à durée déterminée, un procès-verbal de non-conciliation est établi en deux exemplaires et remis aux parties.

À cet effet, le salarié peut introduire une action en requalification devant la section sociale du tribunal territorialement compétent.

Par ailleurs, toute infraction aux dispositions de la loi relative au recours au CDD, en dehors des cas et des conditions expressément prévus aux articles 12 et 12 bis de la Loi 90-11, est punie, par l'article 146 bis de la Loi 90-11, d'une amende de 1.000 à 2.000 dinars algériens appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions.

L'amende est doublée en cas de récidive. Conformément à l'article 139 de la même loi, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a été condamné pour une infraction identique.

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

### **2.4.5 Les principales politiques et mesures gouvernementales liées au contrat de travail temporaire:**

#### *2.4.5.1 Contrôle de l'État : La Surveillance des Contrats de Travail Temporaire en Algérie*

##### **2.4.5.1.1 Rôle des autorités gouvernementales :**

Les inspections des contrats de travail temporaire sont exercées par les autorités compétentes, principalement le ministère du Travail et de l'Emploi, ainsi que d'autres organismes gouvernementaux régionaux. Leur mission est de surveiller la conformité des employeurs et des agences de travail temporaire aux lois en vigueur.

##### **2.4.5.1.2 Fréquence des inspections :**

Les inspections se déroulent de manière régulière, mais la fréquence peut varier en fonction de divers facteurs, notamment la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et les tests de conformité. Les entreprises présentant un risque plus élevé d'abus sont soumises à des inspections plus fréquentes.

##### **2.4.5.1.3 Objectifs des inspections :**

Les inspections ont pour but de vérifier que les contrats de travail temporaires sont conformes à la loi et aux normes du travail. Les inspecteurs examinent les conditions de travail, les salaires, les heures de travail, les avantages sociaux, et s'assurent que les droits des travailleurs temporaires sont respectés.

##### **2.4.5.1.4 Procédures d'inspection :**

Les inspecteurs ont le pouvoir d'entrer dans les locaux de l'entreprise ou de l'agence de travail temporaire à tout moment pendant les heures de travail. Ils peuvent demander des documents, interroger les employeurs et les travailleurs, et effectuer des vérifications sur place pour garantir la conformité.

##### **2.4.5.1.5 Sanctions en cas de non-conformité :**

En cas de non-conformité, des sanctions peuvent être imposées aux employeurs ou aux agences de travail temporaire. Les sanctions peuvent inclure des amendes financières, des avertissements, la suspension ou la révocation de licences d'exploitation, voire des poursuites judiciaires si les infractions sont graves.

##### **2.4.5.1.6 L'effet dissuasif :**

Les sanctions servent de moyen dissuasif pour les employeurs afin de s'assurer qu'ils respectent les lois et règlements en matière de contrats de travail temporaires. Les entreprises

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

sont incitées à maintenir des conditions de travail conformes aux normes légales pour éviter les sanctions potentielles.

### **2.4.5.1.7 Impact sur les travailleurs temporaires :**

Le contrôle de l'État vise également à protéger les droits des travailleurs temporaires en garantissant que leurs conditions de travail sont équitables et conformes à la loi. Les travailleurs temporaires peuvent signaler toute violation de leurs droits aux autorités compétentes en cas d'abus.

### **2.4.6 Pénalités pour les Abus dans l'Utilisation des Contrats de Travail Temporaire**

#### **en Algérie :**

La politique de pénalités pour les abus dans l'utilisation des contrats de travail temporaire en Algérie vise à dissuader les employeurs de violer les lois réglementant l'emploi temporaire, tout en assurant la protection des droits et de la dignité des travailleurs temporaires. Cette politique s'appuie sur des sanctions financières et légales sévères pour décourager les pratiques abusives. Voici les éléments clés de cette politique :

#### **2.4.6.1 Amendes financières :**

Sont des sanctions monétaires imposées aux entreprises ou aux employeurs en Algérie en cas de non-respect des lois et réglementations liées aux contrats de travail. Lorsqu'une entreprise viole les dispositions légales concernant les contrats de travail temporaires, comme ne pas payer le salaire minimum, ne pas accorder les congés légaux, ou ne pas offrir les avantages sociaux requis, elle peut être passible d'une amende financière.

#### **2.4.6.2 Suspension ou Révocation de Licences :**

Les agences de travail temporaire sont tenues de détenir des licences pour exercer légalement leurs activités. En cas d'abus, ces licences peuvent être suspendues temporairement ou révoquées définitivement. Cette mesure empêche l'entreprise de continuer à fonctionner légalement, ce qui peut entraîner d'énormes pertes financières et une réputation entachée.

#### **2.4.6.3 Responsabilité Pénale des Dirigeants :**

Les dirigeants ou les responsables d'entreprises qui sont impliqués dans des pratiques abusives peuvent être tenus personnellement responsables sur le plan pénal. Cela signifie qu'ils peuvent

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

être poursuivis en justice et, en cas de condamnation, faire face à des peines de prison et à des amendes personnelles.

### **2.4.6.4 Audit et Surveillance Continue :**

Les entreprises et les agences de travail temporaire sont régulièrement soumises à des audits et à des contrôles de conformité pour détecter d'éventuelles irrégularités. Ces audits sont effectués de manière imprévisible, ce qui crée une incertitude constante pour les entreprises qui pourraient envisager des pratiques abusives.

### **2.4.6.5 Réparation pour les Travailleurs Lésés :**

Les sanctions infligées aux employeurs, la politique prévoit également des mécanismes de réparation pour les travailleurs lésés. Cela peut inclure des indemnités financières pour les travailleurs qui ont subi des préjudices en raison de pratiques abusives, garantissant ainsi que les victimes reçoivent une compensation équitable pour les dommages subis.

### **2.4.6.6. Campagnes de Sensibilisation :**

Le gouvernement mène régulièrement des campagnes de sensibilisation pour informer les travailleurs de leurs droits et encourager la dénonciation des pratiques abusives. Ces campagnes visent à créer une culture de respect des droits des travailleurs, tout en permettant aux travailleurs de signaler les abus en toute confidentialité.

### **2.4.7 Promotion de l'Emploi Permanent en Algérie :**

La politique de promotion de l'emploi permanent en Algérie est axée sur la création d'opportunités stables et durables sur le marché du travail. Elle vise à réduire la précarité de l'emploi en encourageant les employeurs à embaucher des travailleurs de manière permanente plutôt que temporaire. Voici les éléments clés de cette politique :

#### **2.4.7.1 Incitations Fiscales et Subventions :**

Le gouvernement algérien offre des incitations fiscales aux entreprises qui embauchent des travailleurs de manière permanente. Ces incitations peuvent prendre la forme de réductions d'impôts ou de subventions, encourageant ainsi les employeurs à créer des emplois stables.

