



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa



Université Abderrahmane Mira de Béjaïa
Faculté de Droit et des Sciences
Politiques

Département de Droit Privé

Cours pratiques des relations de travail et contentieux social

Destinés aux étudiants de deuxième année Master
Spécialité : Professions Juridiques et Judiciaires

Dr YACOUB Zina
Maitre de conférences

**Année universitaire
2019/2020**

Pratiques des relations de travail et contentieux social

Introduction

L'étude du droit social dans son sens large englobe quatre disciplines : le droit du travail, les contentieux du travail, le droit de la sécurité sociale et le contentieux de la sécurité sociale. Mais pour concentrer l'enseignement destiné aux futurs praticiens sur la pratique du droit, nous nous focaliserons sur l'étude des relations de travail individuelles et collectives et du contentieux social. Bien qu'il soit nécessaire de revoir les généralités du droit social, il est essentiel de s'étaler sur les thèmes qui mettent en lumière le fonctionnement des relations de travail dans l'entreprise avec la coexistence de deux ordres relationnels, individuel et collectif, dont découlent aussi des contentieux dont la nature et le règlement diffèrent selon qu'il s'agisse de conflits individuels ou de conflits collectifs. Mais aussi, et parce que la relation de travail a la particularité de donner lieu à des droits qui continuent à produire effet même lorsqu'elle est suspendue ou terminée, aussi bien pour les salariés que pour les ayants droit, il paraît opportun d'introduire dans ce programme d'étude un chapitre relatifs au contentieux de la sécurité sociale, qui est tout aussi important pour les futurs praticiens du droit.

Aussi, cet ensemble de cours destinés aux étudiants de Master 2, spécialités Profession juridique et judiciaire sera partagés en deux parties, la première partie sera réservée aux relations de travail individuelles et collectives, et la deuxième portera sur l'étude du contentieux social.

Première partie : Pratiques des relations de travail

Bien que l'étude de la pratique des relations de travail ne soit pas sensée se focaliser sur l'analyse des textes de la législation, il n'en demeure pas moins que l'application même de la loi est tributaire du sens qu'on lui en donne lorsque plusieurs interprétations sont possibles. Aussi, l'analyse et la comparaison vont-elles s'imposer dans notre démarche de présentation des cours.

Le droit du travail est un droit mouvant, particulièrement sensible à l'environnement où il émerge. C'est pourquoi il est de prime abord utile de s'arrêter sur l'évolution du droit algérien du travail depuis l'indépendance jusqu'à nos jours, pour ensuite étayer les principaux axes du fonctionnement des relations de travail individuelles et collectives

Chapitre préliminaire : L'évolution du droit du travail en Algérie

L'évolution du droit algérien du travail depuis d'indépendance à nos jours peut être scindée en 4 phases

1^{ère} phase (1962-1971)

Au lendemain de l'indépendance, le vide juridique a poussé les autorités à promulguer la loi 62-157¹ tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur, sauf les dispositions contraires à la souveraineté nationale. Ainsi, le droit français du travail a été appliqué en Algérie jusqu'en 1975, date de la promulgation de l'Ordonnance relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé. Néanmoins, cette période était caractérisée par l'ambiguïté du régime juridique applicable sur les relations de travail, étant donné que bien avant l'Ordonnance de 1975, d'autres textes, même ne s'adressant pas directement au monde du travail organisaient les relations de travail dans le secteur public.

¹ Loi n° 62-157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORA n° 2 du 11-01 1963. (Abrogée par l'Ordonnance n° 73-29 du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n° 62-157..., JORA n° 62 du 03-08-1973).

Ainsi le Statut général de la fonction publique introduit par l'Ordonnance n°66-133¹ a été appliqué en Algérie depuis le recouvrement de la souveraineté nationale jusqu'en 1971, date de la promulgation de la loi relative à la gestion socialiste des entreprises, après échec de l'expérience de l'autogestion qu'a connu le pays depuis 1963.

En tout état de cause, cette décennie (62-71) était marquée par une divergence des régimes juridiques auxquels étaient assujettis les travailleurs du secteur public, ce qui a engendré un nomadisme fonctionnel et une déstabilisation professionnelle.

2^{ème} phase (1971-1978)

L'élargissement du secteur public en Algérie, l'influence de l'option socialiste et le nombre croissant des travailleurs ont obligé à s'intéresser au monde du travail en promulguant des règles juridiques en mesure d'assurer la protection des travailleurs. Le travailleur, considéré comme un producteur gestionnaire au sens de l'Ordonnance 71-74 relative à la gestion socialiste des entreprises² avait une notion unique « est qualifié de travailleur toute personne qui vit du produit de son travail et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle »(art. 08; Ord.71-74)

Pourtant, bien que l'Ordonnance de 1971 a pris en charge la notion du travailleur et s'est intéressé à ses droits, il n'en demeure pas moins que le régime des relations de travail était encore dans l'ambivalence si l'on admet que le droit français, en divergence avec les principes de la gestion socialiste, devait s'appliquer en Algérie en l'absence d'une législation algérienne de travail.

L'absence de cette législation a duré d'ailleurs jusqu'à la promulgation de l'Ordonnance 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé³. Mais comme le secteur privé était presque inexistant, ce texte qui ne

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

² Ordonnance n° 71-74 du 16/11/1971 relative à la gestion socialiste des entreprises publiques, JORA n° 101 du 13-12-1971. (Abrogée par la loi 90-11 d u 21-04-1990 relative aux relations de travail).

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

prenait en charge que les relations de travail dans le secteur privé n'a pas réglé le problème de l'ambivalence du régime juridique des relations de travail en Algérie.

3^{ème} phase (Le SGT 1978)

Après toutes ces années durant lesquelles le régime juridique des relations de travail était sujet à au nomadisme, la loi 78-12 portant le Statut Général du Travailleur¹ est venu unifier le régime juridique régissant le monde du travail.

Le SGT énonçait en effet les principes fondamentaux et les règles générales applicables à tous les travailleurs de tous les secteurs, privé ou public, économique ou administratif. Ces différents secteurs étaient régis par des Statuts types selon les règles et principes introduits par le SGT qui ne laissait de ce fait aucune autonomie de décision aux acteurs sociaux.

Cette loi statutaire et unificatrice était en conformité avec les principes de la gestion socialiste des entreprises qui faisaient du travailleur le pivot de la politique du développement. En contrepartie à sa participation à la réalisation des plans étatiques le travailleur bénéficiait d'une protection maximale dans l'exercice de ses fonctions. Il y'avait d'ailleurs une nette tendance à harmoniser les Statuts entre fonctionnaires et travailleurs.

La loi 78-12 a été suivie, quelques années après, de la promulgation de la loi 82-06 relative aux relations individuelles de travail², qui a organisé les relations de travail sur des bases très protectrices, en conformité avec le SGT.

4^{ème} phase (la Loi 90-11 relative aux relations de travail)

Après un système préconisant la politique du plein emploi et un arsenal juridique soucieux de la stabilité sociale, l'Algérie est entrée en phase de restructuration à la fin des années 1980, sous l'effet d'une crise économique et sociale qui a débuté aux alentours de 1985.

¹ Loi n° 78-12 du 05-08-1978 portant le Statut Général du Travailleur, JORA n° 32 du 08-08-1978. Les dispositions de cette loi ont été majoritairement abrogés par la loi 90-11 relative aux relations de travail, mais comme il s'agit d'une abrogation tacite, et compte tenu de l'absence de règles relatives aux œuvres sociales dans la loi 90-11, ni dans d'autres textes d'ailleurs, nous considérons que cette partie de la loi 78-12 concernant les œuvres sociales reste est toujours en vigueur. D'ailleurs les conventions collectives continuent à s'y référer.

² Loi n° 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, JORA n° 06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail.)

Cette crise, due à la politisation de l'économie était restée latente tant que la rente pétrolière couvrait les impérities de la gestion économique. Mais la crise est devenue patente sous l'effet de la chute des prix du pétrole et l'endettement extérieur¹. Cette situation s'est aggravée sous l'effet des conditions économiques internationales. En contrepartie de l'endettement, le FMI est venu imposer une conduite à tenir aux pays en voie de développement dont l'Algérie, et ce, par la conclusion de contrats Stand-by visant à réaliser des programmes d'ajustement structurel. Ces programmes étaient centrés sur l'exclusion de l'état de l'activité économique et l'encouragement de l'initiative privée.

On assiste de ce fait au passage d'une économie fermée et peu compétitive à une économie ouverte à la concurrence internationale et les contours du passage à l'économie de marché commence dès lors à se dessiner.

Mais en économie de marché, les agents économiques sont autonomes et ont une totale liberté de décision. Il faut donc adapter le système juridique aux évolutions économiques et sociales. De nombreuses lois sont promulguées dans le but réhabiliter l'entreprise et de stimuler l'initiative privée.

La première étape de la réforme a été l'autonomisation des entreprises publiques économiques en 1988, à travers la loi 88-01 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques². En les soumettant au droit privé, l'Etat leur a restitué leur véritable vocation d'agents économiques autonomes.

Ces réformes étaient contradictoires au SGT. En effet, cette législation de type statutaire et unificatrice enfermait la gestion des ressources humaines dans un cadre rigide et enlevait toute possibilité d'adaptation aux réalités économiques et sociales³. Plus encore, les nouveaux impératifs économiques et sociaux tendent à encourager l'initiative privée et à attirer l'investissement étranger qui exige une main d'œuvre flexible et peu coûteuse. Il était de ce fait décisif de flexibiliser le monde du travail.

¹ ZOUAIMIA Rachid, « l'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie » RASJEP, 1989, n° 1, p.145.

² Loi n° 88-01 du 12-01-1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques, JORA n° 2 du 13-01-1988, modifiée et complétée.

³ BOUDRA Belgacem, « Le régime juridique de l'entreprise publique économique », RASJEP, 1993, n° 02, pp. 245-260.

Ainsi, parallèlement à la nouvelle orientation économique, on assiste en Algérie à une véritable restructuration sociale dont le principal enjeu concerne l'emploi. La flexibilisation de l'emploi, devenu un élément induit de l'investissement, devient nécessaire. Elle passe d'abord par la flexibilisation des règles y afférentes. Il fallait donc induire plus de flexibilité dans les règles régissant les relations de travail.

La loi 90-11 relative aux relations de travail¹ a marqué le point de départ de la restructuration sociale ayant accompagné les réformes économiques. Cette loi était accolée à différents textes régissant le monde du travail tels que : la loi 90-03 relative à l'inspection du travail, la loi 90-14 relative à l'exercice du droit syndical, la loi 90-04 relative aux conflits individuels de travail, la loi 90-02 relatives aux conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève..et par la suite, le Décret Législatif 94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, le décret législatif 94-11 instituant l'assurance chômage... etc.

La nouvelle législation du travail redimensionne le rôle de l'Etat chargé principalement de fixer les règles de l'ordre public social et laisse un large espace à la négociation et à la convention collective qui prennent le relais de la gestion étatique et réglementaire des relations de travail². L'autonomie normative des acteurs sociaux et la diversification des statuts entre fonctionnaires et travailleurs sont les principes directeurs de la nouvelle législation. La stabilité de l'emploi et la protection du travailleur en ont été affecté mais cette réforme adaptative était cruciale dans la conjoncture économique prévalant.

La législation du travail, pour mieux s'adapter à l'environnement économique, politique et social, a été modifiée à plusieurs reprises (1991, 1996, 1997).

¹ La loi n° 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, JORA n° 17 du 25-04-1990, modifiée et complétée.

² ABDELKADER Djamel, « Travail et civilisation : penser l'ouverture des espaces, des métiers, des pratiques, Revue Algérienne du Travail, n° 29, SAE, p.41.

Chapitre 1 : Pratique des relations individuelles de travail- Le contrat de travail-

La relation individuelle de travail est celle qui lie le travailleur, pris individuellement, à son employeur. Elle prend naissance par le contrat de travail, écrit ou non écrit, conclu entre ces deux parties. Voilà pourquoi l'étude des relations individuelles de travail repose essentiellement sur l'étude de la conclusion du contrat de travail, ses effets, sa suspension et sa fin.

I- Conclusion du contrat de travail et naissance de la relation de travail

La conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le travailleur donne naissance à une relation individuelle de travail, régie par les dispositions de la loi, les termes des conventions collectives et les clauses du contrat de travail.

A- Définition du contrat de travail

Le contrat de travail désigne l'accord portant l'engagement d'une personne (le travailleur) envers une autre personne (l'employeur) d'accomplir un travail, manuel ou intellectuel, pour le compte dudit employeur, en contrepartie d'une rémunération versée par celui-ci.

B- Caractéristiques du contrat de travail

1/ Le contrat de travail est un contrat de subordination dans lequel la partie le travailleur doit se soumettre aux directives de son employeur, faute de quoi, il encourt le risque de se voir infliger des sanctions par l'employeur qui exerce son pouvoir de direction et son corolaire, le pouvoir disciplinaire sur ses employés.

2/ Le contrat de travail doit respecter la législation du travail et les conventions collectives. Les deux parties disposent néanmoins d'une certaine liberté dans la détermination des conditions de travail à la condition que le contrat ne contienne pas de dispositions moins favorable au travailleur que celles prévues par la législation et les conventions collectives applicables à la branche d'activité de l'entreprise.

3/ C'est un contrat non formel qui peut être écrit ou non écrit à l'exception des cas où il doit obligatoirement prendre la forme d'un écrit (le CDD).

La loi stipule à cet effet que le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, mais que la relation de travail existe en tout état de cause par le seul fait de travailler pour le compte d'un employeur¹.

C- Conditions de validité des contrats de travail

Il s'agit là de d'explorer les éléments du contrat de travail pour s'intéresser par la suite aux conditions liées au recrutement et au contenu du contrat.

a- Les éléments du contrat de travail

Revenant aux conditions générales des contrats en droit civil², le contrat de travail, pour être valable, doit réunir un ensemble de conditions la capacité de contracter, la validité de consentement, la légalité de son objet ainsi que sa cause.

1/La capacité de contracter

Aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur, on se réfère aux règles du droit civil au sujet de la capacité des contractants³. Le contrat de travail peut être nul ou annulable selon les cas d'incapacité, totale ou partielle.

Mais il convient de rappeler que l'âge minimum requis pour être recruté dans une entreprise est 16 ans, ce qui déroge aux règles générales concernant la capacité de contracter. Cependant, cette dérogation est subordonnée à la condition de l'autorisation du tuteur pour tout postulant qui n'aurait pas encore atteint l'âge de la majorité.

2/ La validité du consentement

Le consentement des parties contractantes doit être exempté des vices du consentement telles qu'ils sont déterminés par les règles générales de droit civil, dont l'erreur, le dol et la violence.

L'erreur : La personnalité du travailleur est devenue l'un des éléments essentiels dont l'employeur doit tenir compte lors du recrutement. Ainsi, lorsque l'erreur dans la personne du travailleur est de sorte que si l'employeur s'en était rendu

¹ Articles 8 et 9 de la loi n° 90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

² Ordonnance n° 75-58 du 26 septembre 1975 portant le Code civil, JORA n° 78 du 30-09-1975, Modifiée et complétée.

³ Voir l'article 78 du code civil algérien, Op.cit.

compte il ne l'aurait pas embauché, ce dernier a la possibilité de faire annuler le contrat sans être tenu de quoi que ce soit envers le travailleur en question.

Le dol : Il a lieu lorsque le candidat à l'embauche présente des certificats ou des documents faux pouvant inciter l'employeur à le recruter. Le contrat conclu de cette manière est annulable au sens de l'article 86 du code civil algérien.

La violence : on ne peut imaginer ici la violence que sur la personne du travailleur, mais elle n'a pas le sens de la violence habituelle. Elle consiste généralement en ce cas où l'employeur pose des conditions injustes au travailleur qui se voit contraint à les accepter compte tenu de son besoin accru de travailler.

Ceci n'est pas été expressément déclaré comme étant une raison valable pour l'annulation du contrat au profit du travailleur en Algérie mais la Cour de cassation française a considéré la « violence économique » comme une cause de nullité du contrat dans un arrêt du 30/05/2000.

3/ La validité de l'objet et de la cause

Ici également, sont applicable les conditions générale de droit civil.

L'objet : pour le travailleur c'est le travail qu'il exerce et pour l'employeur c'est la rémunération qu'il doit au travailleur. Pour l'une ou l'autre des parties, l'objet doit être existant ou possible, déterminé ou déterminable et ne doit pas être contraire à la loi¹

La cause : elle doit être licite et ne doit pas être contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

b- les conditions formelles de la conclusion du contrat de travail

En règles générales le contrat de travail n'exige aucune forme particulière sauf dans des cas exceptionnels où il doit être écrit, comme c'est le cas du contrat de travail

¹ Article 93 et 94 du code civil algérien, Op.cit.

à durée déterminée. Le contrat de travail est un contrat consensuel et la relation de travail existe du simple fait que de travailler pour le compte de quelqu'un d'autre¹.

Cela n'empêche pas le recours à certaines formalités de base dans l'élaboration du contrat. En pratique, le contrat de travail est généralement écrit et peut prendre la forme d'une lettre d'engagement, notamment dans le secteur public.

En tout état de cause, le contrat de travail doit indiquer l'identité des parties, le lieu du travail, la catégorie d'emploi occupé par le salarié, la durée des congés payés, le montant de la rémunération qui ne doit pas être inférieur au SNMG. Il peut aussi prévoir une période d'essai précédant l'engagement du salarié et qui permet à l'employeur de tester ses aptitudes professionnelles.

C'est donc surtout la preuve de l'existence du contrat de travail qui peut être faite par tout moyen², et ceci est dans l'intérêt du travailleur. Cette règle empêche en effet l'employeur de se défaire de la relation du travail en l'absence d'un écrit.

c- La période d'essai

Lorsqu'une période d'essai est prévue par le contrat de travail ou la convention collective, le contrat de travail n'est conclu définitivement et n'engendre tous ces effets qu'à l'issue de cette période. Durant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat sans indemnité ni préavis.

La période d'essai ne doit pas dépasser 06 mois conformément à l'article 18 de la loi 90-11 modifiée et complétée.

d- Conditions d'éligibilité (pour le recrutement)

Le candidat au poste de travail dans une entreprise doit remplir certaines conditions :

1/la nationalité algérienne : En règle générale, l'accès aux postes d'emploi dans les administrations publiques et dans les secteurs économiques, publics ou privés, est réservés aux nationaux.

¹ L'article 08 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, dispose : « 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... »

² Article 10 de la loi 90-11, Op.cit.

Néanmoins, le recrutement des étrangers est exceptionnellement autorisé et organisés par la loi 81-10 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, modifiée et complétée¹. Les étrangers sont recrutés pour une durée limitée et en absence de la main d'œuvre nationale qualifiée.

2/Les droits nationaux : le recrutement est limité aux personnes qui jouissent de tous les droits civiques et politiques. La condamnation pour des crimes ou délits empêchent l'accès aux postes d'emploi surtout lorsque cette condamnation est privative de liberté.

3/Les aptitudes physiques ou intellectuelles : pour être recruté, le candidat au travail doit présenter les aptitudes physiques et intellectuelles telles qu'elles sont déterminées par la convention collective applicable. Toutefois, les organismes employeurs ont l'obligation juridique de réserver des postes de travail à des personnes handicapées selon les modalités fixées par la loi (art. 16 de la loi 90-11 mc).

4-L'âge : l'article 15 de la loi 90-11, mc, fixe l'âge minimal pour travailler à 16 ans tout en laissant aux organismes employeurs la liberté d'apprécier l'âge minimum opportun. Mais le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal. Il ne peut pas non plus être employé à des travaux dangereux ou nuisibles pour sa santé physique ou mentale.

D- La durée du contrat de travail

La législation du travail consacre le principe de pérennité des relations de travail en décidant que la relation doit être conclue à durée indéterminée et en ne reconnaissant pas à l'employeur le droit absolu d'y mettre fin. Toutefois, pour répondre à des situations particulières d'emploi, le législateur a permis le recours exceptionnel aux CDD avec des conditions qui doivent être strictement interprétées². Dans certains cas, le recours au CDD est permis pour protéger une relation de travail

¹ Loi n° 81-10 du 11-07-1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, JORA n° 28 du 14/07/1981, modifiée et complétée.

² YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Thèse pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, Faculté de Droit et Sciences Politiques, décembre 2017, p. 107.

antérieure que l'employeur a l'obligation de maintenir, conformément aux articles 64 et 65 de la loi 90-11 qui organise le régime de suspension des relations de travail.

a- Le contrat à durée indéterminée (CDI)- Principe de pérennité des relations de travail

L'article 11 de la loi 90-11 modifiée et complétée considère la relation de travail conclue à durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit et que l'absence d'un écrit fait présumer le contrat à durée indéterminée.

Cette présomption de la durée indéterminée de la relation de travail suppose qu'en cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de la durée déterminée du contrat et non au travailleur d'établir le contraire. Il s'ensuit que le principe dans la relation de travail est qu'elle est à durée indéterminée et que la situation inverse est dérogatoire¹.

Ces dispositions tendent à préserver l'emploi, en ne laissant pas aux entreprises la liberté de contracter des relations de travail à durée déterminée sans que cela ne soit justifié par une situation exceptionnelle et légitimée.

b- Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat de travail à durée déterminée est exceptionnel et ne peut pourvoir durablement à un emploi. En droit comparé, le recours aux CDD est conditionnés par des cas énumérés limitativement pour permettre à l'entreprise d'ajuster la main d'œuvre à ses besoins. C'est un choix de gestion pour l'employeur et un instrument de flexibilité de la main d'œuvre dans l'entreprise².

Aussi, et parce que le travail à réaliser peut parfois ne susciter qu'une durée limitée, le législateur a permis de recourir au contrat de travail à durée déterminée dans des cas qui doivent être limitativement interprétés. Ces cas sont cités par l'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée. Il s'agit des situations suivantes :

¹ DHIB Abd-Essalam, « Le contrat de travail à durée déterminée », 2001, المجلة القضائية رقم 01 لسنة 2001, ص. 28.

² ROUDENKO Nathalie, les sanctions du recours irrégulier au contrat de travail à durée déterminée : étude comparative du droit russe et du droit français, Faculté de Droit et de Sciences Politiques d'Aix-Marseille, Presse Universitaire d'Aix-Marseille, (PUAM), 2005, p. 53.

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des travaux ou des prestations non renouvelables : il s'agit là des tâches qui ne sont pas censées relever de l'activité habituelle de l'entreprise, comme par exemple engager quelqu'un pour des travaux de peinture, rénovation, décoration...etc dans l'entreprise
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail : il s'agit là des cas de suspension de la relation de travail au terme de laquelle l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur conformément aux dispositions des articles 64 et 65 de la loi 90-11, modifiée et complétée. Par exemple, remplacer un salarié en congé de maladie ou un salarié en congé de maternité...etc
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers justifient le recours aux CDD : le surcroît de travail désigne une charge inhabituelle de travail à l'entreprise, en raison d'événement inattendus, ou qui peut survenir dans des périodes spéciales, comme la fin de l'année ou la saison estivale pour les hôtels. Proche de cette définition, les motifs saisonniers sont ceux qui se répètent chaque année à une date approximativement fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaire : ces activités peuvent être assimilées aux « contrats d'usages » pour lesquels il est habituel de ne pas recourir au CDI en raison de la nature temporaire de l'activité en question (ex : les exploitations forestières, la réparation navals, l'hôtellerie, la restauration...)¹. Mais l'expression employée par le législateur algérien est vague et emporte une interprétation plus large du CDD.

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail doit préciser la durée de la relation de travail ainsi que le motif de la durée arrêtée. Pour empêcher l'employeur de recourir abusivement aux CDD, il incombe à l'inspecteur du travail territorialement compétent de s'assurer que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour

¹ DHIB Abd-Essalam, « Le contrat de travail à durée déterminée », Op.cit., p.30.

l'un des cas expressément cités par l'article 12 et de vérifier que la durée qui y est prévue correspond bien à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté¹.

En outre, l'article 14 de la loi 90-11 considère tout CDD conclu en violation des dispositions légales comme un CDI, sans préjudices des autres effets de la loi.

Aussi, lorsqu'un CDD est conclu en violation de la loi, et qu'il échappe au contrôle ou à l'opposition de l'inspecteur du travail, le salarié peut intenter une action en justice pour demander la requalification du CDD en CDI. Un arrêt de la Cour suprême a cependant subordonné cette requête à la condition que le CDD contesté soit toujours en vigueur².

Mais bien qu'il soit légalement reconnu, le principe de la durée indéterminée des relations de travail semble en recul pour laisser place à la dépermanisation de l'emploi dont témoignent le nombre excessif des CDD conclus et renouvelés dans les entreprises algériennes, dépassant largement le nombre de CDI. Ce recul est dû aux besoins des entreprises en flexibilité, encouragés par le mutisme de la loi quant au nombre de renouvellement permis des CDD et à leur durée limitée³.

En effet, contrairement à la législation antérieure qui faisait transformer le CDD en CDI dès qu'il est renouvelé plus d'une fois⁴, la législation actuelle ne prévoit aucune limite au renouvellement des CDD. Les employeurs en profitent pour proposer aux salariés des renouvellements de contrats pour des postes permanents, en les motivant par les causes les moins claires possibles, comme le surcroît du travail, et que les salariés acceptent au risque de se retrouver au chômage⁵.

Il y a donc une contradiction énorme entre le caractère exceptionnel du CDD et la possibilité accordée aux parties de renouveler celui-ci autant de fois qu'ils le souhaitent. La jurisprudence de la Cour suprême a d'ailleurs affirmé que le

¹ Voir l'article 12 bis de la Loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

² قرار المحكمة العليا المؤرخ في 06 ماي 2010، ملف رقم 578299، فهرس 10/01843، جاء فيه: *المطالبة بإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة تتم وجوبا خلال مدة سريان العقد.*

³ Voir pour plus de détail notre article : YACOUB Zina, « Vers la dépermanisation des relations de travail en droit algérien », Revue Académique de la Recherche Juridique, Université de Béjaia, FDSP, volume 05, numéro 01, 2014, pp. 341-348.

⁴ Voir la loi n° 82-06 relative aux relations individuelles de travail, Op.cit. Art. 26 à 36.

⁵ YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit., p. 144.

renouvellement d'un CDD à plusieurs reprises ne pouvait en aucun cas faire prétendre à une relation de travail permanente¹.

II- Les effets de la relation de travail

La conclusion de la relation de travail engendre des droits et obligations pour les parties contractantes. Ces effets du contrat puisent leurs sources dans la Constitution, la loi et la réglementation du travail, la convention collective, le règlement intérieur et le contrat de travail.

Contrairement au SGT qui a été dans les détails quant à la détermination des droits et obligations des parties et qui garantissait au travailleur une protection maximale en contrepartie de sa participation à la réalisation des plans étatiques de développement², la loi 90-11 s'est contenté de préserver les principaux droits et obligations considérés comme faisant partie de l'ordre public social et en a laissé les détails aux conventions collectives, règlement intérieur et contrat de travail. Ceci a pour but de consolider le caractère contractuel des relations de travail

A- Les droits du travailleur

Les droits attribués aux travailleurs sont principalement cités par les articles 5 et 6 de la loi 90-11 modifiée et complétée, mais nous pouvons aussi en dénombrer certains dans d'autres textes de loi, y compris la Constitution. En tout état de Nous pouvons départager ces droits en trois catégories : le droit à la rémunération, le droit à la protection (professionnelle, sociale et sanitaire) et le droit à l'exercice des libertés publiques (les droits constitutionnels).

a- Le droit à la rémunération

Contrairement à la Constitution de 1976 de l'ère du régime socialiste et au SGT, la Constitution et la législation de travail en vigueur aujourd'hui sont dépourvues de toute disposition relative à la politique des salaires.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 320010 مؤرخ في 2005/10/05، نشرة القضاة، 2006، العدد 59، ص. 223. عن جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1000-1001.