#### **2.4.7.2 Formation et Développement des Compétences :**

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

Les politiques de promotion de l'emploi permanent comprennent souvent des programmes de formation et de développement des compétences. Ces programmes visent à améliorer les compétences des travailleurs, les rendant ainsi plus conçus pour les employeurs à la recherche d'employés permanents hautement qualifiés.

(BORSALI HAMDAN Leila, **Droit du travail, Manuel pédagogique- emploi- relations collectives de travail, Berti éditions, Alger, 2014.**)

### **2.4.7.3 Protection des Droits des Employés :**

La création d'emplois permanents est souvent associée à une protection accumulée des droits des employés. Cela peut inclure des avantages sociaux plus complets, des régimes de retraite et des politiques de sécurité de l'emploi plus solides, offrant ainsi aux travailleurs une plus grande stabilité financière et professionnelle.

### **2.4.7.4 Campagnes de Sensibilisation :**

Le gouvernement mène des campagnes de sensibilisation pour informer les employeurs des avantages de l'emploi permanent et des incitations disponibles. Ces campagnes encouragent les employeurs à considérer l'emploi permanent comme un investissement dans la stabilité à long terme de leur entreprise.

### **2.4.7.5 Collaboration avec le Secteur Privé :**

Les politiques de promotion de l'emploi permanent impliquent souvent une collaboration étroite entre le gouvernement et le secteur privé. Les partenariats public-privé peuvent encourager les entreprises à créer des emplois permanents en réalisant des programmes de création d'emplois conjoints.

### **2.4.7.6 Réduction de la Bureaucratie :**

Simplifier les procédures administratives liées à l'embauche permanente peut encourager les entreprises à embaucher plus de travailleurs de manière stable. Moins de bureaucratie signifie moins de coûts administratifs, ce qui peut être un incitatif majeur pour les employeurs.

### **2.4.7.7 Récompenses et Reconnaissance :**

Les entreprises qui démontrent un engagement envers la création d'emplois permanents peuvent être récompensées ou reconnues publiquement. Cela peut être fait par le biais de prix

## **Chapitre II :Analyse Approfondie du Contrat de Travail Permanent et Temporaire**

---

gouvernementaux ou d'autres formes de reconnaissance, soulignant ainsi l'importance de l'emploi permanent dans la société.

(BORSALI HAMDAN Leila, **Droit du travail, Manuel pédagogique- emploi- relations collectives de travail**, Berti éditions, Alger, 2014.)

### **Conclusion :**

Ce chapitre a mis en évidence l'importance du contrat de travail temporaire, tel que défini par l'article 12 de la loi 90-11, au sein du paysage de l'emploi en Algérie. Les avantages qu'il apporte aux employeurs et aux travailleurs temporaires, ainsi que les raisons de sa croissance en popularité, sont des éléments clés pour appréhender la dynamique actuelle du marché du travail. Dans le prochain chapitre, nous approfondirons cette analyse en examinant les défis et les problématiques qui accompagnent l'utilisation de ce type de contrat, ouvrant ainsi la voie à une compréhension plus complète de son rôle dans la gestion des ressources humaines en Algérie, notamment en mettant en évidence des cas pratiques, comme celui du CHU de TiziOuzou.

## **Chapitre III**

*L'analyse de l'impact de recrutement au  
sein de CHU*

### *Section 01: Présentation de CHU de Tizi-Ouzou*

#### *1.1- Historique de CHU de Tizi-Ouzou*

L'hôpital NEDIR Mohamed a été inaugurée ; précisément le 28 juillet 1955. A cette époque, ce dernier comportait un nombre restreint de disciplines médicales.

En 1974, l'hôpital régional de TIZI OUZOU devient un secteur sanitaire grâce aux différentes unités de santé qui lui étaient reliées. En 1982, le secteur sanitaire de TIZIOUZOU se voit transformer en Secteur Sanitaire Universitaire (SSU) et ceci par l'ouverture de la formation biomédicale pluridisciplinaire.

Le CHU est une institution publique à caractère administratif rattachée au ministère de la santé, créée par le Décret n°86/25 du 11 Février 1986, complétée et modifiée par Le Décret n°86/294 du 16 Décembre 1986. Le siège du CHU de TIZI OUZOU est fixé à l'hôpital NEDIR Mohamed.<sup>1</sup>

#### *1.2- Présentation du CHU de Tizi-Ouzou*

Le Centre Hospitalo-universitaire de Tizi-Ouzou est un établissement public à caractère administratif d'une capacité de 1000 lits organisés, répartis en 42 services d'hospitalisation, englobant ainsi l'ensemble des disciplines médico-chirurgicales de biologie, de radiologie et autres explorations.

Le Centre Hospitalier Universitaire de Tizi-Ouzou est caractérisé par son envergure régionale, il couvre les quatre wilayas (Tizi-Ouzou, Bejaia, BOUMERDES, BOUIRA) dont la demande en soins est sans cesse croissante du fait des transitions épidémiologiques que connaît la région.

Le CHU de Tizi-Ouzou est un établissement qui couvre un bassin de population d'environ 03 millions d'habitants. En plus de sa vocation hospitalière, il assure aussi des missions de formations et de recherche.

Le Centre Hospitalo-universitaire de Tizi-Ouzou est constitué de deux unités :

- L'Unité Mère: l'Hôpital NEDIR Mohamed;
- L'Unité BELLOUA.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup><http://www.chuto.dz/organisation/historique-chu.php> consulter le (03/09 /2023

## Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU

### 1.2.1-UnitéNEDIR Mohamed

Construite dans les années cinquante et mise en service plus précisément en juillet 1953, elle est réalisée en pavillons interdépendants reliés par des passerelles qui permettent une meilleure communication des services et facilitent le transfert des malades.

Le nombre de lits total de cette unité s'élève à 570 lits, incluent les 19 spécialités de cette unité qui ont besoin d'un service d'hospitalisation

Tableau n°03: Lesservicesd'hospitalisationdel'unitéNEDIR MOHAMED: site du CHU [www.chuto.dz](http://www.chuto.dz)<sup>65</sup>

ServicesMédicaux	Nbrlits362
Médecininterne	57
Pédiatrie	50
Cardiologie	53
Psychiatre	40
Réanimationmédicale	12
Néphrologie	31
Maladiesinfectieuses	32
Néonatalogie	20
Réanimationchirurgicale	07
Hématologie	32
Centred'Hémodialyse	28
ServicesChirurgicaux	217
ChirurgieGénérale(viscérale)	57
Traumatologie	58
Neurochirurgie	32
Urologie	28
Chirurgieinfantile(CCI)	42
LesUrgences	38
Lepavillondesurgencesde médecine	12
Lepavillondesurgences dechirurgie	16
Lepavillondesurgencesdepédiatrie	10