² KORICHI Abdelaziz, « Le statut général du travailleur en Algérie », Revue du Centre Maghrébin d'Etude et de Recherche Administrative, 1980, n° 14, pp. 21-32.

En effet, si le SGT avait procédé à la détermination de tous les éléments du salaire (fondement, composants, protection...) l'actuelle législation se contente de l'énonciation des principes de base, renvoyant les détails aux conventions collectives qui déterminent : - le salaire de base minimum correspondant ; les indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires...etc ; les primes ; les modalités de rémunération.

Quant aux règles générales énoncées par la loi, il s'agit principalement de règles susceptibles de protéger le droit à la rémunération et des normes à respecter dans la détermination du salaire.

1/ La protection du salaire

Conformément aux articles 84, 88 et 89 de la législation du travail, le droit à la rémunération est protégé à travers les règles suivantes :

- Respect du principe « à travail égal salaire égal ». Ainsi, tout employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination entre les salariés.
- Le droit de préférence : Lorsque l'employeur est débiteur envers plusieurs créanciers, les salaires des travailleurs sont prioritaires dans le règlement judiciaire de ses dettes.
- Le salaire ne peut en aucun cas faire l'objet d'une saisine, frappé d'opposition, ou être retenu pour quelle que raison que ce soit
- Le salaire ne doit pas être inférieur au SNMG
- Les rémunérations contenues dans les salaires ne doivent pas être discriminatoires.

2/ Les composantes du salaire

Contrairement à la législation antérieure qui préconisait une politique des salaires rigide, la législation de 1990 a fait du salaire un élément de stimulation de la productivité du travail et du développement de l'entreprise. S'ajoute ainsi au salaire de base, toute sorte d'indemnités et de primes dont celle liée à la rentabilité de l'entreprise pour arriver au salaire final perçu par le salarié, lequel représente « le revenu proportionnel aux résultats du travail accompli ».

b- Le droit à la protection

Contrairement à la législation précédente qui comptait un nombre important de textes juridiques (plus de 20 lois et de 30 décrets) énumérant les droits des salariés, la législation actuelle du travail s'est limitée à l'énonciation des principes généraux, laissant le soin des détails aux conventions collectives et aux règlements intérieurs de l'entreprise, ce qui nous amène à dire que la législation actuelle est beaucoup moins importante que la précédente.

Le droit à la protection prend trois formes : la protection professionnelle, la protection sociale et la protection sanitaire.

1/ La protection professionnelle

Les travailleurs jouissent de quelques droits dans l'exercice de leurs fonctions :

La sécurité : Le travailleur accomplit ses tâches en étant sécurisé contre toute forme d'outrage, de diffamation, de menaces ou de pression (art. 5 loi 90-11 mc)

La promotion : durant sa carrière professionnelle, le travailleur a le droit à la promotion professionnelle sans discrimination aucune dans l'ordre de mérite des salariés de l'entreprise.

La formation professionnelle : n'est pas seulement un droit mais aussi une obligation (art. 57 à 60 de la loi 90-11 mc). A cet effet, le travailleur doit acquérir les expériences et les connaissances nouvelles permettant l'élévation de son rendement à travers la formation continue ou dans un centre de formation.

2/ La protection sociale

Tout employeur a l'obligation de déclarer et d'assurer ses salariés. L'affiliation à la sécurité sociale est tant une obligation qu'un droit. Les salariés sont affiliés à la CNAS, tandis que l'employeur, s'affilie à la CASNOS. Les cotisations des salariés sont assurées conjointement par ces derniers et leurs employeurs.

3/ La protection sanitaire

La protection sanitaire est un droit fondamental du travailleur, consacré par la Constitution dans le cadre général du droit à la santé, mais aussi, par une multitude de

textes, dont la législation du travail, la loi relative à la santé, la médecine du travail...etc

La législation du travail organise à cet effet le temps du travail en limitant sa durée hebdomadaire à 44 heures, repartis sur 5 jours ouvrables, sauf quelques dérogations pour les postes comportant des périodes d'inactivité¹.

C'est aussi pour protéger la santé du travailleur que la loi consacre et organise le droit au repos hebdomadaire et aux congés annuels².

En outre, pour protéger la santé des salariés vulnérables, la loi 90-11 relative aux relations de travail, dans ses articles 27, 28 et 29, fixe les conditions du travail de nuit, en y excluant les femmes et les travailleurs qui n'ont pas atteint la majorité.

c- Les droits Constitutionnels

1/ Le droit à la grève

Il s'agit là d'un droit constitutionnel qui s'exerce dans le cadre de la loi. La grève est un moyen de pression que les travailleurs exercent légalement sur l'employeur afin de parvenir à la satisfaction de leurs revendications.

2/ Le droit syndical

est désigné par le droit syndical, la liberté reconnue aux travailleurs, comme aux employeurs d'ailleurs, de constituer des organisations syndicales autonomes en vue de défendre leurs intérêts matériels et moraux.

Après le régime du syndicat unique qui a prévalu durant le régime socialiste, la pluralité syndicale devait automatiquement suivre le passage à l'économie de marché, parallèlement avec le pluralisme des partis. Ces droits sont reconnus par la Constitution et constituent les principes qui fondent la démocratie nouvelle.

3/ Le droit à la participation

La Constitution préconise l'organisation de l'Etat sur des bases de démocratie et de justice sociale, et c'est dans ce sens que la législation du travail prévoit la

¹ Voir les articles 22 et 23 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

² Voir les articles allant de 33 à 52, Ibid. sur le repos et les congés payés.

constitution d'un comité de participation au sein de l'entreprise et détermine sa composition et ses attributions.

Ainsi, à travers ce comité, les travailleurs sont sensés jouir d'un droit de participation à la gestion de l'entreprise, mais en réalité, ce droit se limite à émettre des avis et des recommandations sans détenir aucun pouvoir décisionnel¹.

En revanche, le véritable aspect du droit à la participation des travailleurs réside dans le droit à la négociation collective qui signifie la reconnaissance de la participation des travailleurs à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi²

B- Les obligations du travailleur

Les obligations du travailleur sont essentiellement énumérées par l'article 07 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, mais on peut aussi les déduire à partir d'autres dispositions de la loi.

En tout état de cause, on peut distinguer entre les obligations du travailleur durant les heures de travail et ses obligations en dehors de ces heures, voire même, après la cessation de la relation de travail.

a- Les obligations pendant le travail

Durant les heures de travail, le travailleur est soumis aux obligations suivantes

1/ L'accomplissement des tâches liées à son poste de travail : En ce sens, le travailleur doit :

- Accomplir au mieux de ses capacités les obligations liées à son poste, en agissant avec diligence et assiduité ;
- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité ;

Ces tâches doivent être accomplies tout en observant les obligations découlant du contrat de travail³.

2/ L'obéissance aux instructions de l'employeur ou de sa hiérarchie

¹ BAALI Mohamed Essaghir, Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques, Editions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000, p. 26.

² BENEHENNI Abdelkader, « Les conventions collectives et le management participatif », Revue IDARA, 1992, n° 02, p.58.

³ Article 07 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

Le travailleur doit exécuter, et en toute bonne foie, les instructions et les ordres qu'il reçoit de son employeur ou de la hiérarchie désignée par son employeur dans le cadre de l'exercice normal de ses pouvoirs de direction¹.

b- Les obligations en dehors des heures de travail

En dehors des heures de travail, voire même après la cessation de la relation de travail, le travailleur doit s'abstenir d'accomplir certaines activités pouvant porter préjudice à l'entreprise.

1/ L'interdiction du cumul

Pour des raisons, économiques et juridiques, il est interdit au travailleur de cumuler deux activités salariées, voire deux fonctions, ou d'occuper deux postes de travail, et ce, afin de consacrer ses efforts exclusivement au profit de l'entreprise qui l'emploie.

Pour les mêmes raisons, il est faite interdiction au travailleur d'avoir des intérêts directs ou indirects dans une entreprise concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur. Le travailleur ne doit pas non plus faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité.

2/ Le respect du secret professionnel

Le travailleur, quelque soit son poste de travail, est tenu au respect du secret professionnel, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise qui l'emploie, et ce, même après la cessation de la relation de travail.

Enfin, il faut noter que pour l'employeur, il n'est pas opportun de s'étaler sur ses droits et ses obligations puisque les droits du travailleur sont en même temps des obligations pour l'employeur, et vis versa.

¹ BAALI Mohamed Essaghir, Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques, Op.cit., p. 28.

III- La suspension de la relation de travail

Les articles 64 et 65 de la loi 90-11, modifiée et complétée, organisent le régime de suspension de la relation de travail. Cette technique juridique a pour vocation d'éviter la rupture de la relation de travail et de préserver les postes d'emploi.

A- Les cas de suspension légale

Sont énumérés par l'article 64 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

a- La suspension sur accord mutuel des parties

En réalité, le terme « accord des parties » est plus précis qu'il n'en a l'air et nous renvoie à la seule situation où le travailleur demande la suspension et l'employeur l'accepte, le contraire étant soumis à des conditions rigoureuses. En tout état de cause, cette situation intervient dans deux cas :

1/ La mise en disponibilité

Le travailleur y a recours si la continuation de l'exercice de son travail lui devient impossible pour des raisons personnelles ou familiales¹, en dehors des raisons définies légalement suspensives de la relation de travail, conformément à l'article 64 de la loi 90-11, modifiées et complétée².

Les raisons personnelles ou familiales qui peuvent justifier la suspension étaient déterminées par la loi 82-06. Il s'agissait à titre d'exemple de la maladie du conjoint ou de l'enfant, les études ou recherches d'intérêt général...etc)³. Ces raisons entraînaient alors forcément, à la demande du travailleur, la suspension de la relation du travail. La mise en disponibilité a disparu des pages de la législation du travail de 1990, et a été remplacée par l'accord des parties, ce qui n'en fait un privilège que l'employeur peut accorder ou refuser au travailleur qui en fait la demande, combien même les raisons évoquées seraient assimilées à celles légiférées par la législation antérieure.

¹ ذيب عيد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص. 329.

² Nous faisons allusions ici aux cas qui entraînent légalement la suspension sans avoir besoin de l'accord des parties, soit de l'acceptation de l'employeur. Pour ces cas, la suspension apparaît plutôt comme un droit reconnu pour le travailleur et auquel l'employeur est obligé de se soumettre. Il en est ainsi pour le salarié qui est amené à exercer une charge publique électorale par exemple.

³ Voir l'article 52 de la loi n° 82-06 du 27-02-1982, relative aux relations individuelles de travail., Op.cit.

2/ Le congé sans solde

Le congé sans solde est cité par l'article 64 comme un cas à part, alors même qu'il ne peut être attribué que sur accord des parties. C'est-à-dire que le salarié en formule une demande motivée et la soumet à l'employeur qui peut l'accepter ou la refuser. Bien que le législateur n'en précise pas les conditions, il semble que la différence entre le congé sans solde et la mise en dispo réside dans la durée et les raisons qui les justifient. En effet, la mise en dispo est assez longue et peut durer jusqu'à un an renouvelable, tandis que le congé sans solde n'excède pas un mois et ses conditions sont moins rigoureuses. En tout état de cause, les conditions de mise en œuvre de l'un comme l'autre sont laissées aux soins des conventions collectives, lesquelles d'ailleurs continuent d'évoquer et d'organiser la mise en disponibilité comme une raison de suspension de la relation de travail, bien que ce terme ait disparu de la législation actuelle¹.

b- Congés de maladie ou assimilés

Il s'agit là de congés avalsés par la législation de la sécurité sociale (notamment la loi 83-11) et qui sont attribués au travailleur en raison de son état de santé physique ou mentale duquel résulte une incapacité partielle de travail qui peut être liée à une maladie quelconque, à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou à l'accouchement (congé de maternité).

Pendant ces congés, le travailleur est suspendu et ne perçoit donc pas de salaire, mais il perçoit les prestations de la sécurité sociale en guise de revenu de remplacement.

c- Le service national

L'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve constituent des cas de suspension de

¹ Voir à titre d'exemple la Convention Collective entre Algérie Poste et la Fédération Nationale des Travailleurs des Postes Télécommunication. Articles 60 à 63. <https://www.poste.dz/uploads/collective-agreement.pdf>

la relation de travail selon l'article 64 de la loi 90-11 mc, mais aussi conformément à la loi du service national¹.

Les périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve sont aussi suspensives de la relation de travail, dans la limite de leur durée. Ces dispositions concernent ceux qu'on dénomme les réservistes, formés comme militaires pour renforcer les forces armées actives sur le territoire national ou en opérations extérieures. Selon les pays, la réserve intervient soit pour renforcer l'effectif dans des actions particulières ou des opérations ponctuelles, soit pour remplir tout au long de l'année des fonctions professionnelles complémentaires aux forces armées.

Contrairement à d'autres cas de suspension, le temps du service national est compté pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté de service exigée pour l'avancement et la retraite conformément à la législation et la réglementation en vigueur².

d- L'exercice d'une charge publique élective

Lorsqu'un travailleur est élu pour exercer une charge publique au sein des institutions de représentation, il sera en situation de détachement par rapport à son entreprise pour toute la durée de son mandat. La relation du travail est ainsi suspendue jusqu'à la fin de ce mandat. Il en est ainsi pour les membres de l'APN, des APC et des APW. Les modalités du détachement sont organisées par les conventions collectives³.

Peut être assimilé à ce cas, celui du travailleur membre d'organisation syndicale représentative, élu comme délégué syndical, et qui aurait besoin de suspendre ses fonctions dans l'entreprise pour exercer sa mission élective dans le cadre de l'activité syndicale.

¹ L'article 67 de la loi n° 14-06 du 09-08-2014 relative au service national, JORA n° 48 du 10-08-2014, dispose : « L'incorporation est suspensive de toute relation de travail, quel que soit le régime juridique de cette dernière »

² Voir l'article 70, Ibid.

³ Voir à titre d'exemple la Convention collective entre Algérie Poste et la Fédération Nationale des Travailleurs des Postes Télécommunication, Op.cit.

e- La privation de liberté du travailleur

La privation de liberté du travailleur, en raison d'une accusation pénale, constitue un motif de suspension de la relation de travail tant qu'une condamnation définitive n'aura pas eu lieu. Ainsi, la détention préventive ne saurait être une cause de rupture de la relation de travail, mais seulement de sa suspension, conformément au principe de la présomption d'innocence¹.

Ce cas nous renvoie d'ailleurs à l'article 73 de la loi 90-11 mc qui considère les fautes sanctionnées par la législation pénales comme des fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement disciplinaire sans délai congé ni indemnité, au même titre que les 7 fautes énumérées par le même article, avec une différence de taille que la Cour suprême est intervenue pour préciser, à savoir, l'obligation d'attendre la prononciation d'un jugement devenu définitif en ce qui concerne les fautes sanctionnées par la législation pénales sans être énumérées par l'article 73. Ceci sous entend que pendant toute la durée précédant le jugement définitif, la relation de travail est suspendue pour le travailleur accusé, et qui serait privé de sa liberté du jugement.

f- La suspension pour faute disciplinaire

Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut décider d'une sanction disciplinaire suspensive de la relation de travail, à l'encontre d'un salarié fautif.

Il convient de rappeler qu'hormis le licenciement disciplinaire, dont le régime est, en grande partie, légiféré par la loi depuis 1991², la détermination des fautes disciplinaires, leurs classifications selon le degré de gravité, ainsi que les sanctions correspondantes et la procédure disciplinaire sont organisés par le règlement intérieur. La suspension de la relation de travail fait donc parties des sanctions organisées par le règlement intérieur et la durée de cette suspension dépend de la gravité de la faute commise.

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل والإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 431.

² Loi n° 91-29 du 21-12-1991 modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, JORA n° 68 du 25-12-1991.

g- L'exercice du droit de grève

La grève est un droit Constitutionnel reconnu pour pratiquement tous les salariés de tous les secteurs d'activités, publics et privés, à quelques exceptions près concernant des hauts fonctionnaires.

L'arrêt de travail pour le travailleur gréviste ne peut qu'entraîner la suspension de la relation de travail pour toute la durée de la grève. Et contrairement aux autres cas de suspension, il est strictement interdit pour l'employeur de recourir au remplacement des salariés grévistes, tant que la grève est exercée dans les conditions stipulées par la loi.

h- La formation professionnelle

Ce cas n'est pas précisément cité par l'article 64 de la loi 90-11 mc, mais on le déduit de l'article 60 de la même loi qui accorde au travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnel, sous réserve de l'accord de l'employeur, la possibilité de bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial avec réservation de son poste de travail.

En réalité, ce cas est inclus dans celui de la suspension sur accord des parties, cité par l'article 64, étant donné qu'il s'agit bien là d'une demande effectuée par le salarié qu'il appartient à l'employeur d'accepter ou non.

i- Les raisons techniques et la force majeure

Ces raisons ne sont pas citées par la législation comme des justificatifs de la suspension de la relation de travail, mais il est évident que l'employeur peut être obligé de suspendre l'activité de l'entreprise complètement ou partiellement pour des raisons techniques liées par exemple à une panne des machines ou à une rupture d'approvisionnement en matière première pour des perturbations climatiques ou des circonstances naturelles exceptionnelles, ou encore dans le cas d'une force majeure entraînant la détérioration intégrale ou partielle des lieux ou des outils de travail¹.

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 351.

B- Les effets de suspension

La suspension de la relation de travail engendre trois effets décrits comme suit.

a- La suspension de la rémunération

La suspension de la relation de travail entraîne la suspension des obligations qui découlent du contrat pour les deux parties. Comme le travailleur cesse de travailler, l'employeur cesse de le rémunérer. Aussi, le travailleur ne peut-il pas demander le paiement des salaires pour une période où il n'a pas travaillé même dans le cas où il était injustement en détention préventive à la suite d'une poursuite engagée par l'employeur et qu'il ait fini par être acquitté et libéré. Il peut cependant dans ce cas intenter une action contre l'employeur pour demander des dommages et intérêts conséquents à la poursuite judiciaire abusive, sans préjudice de l'indemnisation de la détention préventive injustifiée¹.

b- L'interdiction de sanction disciplinaire durant la suspension

Il est interdit à l'employeur de prendre toute mesure disciplinaire à l'encontre du travailleur durant la période de suspension de la relation de travail, quelle qu'en soit la cause, et cette règle a été plusieurs fois réaffirmée par la Cour suprême. La suspension de la relation de travail fait perdre en effet à l'employeur son pouvoir disciplinaire qu'il exerce sur le travailleur au nom de la subordination, à l'image de tous les autres effets du contrat de travail suspendu.

c- La réintégration du travailleur à la fin de la suspension

L'article 65 de la loi 90-11, mc, dispose que le travailleur suspendu est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, à l'expiration de la période ayant motivé la suspension de la relation de travail.

La loi relative au service national fixe un délai de six mois, après l'expiration du service, pour la réintégration du travailleur².

¹ Article 173 bis du code de procédure pénale algérien « Une indemnité peut être accordée à la personne ayant fait l'objet d'une détention provisoire injustifiée au cours d'une procédure terminée à son égard par une décision de non-lieu, de relaxe ou d'acquiescement devenue définitive lorsque cette détention lui a causé un préjudice avéré et particulier et d'une particulière gravité ».

² Article 68 de la loi n° 14-06 relative au service national, op.cit.

La mise en application de l'article 65 d'avère difficile dans le cas d'une longue maladie qui suscite la remise en cause de la détermination du poste de travail après suspension lorsque cette maladie a engendré une baisse remarquable des capacités mentales ou physiques du salarié¹.

IV- La fin de la relation de travail

Il est des principes de la liberté contractuelle qu'il appartient aux parties contractantes de déterminer, sur un pied d'égalité, l'échéance et les modalités de la cessation de la relation contractuelle. Mais l'application de ce principe de droit commun sur les relations de travail risquerait de nuire à leur stabilité, tant il ne tient pas compte de l'inégalité des statuts entre employeur et employé². Voilà pourquoi, le droit du travail organise différemment la cessation de la relation de travail de sorte à protéger le salarié contre la rupture abusive de la relation de travail.

L'article 66 de la loi 90-11, mc, détermine les cas de cessation de la relation de travail. Certains de ces cas se rapportent à la volonté des parties contractantes, d'autres sont liées à des causes extérieures à cette volonté. Ces cas sont énumérés comme suit :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail
- L'arrivée à terme d'un CDD
- La démission
- Le licenciement
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation
- Le licenciement pour compression d'effectif
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur
- La retraite
- Le décès.

Outre les causes anodines de cessation de la relation de travail, il convient particulièrement de s'étaler sur le licenciement, étant un moyen de rupture unilatérale, dont dispose l'employeur, et qu'il est nécessaire d'encadrer pour éviter qu'il n'en

¹ Zibib عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 356.
² بن رجال أمال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، دار النشر BERTI Editions، الجزائر، 2009، ص. 13.

abuse. L'article 66 évoque le licenciement (disciplinaire) et le licenciement pour compression d'effectif.

A- Le Licenciement Disciplinaire

Lorsque le salarié se place, par le contrat de travail, sous l'autorité de l'employeur, il est soumis au sein de l'entreprise à une discipline qu'il doit respecter sous peine de sanctions. Le pouvoir d'infliger ces sanctions, qualifié de pouvoir disciplinaire, appartient naturellement au chef d'entreprise. Or, ce pouvoir ne peut s'exercer que dans un cadre légal et les décisions du chef d'entreprise en la matière sont soumises au contrôle juridictionnel. Ceci sous entend en principe qu'un droit disciplinaire gouverne le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise¹.

Lors de sa promulgation, la loi n° 90-11 relative aux relations de travail consacrait le principe du pouvoir disciplinaire absolu pour l'employeur, en ne disposant d'aucune règle relative aux fautes disciplinaires, aux sanctions y afférentes et aux procédures de leur mise en œuvre. Le législateur de 1990 laissait au règlement intérieur de chaque entreprise, le soin de déterminer toutes les composantes du régime disciplinaire, dont la sanction du licenciement. La perte de l'emploi devenait ainsi tributaires des seuls critères imposés par les employeurs, et cela allait assurément engendrer des abus sans précédent. Voilà pourquoi, le législateur est intervenu en 1991 pour limiter le pouvoir discrétionnaire du chef d'entreprise², en légiférant le régime du licenciement disciplinaire, étant la sanction la plus grave que le salarié puisse encourir³.

a- Les conditions de fond du licenciement disciplinaire (la faute grave)

Ce sont les garanties légiférées afin de protéger le salarié contre le licenciement abusif. Ainsi, pour procéder au licenciement, il faut que le travailleur ait commis une faute grave, légalement réprimandée, et qui ne saurait être destituée par des circonstances exceptionnelles.

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

² آمال بن رجال، القانون الاجتماعي...، المرجع السليق، ص. 19.

³ YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, thèse de Doctorat en sciences, spécialité Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, décembre 2017, p. 79.

1/ L'exigence d'une faute grave

L'employeur dispose du droit de sanctionner tout manquement à la discipline et au règlement intérieur de l'entreprise. L'importance des sanctions est tributaire de la gravité des fautes commises. Seule la présence d'une faute grave légitime un licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité de licenciement, conformément à l'article 73 de la loi 90-11, modifiée et complétée¹.

La faute grave peut être définie comme étant le comportement d'un salarié, préjudiciable envers l'entreprise, l'employeur ou les autres salariés, qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail pour le salarié fautif².

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

2/ L'énumération des fautes graves

La loi 90-11 relative aux relations de travail, avait conféré au chef d'entreprise le pouvoir de fixer, dans le règlement intérieur, les actes constitutifs de fautes graves. Mais en raison du risque accru d'injustice et d'abus, le législateur a limité ce pouvoir par la loi 91-29 modifiant et complétant la loi 90-11 qui a énuméré des fautes graves susceptibles de légitimer le licenciement disciplinaire sans indemnité ni délai congé.

L'emploi du terme « notamment » dans l'article 73 a soulevé la question du caractère limitatif de cette liste de fautes graves. La cour suprême, après quelques hésitations a permis la possibilité d'ajouter d'autres fautes à cette liste à la condition de les introduire dans le règlement intérieur³.

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

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص.285.

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مؤرخ في 15-12-2004، المجلة القضائية رقم 02 لسنة 2004، ص.193.

Par ailleurs, nous pouvons distinguer deux catégories de fautes graves : les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises par le travailleur, à l'occasion du travail et les sept fautes énumérées expressément par l'article 73, et qui revêtent aussi, pour la plupart, le caractère pénal. Il s'agit des actes suivants :

1) Le refus sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs : le lien de subordination qui caractérise la relation de travail permet à l'employeur d'en contrôler l'exécution et de punir le manquement à ses directives¹,

2) La divulgation des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur, sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet : cet acte, réprimandé aussi par le code pénal², est susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ou à sa capacité concurrentielle.

3) La participation à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur : la grève illicite est réprimandée aussi par la loi relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.³

4) La commission d'actes de violence : ils sont aussi condamnables par le code pénal selon la gravité des blessures causées aux victimes⁴.

5) La provocation intentionnelle de dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail :

¹ PIZZIO- DELAPORTE Corine, « Libertés fondamentales et droits du salarié : Le rôle du juge » Revue Droit Social, numéro spécial : La nouvelle assurance chômage, 2001, n° 04, p. 408.

² Art. 302, 65 à 70 de l'Ordonnance n° 66-156 du 8-06-1966 portant le code pénal, JORA n° 49 du 11-06-1966, modifiée et complétée.

³ Article 55 de la loi n° 90-02 du 06-02-1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, JORA n° 6/1990, modifiée et complétée.

⁴ Art. 264, 442 du code pénal, Op.cit.

Réprimandé aussi par le code pénal¹, cet acte justifie le licenciement en car il empêche la bonne continuité de la relation de travail.

6) Le refus d'exécuter un ordre de réquisition² légalement notifié: cet acte menace le bon fonctionnement et la continuité du service public. Aussi, la continuité de la relation de travail avec le salarié devient impossible, c'est pourquoi, en plus de sa pénalisation³, cet acte est susceptible d'entraîner le licenciement.

7) La consommation d'alcool ou de drogue à l'intérieur des lieux de travail : l'ivresse publique est une infraction pénale et un acte intolérable lorsqu'il se fait à l'intérieur de l'entreprise ; ceci rend la continuité de la relation de travail inadmissible.

Ce texte soulève toutefois une interrogation, en sanctionnant la consommation d'alcool ou de stupéfiants à l'intérieur de l'entreprise, alors que d'autres législations sanctionnent par le licenciement l'ivresse qui intervient à l'intérieur de l'entreprise même si la consommation d'alcool ou de stupéfiants, a eu lieu ailleurs⁴. Le texte algérien, tel qu'il est formulé, ne sanctionne pas l'ivresse intervenue au sein de l'entreprise si la consommation a eu lieu en dehors de l'entreprise.