<sup>65</sup>site du CHU [www.chuto.dz](http://www.chuto.dz)

## Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU

### 1-2-2 Unité BELLOUA

L'Unité BELLOUA « Ex SANATORIUM » est une structure située à quatre kilomètres de l'unité mère NEDIR Mohamed, au village REDJAOUNA, superficie du site 62 500 m<sup>2</sup>, constitue en quatre bâtiments R+3 reliés par de grands couloirs, et d'une capacité de 400 lits englobant 10 spécialités et 465 employés.<sup>2</sup>

Tableau N°04: Les services d'hospitalisations de l'unité Sidi BELLOUA:

Services Médicaux	Nbr lits 303
Pneumo-phtisiologie	66
Rééducation fonctionnelle	47
Endocrine-diabétologie	620
Dermatologie	32
Rhumatologie	32
Neurologie	32
Oncologie médicale	32
Services Chirurgicaux	123
Gynéco-Obstétrique	36
Chirurgie thoracique et vasculaire	20
ORL	34
Ophtalmologie	33

Source: site du CHU [www.chuto.dz](http://www.chuto.dz)<sup>66</sup>

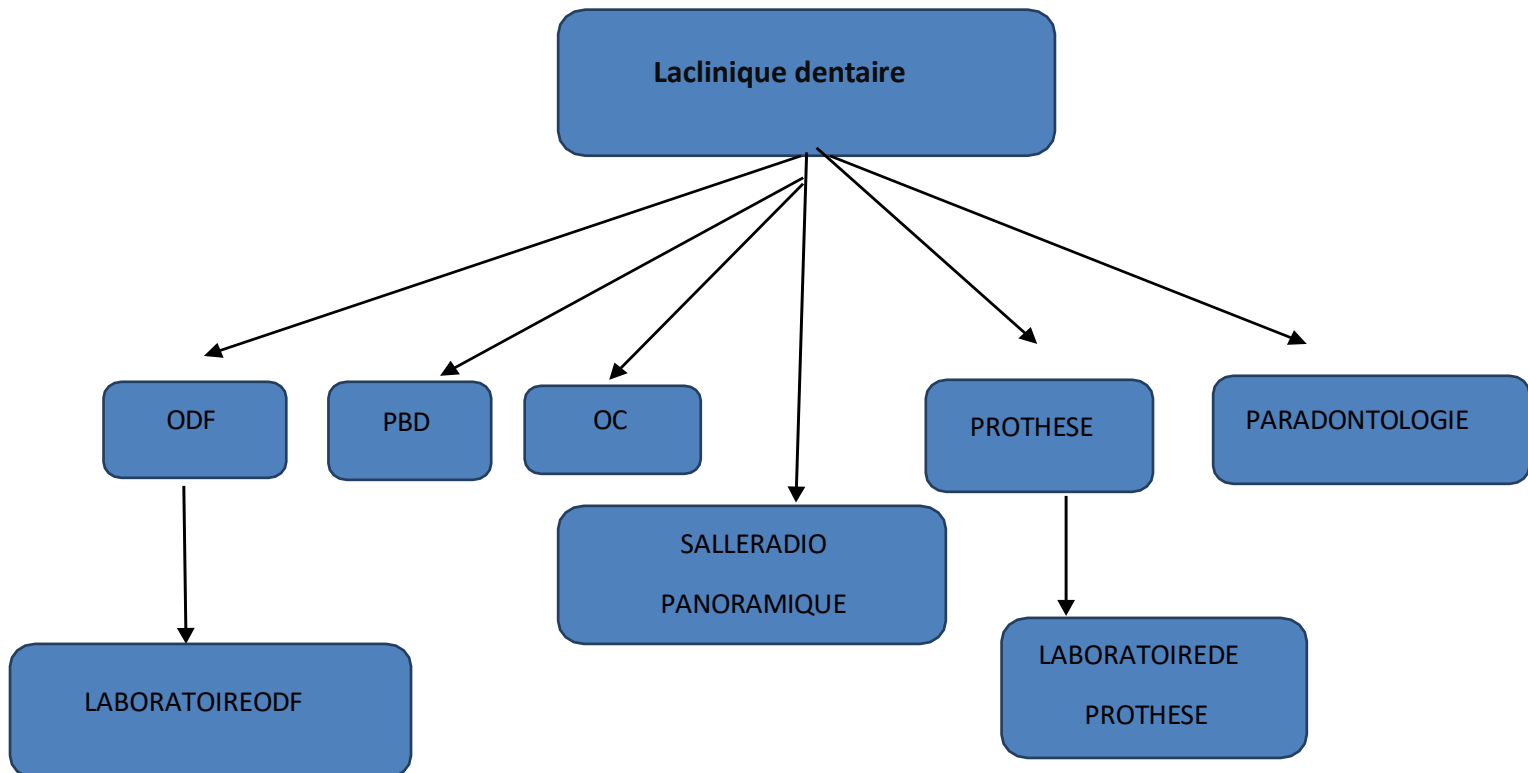
### 1.2.3. La clinique dentaire

La clinique dentaire d'une superficie de 1209 m<sup>2</sup> dont érigent 05 services, 02 petits laboratoires, une direction, un secrétariat, un amphithéâtre, la caisse et un bureau d'accueil et renseignement.

<sup>66</sup>CHU [www.chuto.dz](http://www.chuto.dz)

Figure N° (05): Organigramme de la clinique dentaire:

<http://chuto.dz/organisation/mission.php><sup>67</sup>



Cette clinique comporte cinq services à savoir:

- ODF: orthopédie dentofaciale
- PBD: Pathologie Bucco-Dentaire
- OC: odontologie conservatrice.
- Salleradiopanoramique
- Prothèse
- Parodontologie

Source: site du CHU <http://chuto.dz/organisation/mission.php>

### 1.2.4-Médecine du travail

Le Service de Médecine du Travail est un service de consultation composé de : Deux unités fonctionnelles :

#### A/Unité de Physiologie et Aptitude au Travail

Elle a pour rôle de prendre en charge tous les problèmes relatifs à l'adaptation du salarié à son poste de travail. En 2009, 2057 aptitudes ont été décidées et 106 aptitudes avec réserves ont

<sup>67</sup><http://chuto.dz/organisation/mission.php>

été accordées et 02 inaptitudes étaient données.

### **B/Unité de Pathologies Professionnelles**

Elle a pour rôle le dépistage et le suivi des maladies professionnelles ou à caractère professionnels et accidents de travail. En 2009, 22 maladies professionnelles ont été déclarées et 58 accidents de travail ont été enregistrés et 640 salariés ont été orientés vers des consultations spécialisées.