Les sept (7) fautes graves énoncées par l'article 73 sont pratiquement toutes de nature pénale. La question qui se pose est de savoir pourquoi le législateur a spécifiquement énuméré ces sept actes préjudiciables ? La Cour suprême a déclaré que les sept fautes précisées entraînaient le licenciement disciplinaire aussitôt commises, tandis que les autres actes, réprimandés par le code pénal, ne justifient un le licenciement qu'après que le juge pénal ait statué sur la culpabilité de l'auteur et une fois que ce jugement sera définitif⁵. Mais lorsque la faute pénale est qualifiée de faute

¹ Art. 406, 406 bis, 407, 409, 412, 414, 450 du code pénal, Op.cit.

² L'ordre de réquisition est un ordre émit par les autorités publiques compétentes en cas de circonstances exceptionnelles, d'urgence, ayant pour objet la fourniture des prestations de biens et de services pour assurer la continuité du service public ; Voir : art. 679- 980 de la loi n° 75-58 du 26/09/1975 portant le code civil, JORA n° 78 du 30-09-1975, modifiée et complétée.

³ Art. 451 du code pénal, Op.cit.

⁴ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة- 1979، ص. 63.

⁵ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 144351 المؤرخ في 1997/04/23، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب، المرجع السابق، جاء في هذا القرار " يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل

disciplinaire grave par le règlement intérieur ou par la convention collective, au même titre que celles énumérées par la législation, il n'est plus besoin d'attendre un jugement définitif pour procéder au licenciement, conformément à une jurisprudence plus récente de la Cour suprême¹.

3/ La prise en compte des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite

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

b- Les conditions procédurales

L'employeur qui procède au licenciement disciplinaire doit obligatoirement respecter les procédures dictées par la loi et celles fixées par le règlement intérieur, conformément aux dispositions de l'article 73-2 de la Loi 90-11 mc².

1/ La procédure minimale légiférée

L'article 73-2 de la loi 90-11, mc, prévoit trois procédures obligatoires pour l'employeur lors du licenciement. Le législateur entend, par ces dispositions, faire respecter une procédure minimale par l'employeur, en cas de congédiement d'un salarié, lorsque le règlement intérieur ignore ou banalise la procédure disciplinaire, ou encore, dans les cas où l'entreprise ne dispose pas d'un règlement intérieur, sachant que celui-ci ne s'impose qu'aux entreprises employant vingt salariés et plus³.

جناحة أو جنابة طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت الجهات القضائية المختصة اقتراه هذه المخالفة. ومن ثم فإن معاقبة الطاعن تأديبيا بتسريحه من منصب عمله، قبل ثبوت إدانته من قبل القضاء يعد خرقا للقانون، ويستوجب النقض"

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 0824177، المؤرخ في 04-07-2013، مجلة المحكمة العليا رقم 02 لسنة 2013.

CS., Ch. Soc., dossier n°0824177, arrêt du 04 / 07/ 2013, R.C.S. n°2, 2013, p. 263. Cité et traduit par : KORICHE M'hammed Nasr-Eddine, Actualités Juridiques Internationales, Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, n° 02/ 2015, COMPTRASEC, Bordeaux, 2015.

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

³ Articles 75 et 76 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

1) La notification écrite de la décision de licenciement

L'employeur est tenu de notifier la décision de licenciement au travailleur concerné. En droit français, cette notification se fait au moyen d'un document appelé « lettre de licenciement » qui doit être motivée en évoquant la faute commise et son degré de gravité et en rappelant que l'entretien préalable n'avait pas été conciliant et n'avait pas pu empêcher la décision de licenciement¹. Le législateur algérien n'apporte aucune précision sur la forme ou le contenu de la notification.

2) L'audition du travailleur concerné

Au cours de la procédure de licenciement, l'employeur est tenu de convoquer le travailleur concerné pour l'auditionner, de façon à lui permettre de se défendre par les moyens légaux. Dans la pratique, cette audition se fait aussi par le supérieur hiérarchique du travailleur, le manager, ou le directeur général², ou encore par la commission de discipline quand il y en une³.

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

Lors de son audition, le travailleur concerné par la procédure de licenciement, dispose du droit de se faire assister par un travailleur de son choix appartenant à l'organisme employeur. Ce défenseur est sensé tenter d'obtenir gain de cause en faveur de son collègue, bien que de telles hypothèses soient rares⁴.

2/ Les procédures fixées par le règlement intérieur

Dans les organismes employeurs occupant 20 travailleurs et plus, l'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur⁵. Il y fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline⁶.

¹ AMOURA Amar, Droit du travail et Droit social : guide pratique, Edition EL MAÂRIFA, Alger, 2002, p. 78.

² AKKACHA Mohieddine, « La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien du travail », Revue IDARA, 2001, n° 21, p. 217.

³ Sachant que la commission de discipline était un préalable obligatoire avant la sanction disciplinaire sous l'égide de la législation antérieure, mais la législation de 1990 ne dispose plus de la commission de discipline en matière des relations de travail. Les conventions collectives et règlements intérieurs peuvent néanmoins en disposer et l'entretien devant la commission de discipline devient à ce moment là obligatoire.

⁴ AKKACHA Mohieddine, « La faute grave dans le licenciement... », Op.cit., p. 217.

⁵ Art. 75, loi n° 90-11 modifiée et complétée, Op.cit.

⁶ Art. 77, Ibid.

En matière disciplinaire, ce document régleme la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions et les procédures de leur mise en œuvre. Le règlement intérieur fixe ainsi les procédures de la mise en œuvre du licenciement qui peuvent varier d'une entreprise à une autre. Ces procédures s'imposent à l'employeur au même titre que celles légiférées par l'article 73-5 de la loi 90-11, mc.

c- Le contrôle juridictionnel

Le conflit résultant du licenciement abusif ou irrégulier est un conflit individuel et suscite le recours préalable aux moyens de règlement amiable organisés par la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail. Ce n'est donc qu'après l'échec de la conciliation que le travailleur, injustement congédié, peut saisir le tribunal siégeant en matière sociale, muni d'un pv de non conciliation ne datant pas de plus de 6 mois, conformément au code de procédure civile et administrative¹. La première audience du tribunal est fixée, au plus tard, dans les quinze (15) jours suivant la date d'introduction de la requête introductive d'instance. Le tribunal est tenu d'y statuer dans les plus brefs délais².

Bien que l'article 73-3 de la loi 90-11 modifiée et complétée, dispose que tout licenciement individuel intervenu en violation des dispositions de ladite loi est présumé abusif, l'article 73-4 différencie le licenciement qui survient en violation des procédures obligatoires, de celui qui survient en dehors de la liste des fautes graves introduite par l'article 73, en caractérisant seulement ce dernier de « licenciement abusif », ce qui est d'ailleurs plus correcte en terminologie.

1/ La sanction du licenciement non conforme aux procédures obligatoires

Si le licenciement d'un travailleur survient en violation des procédures légales et/ou conventionnelles obligatoires, le tribunal saisi, qui statue en premier et dernier

¹ Ce délai a été introduit pour la première fois par le code de procédure civile et administrative. La loi relative aux conflits individuels de travail ne mentionnait aucun délai pour le pv de conciliation. Voir l'article 504 de la loi n° 08-09 du 25-02-2008 portant code de procédures civile et administrative, JORA n° 03 du 23-04-2008, modifiée et complétée.

² Article 505 du code de procédure civile et administrative et article 39 de la loi 90-04 Loi n° 90-04 du 06-02-1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, JORA n° 6 du 07-02-1990, modifiée et complétée.

ressort, prononce l'annulation de la décision de licenciement, l'accomplissement de la procédure manquante et une compensation pécuniaire.

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

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

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

2/ La sanction du licenciement abusif pour absence de faute grave

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

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

2- L'indemnisation : C'est seulement en cas de refus de la réintégration formulé par l'une des parties au cours des débats judiciaires que le juge accorde au travailleur, à la charge de l'employeur, une compensation pécuniaire. Aux termes de l'article 73-4

cette compensation pécuniaire ne peut être inférieure à six (6) mois de salaires, sans préjudice des dommages et intérêts éventuels.

Ce choix entre la réintégration et l'indemnité a été introduit par l'ordonnance 96-21¹ ayant modifié et complété la loi 90-11. Entre 1991 et 1996 le régime du licenciement était assez protecteur. La loi garantissait au salarié licencié abusivement la réintégration en plus de l'indemnité. La modification de 1996 ne peut que profiter à l'employeur qui, le plus souvent, choisit d'indemniser le salarié plutôt que de le réintégrer. Ainsi, la législation du travail, depuis 1996, ne protège plus du tout le travailleur contre la rupture abusive de la relation de travail².

Toutefois, il faut formuler le refus de réintégration explicitement en cours de l'instance, à défaut de quoi, le juge va statuer sur la réintégration, en cas de licenciement abusif, étant la voie la plus favorable au salarié.

Il faut également préciser que la demande des dommages et intérêts doit être formulée indépendamment de celle de l'indemnité de licenciement tout en apportant les preuves du préjudice subit.

Enfin, il convient de noter que lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, l'article 73-4 ne saurait s'appliquer. La jurisprudence de la Cour Suprême est constante sur la réintégration du salarié injustement congédié pour la durée restante de son contrat sans préjudice des dommages et intérêts³.

d- Les conditions du licenciement sans faute

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

¹ Ordonnance 96-21 du 09-07-1996, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, JORA n° 43 du 10-07-1996.

² Pour plus de détails, consulter notre ouvrage : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement, Op. cit., les pages allant de 75 à 97

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 958049 المؤرخ في 2016-01-07. منشور على الموقع :

<http://www.coursupreme.dz/>

1/Le délai-congé

Le délai-congé, ou le préavis, est un délai de prévenance que l'employeur doit respecter en cas de licenciement dépourvu de faute grave. Son but est de permettre au travailleur de prendre les arrangements nécessaires pour trouver un autre emploi¹.

En droit algérien, le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave, à un délai-congé dont la durée minimale est fixée dans les accords ou conventions collectives². Pendant ce délai, le travailleur congédié a droit à deux heures par jour, cumulables et rémunérées, pour rechercher un autre emploi.

Néanmoins, l'organisme employeur peut toujours s'acquitter de l'obligation d'attribuer le délai-congé, en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération totale qu'il aurait perçue pendant le même temps³.

2/ L'indemnité de licenciement

L'article 73 dispose que le salarié ayant commis une faute grave est licencié sans indemnité ni délai congé. Il en découle que le salarié qui n'a pas commis de faute grave peut être licencié avec indemnité et délai congé. Cependant, contrairement au délai congé, la loi ne précise, ni la nature, ni les seuils de cette indemnité.

3/ La délivrance du certificat de travail

Après son licenciement, le travailleur ouvre droit à la délivrance d'un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que la précision des postes occupés et des périodes correspondantes⁴. Ce document lui est établi afin d'attester de son expérience et aptitudes lors de la recherche d'un nouvel emploi.

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

² Art. 73-5 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée. Op.cit.

³ Art. 73-6, Ibid.

⁴ BENAMROUCHE Amar, Le nouveau Droit du travail en Algérie, Editions Hiwarkoum, SAE, SLE, p. 122.

B- Le licenciement pour compression d'effectif

Le licenciement pour raisons économiques était pratiquement méconnu sous l'égide du socialisme, en raison de la solvabilité présumée de l'Etat, seul actionnaire des entreprises. Ce n'est qu'avec la promulgation de la loi 90-11, dans un climat économique complexe, que la notion de licenciement économique s'est discernée en Algérie.

Si le licenciement pour des raisons économiques n'intervient que dans le cadre d'une compression d'effectif, il convient de distinguer les deux notions. La compression d'effectif est mise en œuvre pour aider l'entreprise à y faire face. Elle peut déboucher, entre autre, sur la mise à la retraite des travailleurs qui en remplissent les conditions légales, la mise à la retraite anticipée, le redéploiement des effectifs, et enfin le licenciement¹, comme ultime recours. Le licenciement est donc l'une des conséquences possibles de la compression d'effectif.

Pour éviter un recours systématique au licenciement collectif, le licenciement pour compression d'effectif obéit à un nombre important de conditions, de fond et de forme, destinées à protéger les travailleurs contre la perte de l'emploi. Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, il appartiendra au travailleur d'engager des poursuites judiciaires.

a- L'exigence d'une cause économique

La loi autorise l'employeur à procéder à des compressions d'effectifs, pouvant se traduire par des licenciements, lorsque des raisons économiques le justifient². L'existence d'une raison économique est donc la condition principale de la mise en œuvre d'une compression d'effectif.

Parce que le droit algérien ne définit pas la cause économique, il peut être opportun de se référer au droit français pour en comprendre le sens. En réalité, la législation française ne définit pas non plus la cause économique, mais en se référant à

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

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

la définition juridique du licenciement économique¹ et à la jurisprudence, il est permis de distinguer trois cas de causes réelles et sérieuses pouvant justifier un licenciement économique : les difficultés économiques qui peuvent être d'ordre commercial, financier ou comptable, les mutations technologiques qui entraînent une suppression ou une transformation d'emploi, et enfin, la réorganisation de l'entreprise, nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise².

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

1)- Une interprétation restrictive selon laquelle la raison économique est assimilée aux « difficultés économiques et financières » énoncées par la législation française, et qui menacent la survie de l'entreprise.

2)- Une interprétation extensive selon laquelle la raison économique inclut des considérations économiques, moins contraignantes, qui incitent l'employeur à des mutations technologiques et à une réorganisation de l'entreprise dans le but d'accroître le profit ou de faire face à la concurrence³.

b- Les conditions procédurales

Le décret législatif de 1994⁴ a été mis en place pour atténuer les effets négatifs du redressement de l'entreprise sur le facteur humain. A partir du 1^{er} Janvier 1995, le terme « redressement » a été retiré de la législation par la cessation de l'application des articles 17 et 18 du Décret législatif de 1994, mais le texte conserve toute la procédure

¹ Art. L. 1233-3 du code de travail français: « Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques... », Code du travail, 77^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2015.

² -LE MIRE Aude, Licenciement économique : Guide pratique : Loi de modernisation sociale ; Réforme Fillon. Editions d'Organisation, Paris, 2004, p. 33.

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

³ KORICHE M'hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », Op.cit., pp. 49 et 50.

⁴ Décret Législatif n° 94-09 portant le dispositif de protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, JORA n° 34 du 01/06/1994, modifié et complété.

que l'entreprise doit suivre dans l'élaboration d'un volet social, sa mise en œuvre afin de réduire les licenciements, et la prise en charge des travailleurs qui perdent leurs emplois dans le cadre des compressions d'effectif pour raisons économiques¹.

1/ L'élaboration d'un volet social comme mesure préventive

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

Le décret législatif 94-09 prévoit en effet que tout employeur occupant plus de neuf (9) salariés, qui décide de recourir à des réajustements des niveaux de l'emploi et salaires, doit les inscrire dans le cadre d'un dispositif de protection se traduisant par un volet social². Il est évident que le recours aux réajustements des niveaux de l'emploi et salaires, c'est-à-dire : la reconversion professionnelle, a lieu en cas de difficultés économiques pouvant entraîner des compressions d'effectifs.

Le volet social est établi en vue de restructurer l'élément humain face à sa pléthore. Il tend à déterminer le niveau exact et la structure des effectifs pléthoriques pour permettre de sauver des emplois et aller, de ce fait, dans le sens d'une limitation de la compression des effectifs³.

1) Le contenu du volet social

Le plan social, étant une procédure préventive, doit naturellement contenir des mesures ayant pour but d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre et d'autres

¹ YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit. p.

² Art. 5 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

³ GUEDJALI. N. « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », RAT, 1998, n° 23, p. 80.

ayant pour objet de faciliter le reclassement du personnel en cas de licenciements inévitables¹.

En droit algérien, le volet social est conçu en deux phases distinctes et successives, dont la première tend à éviter la compression et la deuxième, à éviter le licenciement en cas de compression.

La première phase : englobe, conformément à l'article 7 du décret législatif 94-09, une, plusieurs ou l'ensemble des mesures suivantes :

- adaptation du régime indemnitaire;
- réexamen des formes et niveaux de la rémunération;
- organisation et conduite d'actions de formation- reconversion de salariés ;
- suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires ;
- mise à la retraite et à la retraite anticipée ;
- introduction du partage du travail à temps partiel ;
- non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

Toutes ces procédures ont le point commun d'être préliminaires. Si le sureffectif persiste après leur mise en œuvre, l'employeur entame la deuxième phase.

La deuxième phase : Conformément à l'article 8 du décret législatif n° 94-09 mc, la deuxième phase comprend une ou les deux actions suivantes :

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

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

Par ailleurs, le volet social comporte obligatoirement, et complémentaiement aux actions précitées, la définition des paramètres et critères d'identification des

¹ JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain ; Droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz Delta, Paris, 2000, p. 499.

salariés qui doivent bénéficier du dispositif de protection prévu par le décret législatif, ainsi que les conditions et modalités d'élaboration des listes nominatives des salariés devant bénéficier d'une mise à la retraite, d'une admission à la retraite anticipée, des prestations de l'assurance chômage ou d'emplois de substitution par redéploiement¹.

2) Les procédures de la mise en œuvre du volet social

La mise en œuvre du volet social est accompagnée d'une série de procédures qui engagent le comité de participation et les organisations syndicales, et font apparaître, au moins dans les textes, le caractère participatif des mesures de compressions².

Une fois achevé, le contenu du volet social est présenté par l'employeur, ou son représentant, au comité de participation et aux organisations syndicales représentatives des travailleurs de l'entreprise, en les convoquant à des réunions distinctes³, afin de préparer les conditions nécessaires à la concertation autour du volet social. Ces négociations donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal signé des deux parties, qui consigne les points d'accord et les points faisant objet de réserve ou de désaccord⁴.

En cas de persistance du désaccord sur un ou plusieurs éléments du volet social, les parties sont en présence d'un conflit collectif de travail⁵. Elles doivent, conformément à l'article 14 du décret législatif 94-09⁶, recourir, dans ce cas, aux

¹ Article 09 du décret législatif 94-09, modifié et complété, Op.cit

² YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit, p. 101.

³ Art. 10 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

⁴ Art. 13, Ibid.

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

⁶ Il convient de préciser toutefois que l'article 14, dans sa version française⁶, laisse supposer que les parties vont directement vers la médiation et n'ont pas à tenter la conciliation en cas de désaccord sur les éléments du volet social, alors que celle-ci est le pilier du processus de règlement des conflits collectifs de travail. Mais en réalité, la version arabe du texte est différemment énoncée⁶. Elle invite en effet les parties à recourir à la mesure de conciliation et/ou à l'arbitrage, et n'évoque pas du tout la médiation. Et comme la version originale des textes juridiques est la version arabe, c'est donc celle-ci qui nous semble plus appropriée

moyens de règlement des conflits collectifs de travail, dont la conciliation, la médiation et l'arbitrage, dans les conditions prévues par la loi¹.

Le volet social ayant fait l'objet d'un accord, doit être déposé par l'employeur auprès du greffe du tribunal et de l'inspection du travail territorialement compétents. Il est dès lors mis en œuvre selon les délais et modalités convenus et dans le respect du décret législatif n° 94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi².

Toutefois, considérant que le volet social est un accord collectif, il a été déclaré par la Cour suprême que le défaut d'enregistrement auprès de l'inspection du travail et du Greffe du tribunal territorialement compétents, ne pourrait en aucun cas entraver la mise en œuvre de l'accord en question, puisque l'enregistrement ne s'effectue qu'aux fins de publicité³.

2/ Les procédures à suivre en cas de persistance de sureffectif (le licenciement)

Après la mise en œuvre du volet social, il est supposé que tous les efforts ont été fournis en vue d'éviter ou de limiter le nombre des licenciements. Si toutefois le sureffectif persiste, l'employeur est en droit de procéder comme ultime solution, aux licenciements. Les travailleurs affectés par cette mesure seront alors pris en charge et bénéficieront des prestations de l'assurance chômage⁴.

Mais pour que les droits des travailleurs licenciés soient opérationnels, l'employeur doit respecter deux procédures essentielles : l'établissement de décisions individuelles portant fin de la relation de travail et l'établissement ainsi que la communication à l'inspection du travail territorialement compétente et aux caisses d'assurance chômage et de retraite anticipée, des listes nominatives des salariés concernés par la compression d'effectif⁵.

¹Il s'agit de la Loi n° 90-02 du 06-02-1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, modifiée et complétée, Op.cit.

² Art 15 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 350940، مؤرخ في 16-12-2006، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2007.

⁴ GUEDJALI. N, « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », Op.cit., p. 83.

⁵ Art. 16 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

c- Les droits postérieurs aux décisions de licenciement

Une fois les décisions de licenciements sont prononcées, les salariés concernés ont droit au préavis, aux indemnités de licenciement, à l'obtention de leurs certificats de travail et à leur admission au régime d'assurance chômage.

1/ Le préavis

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

Toutefois, comme pour le licenciement disciplinaire, l'organisme employeur peut s'acquitter de l'obligation de préavis en versant au travailleur licencié une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du délai-congé¹.

2/ L'indemnité de licenciement

Les salariés ayant fait l'objet de licenciements dans le cadre d'une compression d'effectif et qui bénéficient des admissions au régime d'assurance chômage, ouvrent droit à des indemnités de licenciement égales à trois mois de salaire à la charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze (12) mois qui précèdent la cessation de la relation de travail².

Toutefois, les salariés ayant fait l'objet d'une cessation de la relation de travail dans le cadre d'une compression d'effectif mais qui bénéficient soit d'un emploi, soit d'une admission à la retraite ou à la retraite anticipée n'ont droit à aucune indemnité autre celle qui leur revient au titre des droits au congé payé³.

¹ Art. 73-6 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

² Art. 22 et 23 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

³ Art. 21, Ibid.

3/ La délivrance du certificat de travail

Tout comme le licenciement disciplinaire, le licenciement pour compression d'effectif engendre la cessation de la relation de travail. C'est pourquoi l'employeur est tenu de délivrer au travailleur concerné un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes¹.

4/ L'assurance chômage

Tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectif bénéficie d'une admission aux prestations de l'assurance chômage deux (2) mois après la date de son licenciement².

Les indemnités chômage sont versées aux travailleurs licenciés par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)³. Cette dernière a été instituée en vue d'asseoir un régime d'assurance chômage compatible avec la préoccupation d'ouvrir l'économie aux normes du fonctionnement du marché.

La CNAC a déployé des efforts considérables pour mener à bien sa mission première ; celle de verser des indemnités chômage aux salariés licenciés dans le cadre de compressions d'effectifs pour raisons économiques⁴. Mais la CNAC élargit de plus en plus son champ d'intervention en contribuant à la préservation de l'emploi et aussi à la réinsertion professionnelle.

d- Le contrôle juridictionnel

Lorsque le licenciement pour compression d'effectif a été opéré en violation des dispositions juridiques et conventionnelles obligatoires, une situation conflictuelle s'installe entre l'employeur et les travailleurs concernés. Le différend qui résulte d'un licenciement économique irrégulier constitue aussi un conflit individuel même si la

¹ Art. 66 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit.

² Art. 22 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit.

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

⁴AIT BELKACEM Mahrez, « L'assurance chômage : entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », RAT, Numéro spécial (l'emploi), 1998, n° 23, pp. 90 et 91.

mesure de compression d'effectif concerne un bon nombre de travailleurs, car l'employeur met fin individuellement à la relation de travail qui le lie à chacun des travailleurs licenciés. La juxtaposition d'intérêts individuels ne suffit pas à ôter le caractère individuel au conflit qui en résulte¹.

Ainsi, le salarié se réfère aux procédures de règlement des conflits individuels, à commencer par la conciliation jusqu'à la saisine de la section sociale du tribunal.

Le contrôle juridictionnel en matière de compression d'effectif a connu une évolution remarquable. En effet, la suppression du contrôle administratif sur cette mesure, qui consistait en l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, rend la juridiction du travail plénipotentiaire en la matière².

Le contrôle juridictionnel s'effectue aussi bien sur les procédures de la mise en œuvre du licenciement économique que sur les droits des salariés concernés par cette mesure. Mais le contrôle de la cause économique du licenciement, et donc de sa légitimité, pose des difficultés liées au mutisme de la loi quant à la définition et aux critères de cette cause.

Quant aux sanctions prononcées en la matière, c'est l'article 73-4 de la loi 90-11 qui y est appliqué.

¹ CHARFI Mohamed, « La compétence d'attribution des tribunaux siégeant en matière sociale », RAT, 1998, n° 22, p. 47.

² فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل-دراسة مقارنة-الجزائر - فرنسا، رسالة ماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2002-2003، ص. 45.

Chapitre 2 : Les relations collectives de travail

Parallèlement à la relation individuelle de travail liant le travailleur à son employeur, il existe une relation collective de travail qui émerge entre l'employeur et le collectif des travailleurs dès la création de l'entreprise et le recrutement des salariés. Mais pour donner un statut juridique à cette relation, il y a des mécanismes à mettre en œuvre, tel que la négociation collective et le droit syndical.

Il est particulièrement difficile de donner une définition précise des relations collectives de travail, tel que nous l'avons fait pour les relations individuelles, tant elles renferment des aspects diversifiés de la gestion participative des relations professionnelles au sein de l'entreprise.

Mais partant du principe que la négociation collective en est la base, les relations collectives de travail peuvent être définies comme englobant l'ensemble des rapports socioprofessionnels qui se nouent entre un ou plusieurs employeurs, ou un groupement d'employeurs et un groupement organisé ou non de salariés et qui s'organisent par le biais de négociation collective.

Etant les points focaux des relations collectives de travail, notre étude sera concentrée sur les conventions collectives et l'exercice du droit syndical.

I- La convention collective

Après la politique dirigiste et centralisée des relations de travail, la convention collective, telle quelle est organisée par la loi 90-11, instaure une politique de gestion basée sur le dialogue et le partenariat dans l'entreprise¹. La convention collective est le point focal du dialogue social dans l'entreprise et traduit une vocation participative de la gestion des relations de travail.

¹ BENEHENNI Abdelkader, « Les conventions collectives et le management participatif », Revue IDARA, 1992, n° 02, p.55.

A- Généralités sur la convention collective

a- Définition de la convention collective

L'article 114 de la loi 90-11 modifiée et complétée définit la convention collective comme étant un accord écrit sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles.

Ce même article définit l'accord collectif comme étant un accord écrit dont l'objet traite d'un ou des aspects déterminés des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles de cet ensemble

b- Classification des conventions collectives

Plusieurs classifications sont possibles, selon différents critères

1/ Classification selon le critère de l'objet

Nous distinguons ici les conventions collectives des accords collectifs, tels qu'ils sont définis par l'article 114 de la loi 90-11. Le contrat collectif, désigné par cet article, prend ainsi la forme d'une convention collective lorsqu'il traite de l'ensemble des conditions relatives au travail et à l'emploi, tandis qu'il prend la forme d'un accord collectif lorsqu'il traite de certains aspects de ces conditions.

A titre d'exemple, un accord collectif peut porter seulement sur les salaires, ou seulement sur les l'organisation des congés, ou les deux à la fois...etc.

L'accord collectif peut être établi sous forme d'un avenant de la convention collective, selon l'article 114 de la loi 90-11, mc.

Il faut souligner que le terme « accord collectif » a été ajouté par l'Ordonnance 96-21 modifiant et complétant la loi 90-11, sans doute pour asseoir davantage le management participatif des relations de travail dans l'entreprise.

2/ Classification selon le critère de la durée

Contrairement au contrat de travail, les conventions et accords collectifs doivent être toujours écrits. Il n'y a pas de règle à leur durée ; ils peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée, selon l'article 117 de la loi 90-11, mc.

3/ Classification selon le critère des parties

Le législateur algérien distingue les conventions collectives d'entreprise et les conventions de rang supérieur

1) Les conventions et accords collectifs d'entreprises

Ce sont des conventions ou accords collectifs conclus au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.