#### **1.1.1.-L'organigramme du CHU de Tizi-Ouzou**

L'organisation interne de cette unité comprend des directions et des bureaux qui sont présentés comme suit :

##### *1.2.4.1-Ladirectiondesfinancesetdecontrôle*

Elle comprend deux sous-directions:

- Lasous-directiondesfinancessecomposededeuxbureaux:
  - Bureau du budget et de la comptabilité.
  - Bureau des recettes et des caisses.
- Lasous-directiondel'analyseetdel'évaluationdescoûtsquisecomposededeux bureaux :
  - Bureau de l'analyse et de la maîtrise des coûts.
  - Bureau de facturation.

##### *1.2.4.2-Ladirectiondesmoyensmatériels*

Elle comprend:

Lasous-directiondesmoyens desserviceséconomiquescomprend:

- Le bureau des approvisionnements.
- Le bureau de la gestion des magasins, des inventaires et des réformes
- Le bureau de la restauration et de l'hôtellerie.
- La sous-direction des produits pharmaceutiques, et de l'instrumentation consommable qui comporte
  - Le bureau des infrastructures
  - Le bureau des Equipements
  - Le bureau de la maintenance

##### *1-2-4-3.Ladirectiondesactivités médicales et paramédicales*

Celle-ci comporte:

- sous-direction des activités médicales:

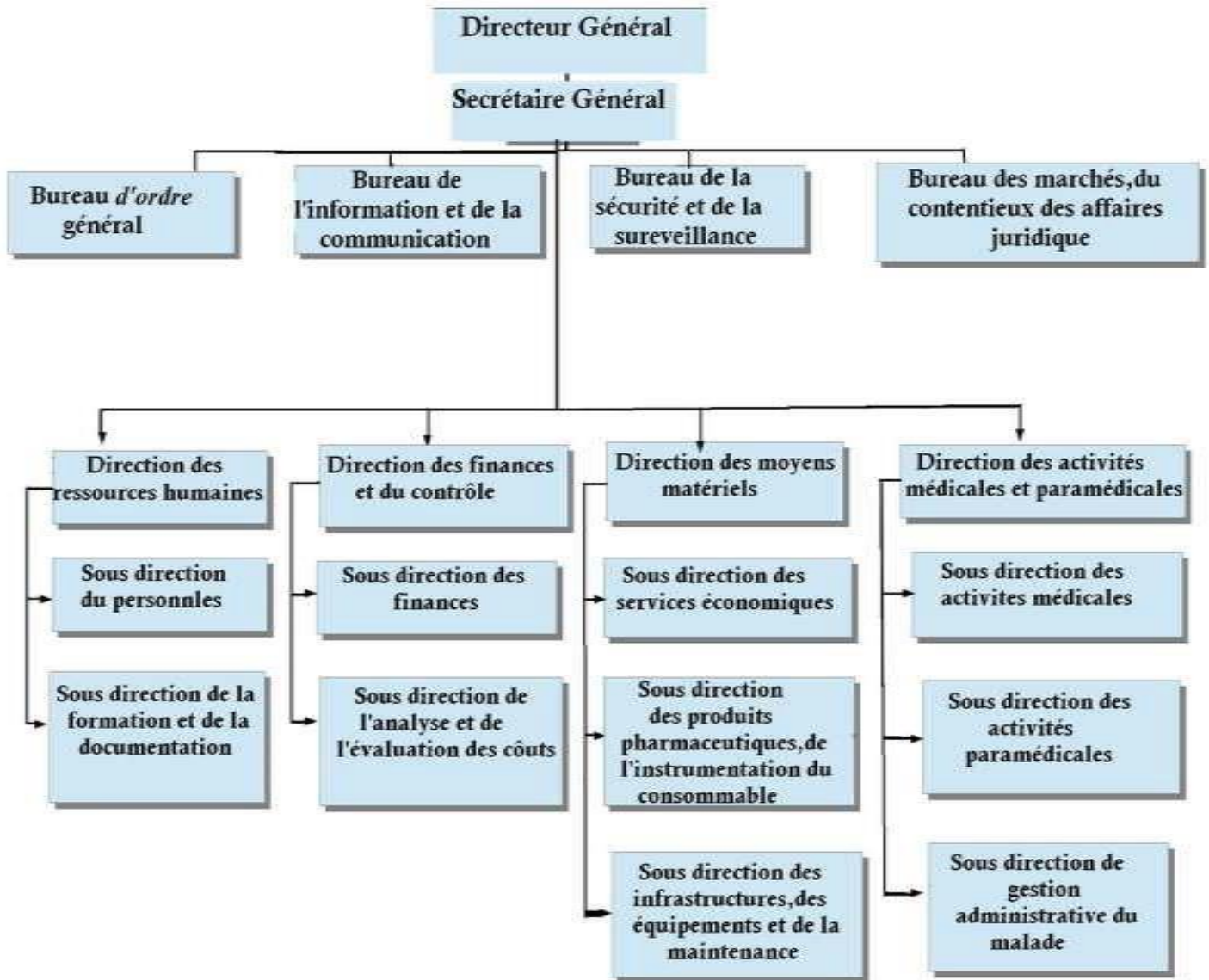
La

### **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

- Le bureau de l'organisation et évaluation des activités médicales;
- Le bureau de la garde et des urgences;
- Le bureau de la programmation et de suivi des étudiants.
- La sous-direction des activités paramédicales qui comporte :
  - Le bureau de l'organisation et évaluation des activités médicales.
  - Le bureau des soins infirmier - Le bureau de la programmation et de suivi des stagiaires
- La sous-direction de la gestion administrative du malade qui comporte :
  - Le bureau des entrées.
  - Le bureau de l'accueil, de l'orientation et des activités socio thérapeutiques.
- Bureau d'information et de la communication.
- Bureau de la sécurité et de la surveillance générale.
- Bureau des marchés et de contentieux et des affaires juridiques.

*Figure N° (06): Organigramme de CHU de Tizi-Ouzou*



*1.3-LesmissionsduCHUdeTizi-Ouzou*

Le CHU de TIZ OUZOU est établissement de soins de formation et de recherche en science médicale, à ce titre, il a pour mission :

- *En matière de santé*

Participer à la réalisation du programme national de prévention et d'éducation sanitaire, assurer les activités de diagnostic des soins, notamment spécialisé d'hospitalisation et des urgences médico-chirurgicales, ainsi que de tout activité concourante a la population, participer à l'évolution des normes d'équipement sanitaire scientifiques et pédagogiques des structures de la santé, participer à l'élaboration et la mise à jour de la nomenclature des médicaments et ses approvisionnements. En outre ces missions, le CHU assure pour la population résident à proximité et ma couverte par les secteurs sanitaire enivremments les

missions d'évoluer au secteur sanitaire.

### ▪ En matière de formation

Participer à la formation du personnel administratif paramédical et technique de la santé publique, assurer la collaboration avec l'établissement d'enseignement supérieur de formation en science médicales, participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes y afférents au recyclage et au perfectionnement des personnels de santé.