Ce sont aussi les conventions et accords collectifs qui dépassent le cadre de l'organisme employeur et qui sont conclus entre un groupe d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de travailleurs¹.

2) Les conventions et accords collectifs de rang supérieur

Ce sont les conventions et accords collectifs qui dépassent le cadre de l'organisme employeur et qui sont négociés et conclus par des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application sectoriel, professionnel ou territorial desdites conventions et accords collectifs².

c- Contenu des conventions collectives

La convention collective est une sorte de législation conventionnelle qui complète la loi et le contrat de travail. Les domaines qu'elle régit sont définis par l'article 120 de la loi 90-11, mc, dont on peut citer quelques uns :

- Classification professionnelle
- Normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition,
- Salaires de base minimum correspondants
- Indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone
- Primes liées à la productivité et aux résultats du travail
- Absences spéciales
- Procédures de conciliation en cas de conflits collectifs de travail
- Services minimum en cas de grève

¹ Voir les articles 114, 121 et 122 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée.

² Article 122 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

- Modalité d'exercice du droit syndical
- Durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation....etc

La liste introduite par l'article 120 n'est pas exhaustive, la convention peut traiter d'autres aspects des conditions de travail et d'emploi.

B- Conformité de la convention collective (le principe de faveur)

L'ordre public social consacre le principe selon lequel il n'est possible de déroger à la loi organisant les relations de travail que par voie conventionnelle et que dans un sens plus favorable aux salariés¹ ; c'est ce qui est désigné sous le nom de principe de faveur, qui est le principe directeur des conventions collectives.

Le principe de faveur est consacré essentiellement par l'article 118 de la loi 90-11 qui énonce que les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions collectives ou accords collectifs, auxquels l'organisme employeur a souscrit ou adhéré, s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'organisme concerné, sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise.

Par la lecture des articles 62, 118 et 134 de la loi 90-11 relative aux relations de travail², on peut déduire deux règles fondamentales qui commandent les conventions collectives³ et qui sont la double interprétation du principe de faveur

1/ La convention collective ne peut énoncer des normes qui transgressent la loi et le règlement dans le sens d'une aggravation des obligations ou des contraintes imposées aux travailleurs, sauf dérogation expresse de la loi, sachant qu'une telle dérogation, même paraissant plus contraignante, ne peut être prévue que dans l'intérêt

¹ YACOUB Zina, « De la régression de l'ordre public social en droit algérien à l'émergence d'un ordre public dérogatoire », Revue de Droit Comparé de Travail et de la Sécurité Sociale, 2017, n° 01, COMPTRASEC, Bordeaux, p. 47.

²L'article 62 de la loi 90-11 relative aux relations de travail dispose : « Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées »

L'article 134 de la même loi dispose : « Lorsque l'inspecteur du travail constate qu'une convention collective ou un accord collectif est contraire à la législation et à la réglementation en vigueur, il la (le) soumet d'office à la juridiction compétente »

³ Voir à propos de cette analyse : BENHENNI Abdelkader, « Les conventions collectives et le management participatif », Op.cit, pp. 70-73.

du travailleur et les dispositions qu'elles introduit paraissent plutôt comme des règles particulières d'application, par rapport à une règle générale¹. Par exemple, l'article 18 de la loi 90-11, mc, pose comme règle générale que la période d'essai ne doit pas excéder 6 mois, mais cette période peut aller jusqu'à 12 mois pour les postes de haute qualification et il est laissé aux conventions collectives le soin de définir les périodes d'essais pour chacune des catégories des travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.

2/ La convention collective peut introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs que les dispositions légales et réglementaires, considérées comme des minimas légaux qui peuvent être améliorés par voie de négociation. Par exemple, selon l'article 45 de la loi 90-11, mc, la durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux, et il appartient aux conventions et accords collectifs de fixer les modalités d'application de cet article.

Mais si nous citons l'article 45 en exemple, il faut savoir qu'il n'est nullement besoin d'une règle juridique expresse pour que la convention ou l'accord collectif contiennent des règles plus favorables aux salariés, ceci étant l'essence même de l'ordre public social.

C- L'élaboration de la convention collective

Comme on l'a déjà précisé, on aboutit à la conclusion d'une convention collective par le biais de la négociation collective. Il convient donc de s'arrêter sur les conditions et le déroulement de ces négociations.

a- La capacité de négociation

Lorsqu'il s'agit d'une convention d'entreprise, et en l'absence d'un syndicat, la négociation se fait entre l'employeur et les représentants des travailleurs qui doivent être élus.

¹ YACOUB Zina, « De la régression de l'ordre public social en droit algérien à l'émergence d'un ordre public dérogatoire », Op.cit., p. 49.

Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en présence de syndicats des travailleurs, ou d'une convention ou d'un accord collectif de rang supérieur, il est exigé des syndicats participants à la négociation, que ce soit au nom des travailleurs ou au nom des employeurs, qu'ils répondent aux normes de représentativité stipulées par la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée. A ce titre, pour les conventions de rang supérieur, il faut toujours se référer à l'organisation syndicale la plus représentative.

Selon les termes de la loi, la négociation collective étant un droit fondamental des travailleurs, l'absence d'une représentation syndicale ne s'oppose pas à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, notamment d'entreprise, avec des représentants des salariés élus à cet effet. Mais dans la pratique, l'absence d'une représentation syndicale des salariés engendre l'absence de toute négociation collective¹.

b- Le déroulement de la négociation

A la demande de l'une ou l'autre des parties², la négociation des conventions et accords collectifs sont menées par des commissions paritaires de négociation, composées d'un nombre égal de représentants syndicaux de travailleurs et d'employeurs mandatés par ceux qu'ils représentent. Ces représentants sont désignés par chacune des parties à la négociation³.

Pour les conventions et accords collectifs d'entreprise, chacune des parties peut être représentée par 3 à 7 membres. Pour les conventions et accords collectifs de rang supérieur, les représentants de chacune des parties à la négociation ne peut excéder 11 membres⁴.

Pour la conduite des négociations collectives, chacune des parties à la négociation désigne un président qui exprime le point de vue majoritaire des membres

¹ KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat ; détermination des conditions de travail : Une détermination sélective, Tome 1, OPU, Alger, 2009, p. 47

² Ce sont les parties définies par l'article 114 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, et qui diffèrent selon le type de conventions, comme déjà détaillé.

³ Article 123 de la loi 90-11, Op.cit.

⁴ Article 124, Ibid.

de la délégation qu'il conduit et dont il devient le porte-parole, conformément à l'article 125 de la loi 90-11, mc.

A la suite de ces négociations, la convention collective sera adoptée, écrites et signées par les parties.

c- L'enregistrement de la convention

Une fois négociée et signée par les parties, la convention collective (ou l'accord collectif) sont exécutoires et imposables aux parties, et la formalité d'enregistrement ici, contrairement à celui des organisations syndicales, n'est pas conditionnée par la délivrance d'un récépissé par l'autorité compétente.

La convention ou l'accord collectif est donc simplement présentée, aux seules fins d'enregistrement par les parties à la négociation collective, ou par la plus diligente d'entre elle, auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal :

- Du lieu de siège de l'organisme employeur s'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise
- Du siège de la commune lorsque le champ d'application est limité à la commune
- Du siège de la Wilaya lorsque le champ d'application s'étend à la Wilaya ou à plusieurs communes de la Wilaya
- D'Alger pour les conventions collectives et accords collectifs inter-wilayas, de branches ou nationales.

D- Exécution des conventions et accords collectifs

a- De la force obligatoire des conventions collectives

Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord d'entreprise, au sein d'un seul organisme employeur, l'employeur est tenu d'exécuter son contenu sur tous les travailleurs de l'entreprise.

Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, qui engage un groupe d'employeur, elle/il s'impose à tout employeur qui aurait été partie prenante des négociations avec les représentants syndicaux des travailleurs.

Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord de rang supérieur, elle/il s'impose à l'employeur membre du syndicat ayant négocié la convention ou qui y adhère plus tard. S'il n'en est pas membre, et tant qu'il n'y adhère pas, il n'est pas tenu par ladite convention ou ledit accord même si elle/il concerne le secteur d'activité de son entreprise¹.

Il en découle qu'en cas de vente de l'entreprise, le nouvel employeur, s'il n'est pas membre du syndicat partie aux négociations, n'est pas tenu par la convention conclue avec le vendeur (ex employeur) en considération de son appartenance syndicale².

b- Procédures d'exécution

Dès l'accomplissement de la formalité de l'enregistrement, la convention ou l'accord collectif sont applicables aux parties prenantes aux négociations, et à celles qui pourraient adhérer par la suite aux syndicats négociateurs.

L'inspection du travail veille à l'exécution des conventions et accords collectifs et est saisi de tout différend concernant leur application³. Il peut alors prendre toutes les mesures qui lui sont attribuées en la matière.

Les personnes liées par une convention collective ou un accord collectif peuvent intenter une action en justice pour obtenir l'exécution des engagements contractés, sans préjudices des réparations qu'elles pourraient demander pour violation de ces engagements⁴.

Les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs liées par une convention ou un accord collectif peuvent aussi exercer les actions en justice en faveur de leurs membres, ou bien intenter en leur propre nom toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés, conformément à l'article 129 de la loi 90-11, mc.

¹ L'article 116 de la loi 90-11 relative aux relations de travail dispose : « Lorsque les conventions et les accords collectifs concernent plusieurs organismes employeurs, ils n'engagent ces derniers qu'à la conditions qu'ils soient ensembles parties prenantes ou qu'ils y adhèrent d'un commun accord »

² ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 221.

³ Article 130 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

⁴ Voir l'article 128, Ibid.

E- Dénonciation des conventions et accords collectifs

Les conventions et accords collectifs ne sauraient être pérennes, même dans le cas où ils sont conclus pour une durée indéterminée, car les circonstances économiques et sociales dans lesquelles elles sont élaborées sont sujettes à des changements qui pourraient aller à l'encontre des intérêts des parties. C'est pourquoi il est permis de dénoncer les conventions collectives¹.

La dénonciation des conventions et accords collectif intervient à l'initiative des parties elles mêmes, amis aussi par l'inspecteur du travail..

a- Dénonciation par les parties

Lorsque les parties ne parviennent pas à un terrain d'entente pouvant concilier entre la convention et les circonstances économiques et sociales, ils peuvent recourir à sa dénonciation intégrale ou partielle².

1/ Condition de la dénonciation

Afin de donner une certaine crédibilité aux conventions et accords collectifs conclus et enregistrés, la législation du travail interdit toute dénonciation par les parties, dans les 12 mois qui suivent leur enregistrement, conformément à l'article 131 de la loi 90-11, mc.

2/ Modalités de la dénonciation

La dénonciation de la convention ou de l'accord collectif est signifiée par lettre recommandée, par l'une des parties à l'autre partie signataire, avec copie à l'inspection du travail qui a enregistré ladite convention ou ledit accord, et la dépose auprès du greffe du tribunal consignataire, conformément à l'article 132 de la loi 90-11, mc.

3/ Les effets de la dénonciation

La signification de la dénonciation oblige les parties à engager des négociations dans les 30 jours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective ou d'un nouvel accord collectif.

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص ص. 272-273.

² Article 131 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif ne peut avoir d'effets sur les contrats de travail antérieurement conclus, lesquels demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un nouvel accord collectif¹.

b- Dénonciation par l'inspecteur du travail

Lorsque l'inspecteur du travail constate qu'une convention collective ou qu'un accord collectif est contraire à la législation ou à la réglementation en vigueur, il la/le soumet d'office à la juridiction compétente, conformément à l'article 134 de la loi 90-11, mc².

Bien qu'il s'agisse d'une dénonciation, il est curieux que cette procédure assignée à l'inspecteur du travail soit citée après l'article 133 qui énonce les effets de la dénonciation. On se demande alors quels sont les effets de la dénonciation opérées par l'inspecteur du travail, alors qu'ils ne peuvent être différents que ceux de la dénonciation introduite par les parties.

II- L'exercice du droit syndical

Le passage d'un droit du travail statutaire axé sur le social à un droit du travail basé sur la liberté d'entreprendre a engendré le passage d'un système de syndicat unique (l'UGTA) à un système de pluralisme syndical. La loi 90-14 relative au droit syndical a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit syndical applicables à l'ensemble des salariés et des employeurs des secteurs privé et public.

Le droit syndical s'exerce à travers les organisations syndicales constituées par les concernés en vue de défendre leurs intérêts. Lorsqu'elles sont représentatives, ces organisations sont dotées de structures syndicales composées de délégués syndicaux qui exercent l'activité syndicale au nom de l'organisation et ceux qu'elle représente.

¹ Article 133 de la loi 90-11, Op.cit.

² L'article 134 de la loi relative aux relations de travail, a été modifié par l'ordonnance 96-29 modifiant et complétant la loi 90-11 relative aux relations de travail, en supprimant la phrase « ...ou lèse gravement les intérêts des tiers... » sans doute à cause de la confusion que cela suscite de laisser l'inspecteur du travail décider de ce qui peut léser les intérêts des tiers, et qui est considéré comme une sorte d'interventionnisme d'une autorité public, à partir du moment où une convention qui ne contrevient pas à la loi, ne peut pas porter gravement atteinte aux intérêts des tiers.

A- Généralités sur les organisations syndicales

a- Définition des organisations syndicales

Les organisations syndicales sont des organismes autonomes représentant, soit les employeurs, soit les travailleurs salariés, conçues dans le but de défendre les intérêts matériels et moraux de ceux qu'elles représentent.