### ▪ En matière de recherche Effectuer

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, tous travaux d'étude et de recherche dans le domaine de sciences de la santé, organiser des séminaires, colloques journées d'étude et autres manifestations techniques et scientifiques en vue de promouvoir les activités de soins, effectuer tous travaux d'étude et de recherche dans le domaine des sciences médicales, accorder les délibérations du conseil d'administration aux questions relatives à la recherche en science médicale.<sup>3</sup>

### 1.4-Présentation de la direction des ressources humaines (DRH)

Cette présentation consiste à définir la DRH et identifier ces différentes sous-directions.

#### 1.4.1-Définition de la direction des ressources humaines du CHU de Tizi-Ouzou

La DRH du CHU de TIZI OUZOU assure au quotidien la gestion administrative et statutaire du personnel au niveau de l'unité NEDIR MOHAMED en lien avec la politique générale de l'établissement, comme elle s'occupe de la gestion des personnels des unités : SIDI BELLOUA clinique dentaire et médecine du travail.

En principe les missions de la DRH se résument comme suit :

- La gestion administrative de tous les personnels de l'établissement, qu'ils soient titulaires, contractuels ou vacataires, des médecins, paramédicaux ou administratifs. La DRH intervient à toutes les étapes de cette gestion : recrutement, avancement, retraite, rémunération sanction... Ces composantes sont conduites en liaison avec les composantes, les directions et services du CHU ;
- La gestion des moyens affectés au CHU en termes d'emploi et de masse salariale. A ce titre, la DRH prépare le budget annuel dédié à la masse salariale, suit son exécution et prévoit le plafond d'emploi annuel ;
- L'accueil, le conseil et l'information de tous les personnels pour toutes questions relatives à leur situation administrative ou à leur carrière. La direction peut apporter des réponses aux questions relatives aux besoins de formation, à une interrogation sur les modalités à

## **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

envisager pour une évolution des carrières et de retraite.

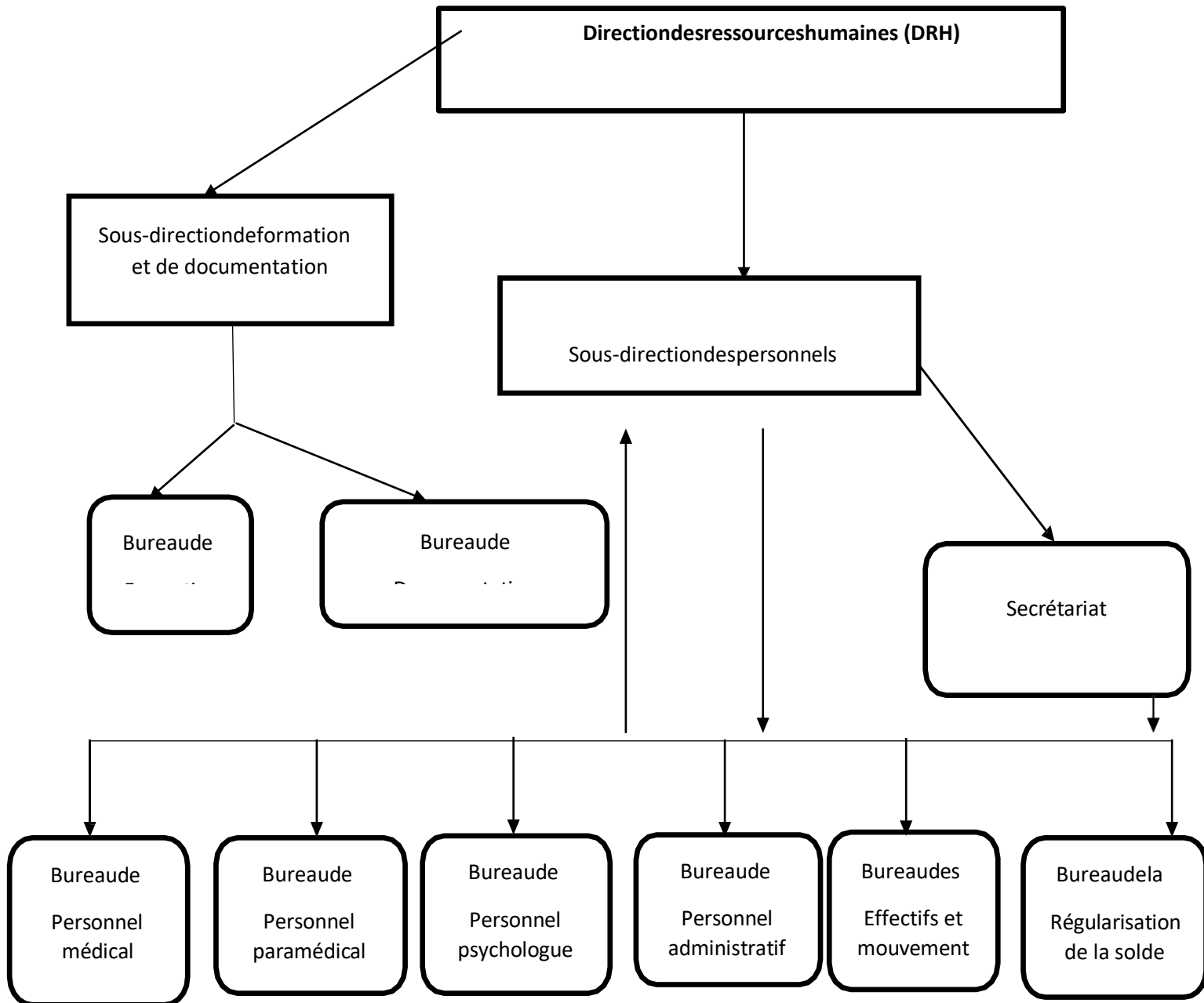
### *1.4.2-Les différents sous-directions des ressources humaines*

Les principales sous-directions de la direction ressources humaines du CHU de Tizi- Ouzou comprend ;

Sous-direction des personnels

- Sous-direction de la formation et de la documentation;
- Parmi les fonctions de cette structure.

Figure N° (07) : L'organigramme de la Direction des Ressources Humaine (DRH) du CHU de Tizi-Ouzou



Source: Document interne de CHU

### 1.4.2.1- La sous-direction du personnel comprend

#### ▪ **Bureau de la gestion des carrières du personnel médical:**

Le personnel affecté à ce bureau gère un personnel assez complexe, en effet le personnel médical se divise en quatre catégories à savoir :

- Les praticiens généralistes.
- Les médecins résidents.
- Les praticiens spécialistes.

Les maîtres assistants et professeurs en médecine

## Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU

---

- *Bureau de la gestion des carrières du personnel paramédical:*

Ce sont les techniciens supérieurs de la santé, les sages-femmes, les aides soignants, des techniciens en radiologies, anesthésistes et laborantins. Ils sont recrutés par titre sous proposition de la direction de la santé publique (D.S.P), leurs carrières sont gérées par le CHU.

- *Bureau de la gestion des carrières des personnels administratifs, techniques et contractuels*

C'est ici que se trouve le plus grand effectif, appelé aussi le corps commun (administrateurs, attachés d'administration, agents de bureau...etc.), nous trouvons aussi le personnel technique (les ingénieurs et techniciens en informatique, architectes et techniciens en maintenance...etc.).

- *Bureau du mouvement et des statistiques:*

Ce bureau s'occupe essentiellement des absences, maladies, arrêts de travail, congés de maternité et la mise en disponibilité, ainsi que de communiquer les statistiques pour la D.S.P. et autres organismes internes et externes.

- *Bureau de la comptabilité et de la solde:*

Le personnel affecté à ce bureau gère l'aspect financier de la D.R.H (paye, avancements, primes, échelon...etc.).

### *1.4.2.2-La sous-direction de la formation et de la documentation Comporte deux bureaux à savoir*

- **Le bureau de formation**

Le personnel affecté à ce bureau s'occupe des stagiaires extra hospitalier et planifie leurs stages pratiques au niveau du CHU, mais aussi il s'occupe de la formation du personnel hospitalier (les formations à l'étranger pour les cadres et les praticiens).

- **Le bureau de la documentation**

C'est en quelque sorte la bibliothèque du CHU, en y trouve différentes documentations et livres et des postes informatisés avec connexion interne. Le personnel peut se documenter et recevoir une assistance de la part de l'effectif qui y travaille.

Données recueillies à l'usage de CHU NEDIR Mohamed, Tizi-Ouzou, 2023

### **Section 02: Analyse et interprétation des résultats**

### **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

Cette section a pour objet de présenter et d'analyser les résultats des entretiens effectués avec le secrétaire DRH de CHU

Lors de mon entretien avec M. BELABAS, le secrétaire de la direction au CHU de TIZI OUZOU, j'ai pu recueillir des informations précieuses sur son parcours professionnel. Âgé de 37 ans, M. BELABAS occupe le poste de secrétaire de la direction générale des hôpitaux au sein du CHU. Il a rejoint l'équipe en 2016, apportant ainsi plusieurs années d'expérience à son rôle. Sa présence au sein de l'organisation depuis plusieurs années témoigne de son engagement et de sa contribution continue au fonctionnement efficace de l'hôpital. Ces détails sur son parcours et son engagement professionnel sont des éléments essentiels pour comprendre le contexte de son rôle au sein du CHU de TIZI OUZOU.

Au cours de mes recherches, j'ai examiné les données fournies par le secrétaire de la direction. Entre les années 2017-2018, un total de 132 employés ont été recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) et à durée indéterminée (CDI) dans divers services de l'hôpital. La période de 2018 à 2021, marquée par la pandémie de coronavirus, a été particulièrement cruciale pour l'organisation hospitalière. Durant cette période, l'hôpital a dû faire face à des défis sans précédent et a recruté un total de 600 employés pour répondre à la demande croissante de soins de santé. Une mesure significative a été prise pendant cette période : l'hôpital a requalifié tous les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, offrant ainsi une stabilité professionnelle aux employés recrutés initialement en CDD. Cette démarche reflète l'engagement de l'hôpital envers son personnel, même dans des circonstances exceptionnelles.

Selon lui le service du personnel compte actuellement 30 employés. Ce chiffre reflète l'importance de l'effectif dans le bon fonctionnement de l'hôpital. De plus, il a souligné qu'une étude de recrutement a été menée au cours de cette année 2023. Les résultats de cette étude ont révélé que 25% des nouveaux employés ont été embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI), offrant ainsi une stabilité professionnelle à un quart des nouvelles recrues. Parallèlement, 4% des nouveaux employés ont été engagés en contrat à durée déterminée (CDD), répondant ainsi à des besoins spécifiques temporaires au sein de l'hôpital. Ces statistiques mettent en lumière l'effort continu du CHU pour maintenir un équilibre entre la stabilité de l'emploi et la flexibilité opérationnelle au sein de son personnel, assurant ainsi un environnement de travail efficace et harmonieux.

L'étude menée sur le personnel du CHU pour l'année 2021-2022 révèle une répartition complexe entre les contrats à durée indéterminée (CDI) et à durée déterminée (CDD). Au

### **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

cours de l'enquête, j'ai pu obtenir des données précieuses sur la structure de l'effectif au sein de l'hôpital. Les informations fournies mettent en lumière la diversité des postes occupés par les employés et les différents types de contrats qui sont proposés. Parmi les données partagées, on constate que 12 ambulancières sont employées en contrat à durée indéterminée (CDI), représentant 4,8% de l'ensemble du personnel à temps plein. De même, 15 conducteurs auto sont également sous contrat à durée indéterminée, constituant 6% du personnel à temps plein. En revanche, les gardiens, au nombre de 30, sont sous contrat à durée déterminée (CDD) avec un pourcentage de 12% du personnel à temps plein. Le personnel de sécurité, composé de 80 agents, est également sous contrat à durée déterminée, représentant 32,2% de l'effectif total à temps plein. De plus, 25 agents de prévention, 18 brancardiers et 27 agents de service sont sous contrat à durée déterminée, avec des pourcentages respectifs de 10%, 7,2% et 10,8% du personnel à temps plein. Enfin, 41 ouvriers professionnels sont employés en CDD, représentant 16,5% du personnel à temps plein. Ces données détaillées offrent un aperçu précis de la répartition des contrats et des postes au sein du CHU, soulignant la diversité des rôles occupés par les employés de l'hôpital.

L'analyse que j'ai effectuée sur les données du CHU pour l'année 2021-2022 met en lumière un équilibre subtil entre les contrats à durée indéterminée (CDI) et à durée déterminée (CDD). Les postes clés tels que les ambulancières et les conducteurs automobiles bénéficient de contrats stables en CDI, représentant respectivement 4,8 % et 6 % du personnel à temps plein. En revanche, les CDD prédominent, englobant 153 employés à temps plein occupant des rôles variés, tels que les gardiens (12 %), les agents de sécurité (32,2 %), les agents de prévention (10 %), les brancardiers (7,2 %) et les ouvriers professionnels (16,5 %). Cette diversité contractuelle met en évidence l'adaptabilité de l'hôpital aux besoins changeants, tout en soulevant des interrogations sur la stabilité de l'emploi et la gestion du personnel.

Selon les informations recueillies auprès du secrétaire de la direction du CHU monsieur BELABAS, l'hôpital a recours au travail temporaire dans diverses situations cruciales. Tout d'abord, lorsque des employés réguliers sont en congé maladie, en congé de maternité ou en vacances, l'établissement a la possibilité de faire appel à des travailleurs temporaires. Cela garantit la continuité des soins aux patients, même en l'absence des membres du personnel permanent. De plus, en cas de pic d'activité ou de surcharge de travail soudaine, l'hôpital peut embaucher temporairement du personnel supplémentaire. Cette flexibilité permet de répondre efficacement à la demande accumulée de services de santé, assurant ainsi une prestation de soins optimale à tous les patients. En outre, l'hôpital utilise également le travail temporaire

### **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

pour des projets spéciaux tels que des campagnes de vaccination ou des opérations de dépistage. Dans ces cas, des professionnels de la santé temporaires sont embauchés pour mener à bien ces initiatives essentielles, démontrant ainsi l'adaptabilité de l'hôpital face aux besoins spécifiques de la communauté en matière de santé.

Par souci de compréhension, j'ai intégré le secrétaire sur la perception de la direction des ressources humaines concernant la loi 90/11. De plus, j'ai sollicité des éclaircissements sur le contenu spécifique de l'article 12 de cette loi,

Son témoignage était le suivant:

« Je comprends votre intérêt pour la relation de la direction de l'hôpital avec la loi 90/11 en Algérie. En tant que Directeur des Ressources Humaines de l'hôpital, je peux vous assurer que nous accordons une grande importance à la conformité légale et réglementaire dans toutes nos activités. La loi 90/11 en Algérie établit des normes essentielles concernant les droits des travailleurs, les contrats de travail, les conditions d'emploi et d'autres aspects liés à la gestion des ressources humaines.

Notre direction hospitalière maintient un engagement ferme envers le respect de la loi 90/11. Nous veillons à ce que tous les contrats de travail, les conditions d'emploi et les droits des employés soient en conformité avec cette loi. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail respectueux des droits des travailleurs et en ligne avec les normes légales en vigueur en Algérie »

« Bien sûr, je serais ravi de vous expliquer le contenu de l'article 12 de la loi 90/11. Cet article établit des dispositions importantes en matière de droits des travailleurs et de conditions d'emploi en Algérie. Il peut contenir des informations spécifiques sur les contrats de travail, les droits des employés, les procédures de recrutement, ou d'autres aspects liés à la gestion des ressources humaines. Pour obtenir des informations précises et complètes sur l'article 12 de la loi 90/11, je vous conseille de consulter directement le texte officiel de la loi ou de vous référer à un expert juridique. Si vous avez des questions plus spécifiques sur cet article ou si vous avez besoin d'autres éclaircissements, n'hésitez pas à me le faire savoir. Je suis là pour vous aider »

Donc il est crucial de comprendre les cas de travail temporaire spécifiquement encadrés par l'article 12 de la loi 90/11 en Algérie. Ces situations traitent les conditions dans lesquelles un contrat de travail peut être établi pour une durée déterminée, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

## **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

Premièrement, un contrat de travail temporaire peut être établi lorsque le travailleur est recruté pour des tâches directement liées aux contrats de travaux ou de prestations qui ne peuvent être renouvelés.

Deuxièmement, en cas d'absence temporaire d'un employé permanent pour lequel l'employeur doit maintenir le poste de travail, un contrat de travail temporaire peut être utilisé pour assurer un remplacement temporaire.

Troisièmement, lorsqu'un organisme employeur doit effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu, un contrat de travail temporaire peut être employé pour répondre à ces besoins spécifiques.

Enfin, en cas de surcroît de travail ou de motifs saisonniers justifiant une augmentation temporaire du personnel, un contrat de travail temporaire peut également être utilisé.

Pour mieux comprendre, il nous a donné différents exemples, dont certains correspondent à ce que fait un hôpital, et dont certains existent dans les grands hôpitaux.

Travaux liés à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables : Le service des Ressources Humaines peut embaucher temporairement un spécialiste en informatique pour mettre en place un système de gestion hospitalière, basé sur un contrat de prestation non renouvelable. Une fois le projet informatique achevé, le contrat de travail temporaire prend fin.

**Remplacement temporaire** : Imaginons qu'un gestionnaire RH permanent prend un congé de maladie. Pour assurer la continuité des opérations, le service RH peut recruter temporairement un professionnel des ressources humaines. Ce contrat temporaire prend fin dès le retour du gestionnaire permanent.

**Travaux périodiques à caractère discontinu** : Chaque année, le service RH organise des sessions de formation pour les employés, périodiquement et de manière discontinue. Pour gérer ces formations, le service peut embaucher temporairement un formateur en ressources humaines. Une fois les sessions de formation terminées, le contrat de travail temporaire prend fin.

**Surcroît de travail ou motifs saisonniers** : Pendant la saison grippale, le service RH peut faire face à un surcroît de travail en raison des demandes accumulées de congés maladie. Pour répondre à ce pic saisonnier, le service RH peut embaucher temporairement des employés supplémentaires pour gérer la charge de travail. Une fois la saison de la grippe passée, les

### **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

contrats de travail temporaires prennent fin, car le surcroît de travail saisonnier n'est plus un motif justifiant l'emploi temporaire du personnel.

Dans tous ces cas, il est impératif que le contrat de travail précise clairement la durée de la relation de travail et les motifs justifiant cette durée déterminée. Ces dispositions légales sont conçues pour encadrer les situations où un travail temporaire est justifié, tout en assurant la protection des droits des travailleurs dans ces circonstances particulières. Il est de la plus haute importance de respecter ces dispositions légales lors de l'embauche de travailleurs temporaires pour garantir la conformité aux réglementations du travail en Algérie et assurer un environnement de travail équitable et légal au sein de l'hôpital.

L'utilisation du travail temporaire dans un contexte hospitalier présente un ensemble d'avantages et d'inconvénients qui nécessite une évaluation minutieuse pour prendre des décisions éclairées.

Du côté des avantages, cette approche offre à l'hôpital la flexibilité nécessaire pour ajuster rapidement son personnel en fonction des besoins, que ce soit pour répondre à des photos d'activité ou pour effectuer des remplacements temporaires. De plus, les travailleurs temporaires peuvent être une option économique par rapport aux employés permanents à long terme, contribuant ainsi à la réduction des coûts. Leur expertise spécialisée peut également être mobilisée pour des projets spécifiques, apportant ainsi des compétences spécialisées au sein de l'établissement. De plus, l'embauche de travailleurs temporaires nécessite moins de formalités administratives par rapport aux employés permanents, simplifiant ainsi le processus de recrutement.

Cependant, il est crucial de considérer les inconvénients associés à cette pratique. Les travailleurs temporaires peuvent ne pas avoir la même connaissance approfondie de l'hôpital que les employés permanents, entraînant un potentiel manque de continuité dans les soins aux patients. Leur niveau d'engagement envers l'établissement peut être moindre, ce qui peut affecter leur motivation et leur implication dans leur travail. La communication entre le personnel temporaire et permanent peut se révéler complexe, ce qui entraîne le risque d'erreurs dans la transmission d'informations vitales. De plus, l'hôpital doit investir du temps et des ressources considérables dans la formation continue des nouveaux travailleurs temporaires, ce qui peut entraîner des coûts supplémentaires pour l'établissement.

### **Chapitre III : L'analyse de l'impact de recrutement au sein de CHU**

---

Ainsi, la décision d'utiliser le travail temporaire dans un hôpital doit être prise en tenant compte attentivement de ces facteurs afin d'assurer une gestion du personnel efficace tout en maintenant la qualité des soins dispensés aux patients.

#### **Conclusion:**

L'exploration de l'article 12 de la Loi 90/11 nous offre un aperçu approfondi des circonstances dans lesquelles un contrat de travail temporaire peut être établi en Algérie. Ces situations spécifiques, allant des travaux liés à des contrats non renouvelables aux remplacements temporaires et aux motifs saisonniers, sont soigneusement encadrées par la loi pour garantir à la fois la flexibilité pour les employeurs et la protection des droits des travailleurs.

Il est clair que cette disposition légale vise à équilibrer les besoins opérationnels des entreprises, y compris les hôpitaux, avec les droits fondamentaux des employés. Les exemples concrets fournis, tels que les projets informatiques temporaires, les remplacements en cas d'absence et la gestion des travaux périodiques, illustrent la diversité des scénarios auxquels cette loi s'applique. Cela souligne également l'importance pour les entreprises, en particulier les services de ressources humaines des hôpitaux, de comprendre pleinement ces dispositions légales pour assurer la conformité et un traitement équitable des employés

## *Conclusion générale*

## Conclusion générale

---

Dans ce mémoire, nous avons exploré en profondeur le recours des entreprises au travail temporaire et la gestion de la ressource humaine, en se penchant sur les politiques et réglementations gouvernementales qui influent sur cette pratique. À travers chaque chapitre, nous avons analysé divers aspects de ce sujet complexe et crucial pour le marché du travail à l'approche du XXI<sup>e</sup> siècle.

Dans le premier chapitre, nous avons jeté les bases en comprenant que la Gestion des Ressources Humaines (GRH) est bien plus qu'une simple gestion administrative, mais un élément dynamique et essentiel pour les entreprises. Nous avons saisi l'importance des contrats de travail en tant que pactes entre employeurs et employés, définissant les attentes, les droits et les responsabilités des deux parties. Ces bases solides sont indispensables pour des relations professionnelles saines et productives.

Dans le deuxième chapitre, nous avons examiné le contrat de travail temporaire défini par l'article 12 de la loi 90-11 en Algérie. Nous avons mis en lumière les avantages qu'il offre aux employeurs et aux travailleurs temporaires, tout en évaluant les défis et les problématiques associés à son utilisation. Nous avons souligné son rôle central dans le paysage de l'emploi en Algérie, en mettant en évidence des cas pratiques, notamment celui du CHU de TIZI OUZOU.

Le troisième chapitre nous a plongés dans les détails de l'article 12 de la Loi 90/11, offrant un aperçu approfondi des circonstances dans lesquelles un contrat de travail temporaire peut être établi en Algérie. Nous avons examiné divers exemples concrets, illustrant la diversité des scénarios associés à cette loi s'applique, des projets informatiques temporaires aux remplacements en cas d'absence et à la gestion des travaux périodiques. Ces exemples concrets ont mis en lumière la nécessité pour les entreprises, en particulier les services de ressources humaines des hôpitaux, de comprendre pleinement ces dispositions légales pour assurer la conformité et un traitement équitable des employés.

En réponse à la problématique initiale, nous pouvons conclure que les politiques et réglementations gouvernementales en Algérie ont une influence significative sur la portée et l'acceptation du travail temporaire pour les employés et les employeurs. Ces politiques traitent les contours de cette pratique, influençant ainsi le marché du travail et les relations de travail dans le pays. Il est crucial pour les entreprises de comprendre ces politiques et de les intégrer dans leur stratégie de gestion des ressources humaines pour garantir à la fois la flexibilité opérationnelle et le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

## **Conclusion générale**

---

En définitive, cette mémoire met en exergue l'importance cruciale de trouver un équilibre entre les besoins des entreprises et les droits des travailleurs temporaires. L'avenir du marché du travail en Algérie dépendra de la capacité des entreprises à s'adapter aux politiques gouvernementales tout en veillant à ce que les travailleurs temporaires soient traités avec dignité et respect. C'est en comprenant pleinement ces dynamiques que l'Algérie pourra naviguer avec succès dans le paysage complexe et évolutif du travail temporaire à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle.

## **Bibliographie**

# Bibliographie

---

## 1. ouvrage

1. AUDIGUIER Pierre, La rupture du contrat de travail, Afnor éditions, Paris, 2011.
2. BAALI Mohamed ESSAGHIR, Législation du travail en Algérie- introduction générale- textes juridiques, édition dar EL-OULOUM, Annaba, 2000.
3. BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, Droit social, éditions Francise LEFEBVRE, DUNOD, Paris, 2013
4. FIESCHI-VIVET Paul, Droit du travail, 3ème édition, éditions Dalloz, Paris, 1999.
5. GAURIAU Bernard, Guide pratique du droit du travail à l'usage des jeunes diplômés, Ellipses édition, Paris, 2006.
6. 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, Alger, 2009.

## 2. Site internet

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 n°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 n°96-21 du 09-07-1996 la loi n°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 n°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.

# *Annexe*

**Annexes:**

**Annexe 1 : Répartition des Recrutements de 2017 à 2021 au CHU de TIZI OUZOU**

<b>Année</b>	<b>Nombre Total d'Employés Recrutés</b>	<b>Contrats à Durée Déterminée (CDD)</b>	<b>Contrats à Durée Indéterminée (CDI)</b>
2017	132	66	66
2018	X	X	X
2019	X	X	X
2020	X	X	X
2021	600	0	600

Remarque : Les données pour les années 2018 et 2020 n'étaient pas disponibles dans le cadre de l'entretien.

**Annexe 2 : Répartition des Employés par Type de Contrat en 2021-2022 au CHU de TIZI OUZOU**

<b>Catégorie</b>	<b>Nombre d'Employés</b>	<b>Pourcentage du Personnel à Temps Plein</b>
Ambulancières (CDI)	12	4,8%
Conducteurs Auto (CDI)	15	6%
Gardiens (CDD)	30	12%
Agents de Sécurité (CDD)	80	32,2%
Agents de Prévention (CDD)	25	dix%
Brancardiers (CDD)	18	7,2%
Agents de Service (CDD)	27	10,8%
Ouvriers Professionnels (CDD)	41	16,5%
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100%</b>