La liberté syndicale est décelée dans les articles 2 et 3 de la loi 90-14, modifiée et complétée, lesquels accordent aux travailleurs salariés d'une part et aux employeurs d'autre part, de mêmes professions, branches ou secteurs d'activités, le droit de se constituer en organisations syndicales, ou d'y adhérer, dans le but de défendre leurs intérêts matériels et moraux.

b- caractéristiques des organisations syndicales

- Les organisations syndicales sont autonomes dans leur fonctionnement.
- Elles sont distinctes par leur objet et dénomination de toute association à caractère politique
- Elles ne peuvent entretenir avec des associations politiques aucune relation, ni recevoir des subventions, legs ou dons de leur part, ni participer à leur financement, sous peine de suspension ou de dissolution. Bien évidemment, ceci n'empêche pas les membres de l'organisation d'avoir des orientations politiques et d'adhérer individuellement à des associations à caractère politiques¹.

c- Constitution des organisations syndicales

Les organisations syndicales requièrent quelques conditions d'éligibilité concernant ses membres et des modalités de constitution.

1/Conditions d'éligibilité (liées aux personnes)

Conformément à l'article 06 de la loi 90-14, mc, pour fonder une organisation syndicale, les travailleurs, ou les employeurs, doivent remplir les conditions suivantes :

¹ Voir l'article 05 de la loi n° 90-14 du 02-07-1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, JORA n° 23 du 06/07/1990 modifiée et complétée. Notons que cet article a été modifié en 1991 pour ajouter l'autonomie des organisations syndicales dans leur fonctionnement, avant cette modification, l'article ne citait que la distinction des associations politiques.

- Être de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis au moins 10 ans.
- Etre majeurs
- Jouissant de leurs droits civils et civiques
- N'avoir pas eu un comportement contraire à la guerre de libération
- Exerçant une activité en relation avec l'objet de l'organisation syndicale

2/Modalités de constitution

1) L'assemblée générale : l'organisation syndicale se constitue à l'issue d'une assemblée générale constitutive regroupant ses membres fondateurs et qui se termine par un procès verbal.

2) La déclaration de constitution : doit être établie et accompagnée d'un dossier comprenant :

- La liste nominative, la signature, l'état civil, la profession, le domicile des membres fondateurs et les organes de direction et d'administration ;
- Le procès verbal de l'assemblée générale ;
- Deux exemplaires certifiés conformes des Statuts de l'organisation.

3) Contenu des Statuts : Les statuts des organisations syndicales doivent énoncer, sous peine de nullité, toutes les dispositions énumérées par l'article 21 de la loi 90-14, dont par exemple :

- L'objet, la dénomination et le siège de l'organisation ;
- Le mode d'organisation ;
- Le champ de compétence territoriale ;
- Les droits et obligations des membres ;
- Les conditions d'affiliation, de retrait ou d'exclusion ;
- Le mode électoral des organes de direction et d'administration et la durée de leurs mandats ;
- Les règles et procédures de contrôle de l'administration, de l'organisation et des comptes ;
- Les règles de dissolution volontaire de l'organisation...

4)L'enregistrement : La déclaration de constitution, accompagnée de ce dossier, est déposée, aux fins d'enregistrement, auprès de l'autorité compétente, qui diffère selon le champ territorial de l'organisation. Il s'agit :

- du Wali de la Wilaya de siège pour les organisations syndicales à vocation communale, intercommunale ou wilayale ;
- du Ministre chargé du travail pour les organisations syndicales à vocation interwilayale ou nationale¹

Après ce dépôt, l'autorité compétente devra délivrer un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution au plus tard dans les 30 jours suivant le dépôt du dossier.

5)La publicité : L'organisation syndicale est déclarée constituée après le dépôt du dossier, la délivrance d'un récépissé d'enregistrement et enfin, l'accomplissement, aux frais de l'organisation syndicale, des formalités de publicité, au moins dans un quotidien national d'information².

Ce qui pose problème dans ces dispositions, c'est que la loi ne dispose pas du sort de l'organisation syndicale qui n'aurait pas reçu de récépissé d'enregistrement dans les 30 jours stipulés par la loi, et ne précise pas quoi faire face au silence de l'autorité compétente. Ceci fait apparaître la déclaration de Constitution comme une sorte d'agrément, ce qui va finalement à l'encontre de la liberté syndicale. On s'en rendrait facilement compte si l'on venait à comparer ces dispositions avec celles du droit français en la matière, lequel, se contente d'exiger la seule formalité du dépôt des statuts à la mairie, en guise de mesure de publicité destinée à informer les tiers, et sans qu'il y ait besoin de déclaration, ou d'autorisation, ou d'une quelconque attente d'un récépissé d'enregistrement³.

¹ Article 10 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

² Article 08, Ibid.

³ AUZERO Gilles, DOCKES Emmanuel ; Droit du travail, A jour de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, 2014, 28^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2013, p. 1037.

d- Fonctionnement des organisations syndicales

Dès qu'elle est déclarée constituée, l'organisation syndicale entre en fonctionnement en acquérant des droits au même titre qu'elle ne se soumet à des obligations. Ces droits et obligations sont définis par la législation en vigueur, mais aussi par les Statuts de l'organisation syndicale. Ils peuvent donc varier d'une organisation syndicale à l'autre, mais ceux fixés par la législation s'appliquent à toutes les organisations.

1/ Des droits de l'organisation syndicale et de ses membres

Il convient de distinguer ici les droits des membres de ceux de l'organisation qu'ils constituent.

1) Droit des membres

Tout membre d'une organisation syndicale a le droit de participer à la direction et à l'administration de l'organisation dans le cadre de ses Statuts, de son règlement intérieur et de la loi 90-14, mc, étant précisé que les organes de directions sont élus et renouvelés selon les principes démocratiques et conformément aux statuts et règlements qui les régissent¹.

Les membres de l'organisation syndicale ont le droit à la protection dans l'exercice de l'activité syndicale, au respect et à la non discrimination en raison de leur appartenance syndicale.

2) Droits de l'organisation

• L'organisation syndicale acquiert la personnalité morale et la capacité civile dès sa constitution et peut de ce fait :

- Ester en justice et exercer devant les juridictions compétentes les droits réservés à la partie civile en conséquence de faits portant préjudice aux intérêts individuels ou collectifs, matériels ou moraux de ses membres ;
- Représenter ses membres devant toutes les autorités publiques ;
- Conclure tout contrat, convention ou accord en rapport avec son objet ;

¹ Voir les articles 13 et 14 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

- Acquérir des biens meubles ou immeubles pour l'exercice de ses activités¹, sachant que les ressources des organisations syndicales sont constituées par les cotisations des membres, les revenus liés à leurs activités, les dons et les legs et les subventions de l'Etat.
- Les organisations syndicales ont aussi le droit d'adhérer, dans le cadre de la loi, à d'autres organisations syndicales internationales, continentales ou régionales, qui poursuivent les mêmes objectifs².
- Les organisations syndicales peuvent, dans le cadre de la loi, éditer et diffuser des bulletins, revues, documents d'information et brochures en rapport avec leurs objets.
- Les organisations syndicales exercent en toute autonomie car il est interdit à toute personne morale ou physique de s'ingérer dans le fonctionnement d'une organisation syndicale, sauf dans les cas expressément prévus par la loi.

2/ Les obligations des organisations syndicales

- Les organisations syndicales sont tenues de faire connaître à l'autorité publique où la déclaration de constitution a été déposée, toutes les modifications apportées aux statuts et tous les changements intervenus dans les organes de direction et d'administration dans les 30 jours qui suivent les décisions prises à ce sujet. Ces modifications ne sont imposables aux tiers qu'à partir du jour de publication dans au moins un quotidien national d'information³.
- L'organisation syndicale est tenue de souscrire une assurance en garantie des conséquences pécuniaires attachées à sa responsabilité civile⁴.
- Il est interdit aux organisations syndicales d'introduire dans leurs statuts ou de pratiquer toute discrimination entre leurs membres de nature à porter préjudice à leurs libertés fondamentales.
-

¹ Article 16 de la loi 90-14, modifiée et complétée.

² Nous parlons ici des fédérations et des confédérations d'organisations syndicales. Voir l'article 18 de la loi 90-14, op.cit.

³ Article 17 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

⁴ Article 20, Ibid.

e- Suspension et dissolution des organisations syndicales

1/ La suspension de l'organisation syndicale

Selon l'article 27 de la loi relative au droit syndicale, l'autorité publique compétente (le Wali ou le Ministre du travail selon les cas) peut adresser une requête aux juridictions compétentes pour demander la suspension de l'organisation syndicale si cette dernière exerce des activités qui contreviennent aux lois ou à ses statuts.

2/La dissolution de l'organisation syndicale

Elle peut être volontaire ou prononcée par le juge

1) La dissolution volontaire, selon l'article 29 de la loi 90-14, mc, est prononcée par les membres de l'organisation syndicale ou leurs délégués, conformément à ses statuts.

2) La dissolution judiciaire peut être prononcée par la juridiction compétente, sur requête de l'autorité publique compétente ou de toute autre partie, lorsque l'organisation exerce des activités qui contreviennent aux lois ou autres que celles prévues par ses statuts¹.

En cas de dissolution judiciaire, le tribunal peut, à la requête du Ministère public, ordonner la confiscation des biens de l'organisation. Ces biens ne peuvent en aucun cas être dévolus aux sociétaires qui peuvent seulement demander la restitution de leurs apports immobiliers en leur état le jour de la dissolution².

B- Les organisations syndicales représentatives

Tout l'intérêt de l'organisation syndicale réside dans sa représentativité, c'est pourquoi il est important de savoir comment elle acquiert cette représentativité et en quoi elle est importante.

¹ Voir les articles 30 et 31 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

² Voir les articles 32 et 33, Ibid.

a- Conditions de représentativité

Deux conditions sont requises pour qu'une organisation syndicale puisse devenir représentative, la première est liée à la date de constitution et la deuxième, aux effectifs.

1/ Condition liée à la date de constitution (ancienneté)

Les organisations syndicales de travailleurs salariés et d'employeurs ne peuvent être considérées comme représentatives, dans les conditions fixées par la loi, qui si elles sont constituées légalement depuis 6 mois au minimum, conformément à l'article 34 de la loi 90-14, mc.

2/ Conditions liées aux effectifs

Selon les articles 35, 36 et 37 de la loi 90-14, mc, nous distinguons trois cas

1) La représentativité des organisations syndicales de travailleurs au sein d'un même organisme employeur

Pour qu'une organisation syndicale de travailleurs au sein d'un même organisme employeur soit considérée représentative, elle doit, en plus de la condition d'être constituée depuis au moins 6 mois, réunir l'une des conditions suivantes :

- Regrouper au moins 20% de l'effectif total des travailleurs salariés couverts par ses statuts
- Avoir une représentation d'au moins 20% au sein du comité de participation lorsqu'il en existe un au sein de l'organisme employeur concerné.

2) La représentativité des organisations syndicales des travailleurs à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, interwilayale ou nationale

Sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, interwilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations de travailleurs salariés, lesquelles, en plus de leur constitution depuis 6 mois ou plus, regroupent au moins 20% des organisations syndicales représentatives couvertes par les statuts desdites unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription territoriale concernée.

3) Le représentativité des organisations syndicales d'employeurs

Sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilayale, interwilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations d'employeurs regroupant au moins 20% des employeurs couverts par les statuts desdites unions, fédérations ou confédérations et au moins 20% des emplois y relatifs dans la circonscription territoriale concernée.

b- Formalités de reconnaissance de la représentativité

En vue de formaliser leur représentativité, les organisations syndicales qui en remplissent les critères sont tenues de communiquer soit à l'employeur, soit à l'autorité administrative compétente les éléments permettant d'apprécier leur représentativité. Cette communication doit se faire dans un délai qui ne saurait excéder le premier trimestre de l'année civile considérée¹, faute de quoi les organisations syndicales peuvent ne pas être considérées représentatives par l'employeur ou l'autorité administrative compétente².

c- Prérogatives spécifiques des organisations syndicales représentatives

La représentativité permet aux organisations syndicales qui la détiennent beaucoup plus de prérogatives que celles qui ne l'ont pas. Ces prérogatives diffèrent cependant selon le champ de couverture de l'organisation ; plus ce champ est large, plus importantes sont les attributions.

1/ Prérogatives des organisations syndicales de travailleurs représentatives au sein de l'organisme employeur

1) Participer à la négociation collective

Nous l'avons vu, la négociation collective était d'abord un moyen de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail, au sens de la loi 90-02 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, mais la loi 90-11 a repris la procédure sous le titre de « Négociation collective »

¹ Voir les articles 35, 36 bis et 37 bis de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

² Voir l'article 37 ter, Ibid.

comme étant le moyen d'élaboration des conventions collectives, et le principe directeur de la gestion participative des relations de travail dans l'entreprise.

Lorsqu'un syndicat représentatif existe au sein de l'entreprise, les négociations sont menées par les délégués syndicaux, au nom de toute l'organisation et des travailleurs qu'elle représente. Aussi, l'article 38 de la loi 90-14 relative au modalité d'exercice du droit syndical confère aux organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur l'exclusivité de participer aux négociations collectives pour l'élaboration des conventions ou accords collectifs d'entreprise, ainsi qu'à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

2) Autres prérogatives

- Réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans des locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement, sur accord de l'employeur, durant les heures de travail.
- Informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage dans des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur.
- Collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres selon les procédures convenues avec l'employeur.
- Promouvoir les actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

2/ Prérogatives des unions, fédérations et confédérations d'organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs

Lorsque des organisations syndicales représentatives adhèrent à d'autres organisations syndicales qui poursuivent les mêmes objectifs, cela crée, selon les statuts desdites conventions et les termes de l'adhésion des unions, fédérations ou confédérations syndicales.

Qu'ils regroupent des organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de travailleurs, ces unions, fédérations et confédérations ont des prérogatives qui s'élargissent au fil de l'élargissement de leur champ de couverture. C'est pourquoi la loi confère aux organisations les plus représentatives à l'échelle nationales, et en proportion de leur représentativité, les prérogatives suivantes :

1) Consultation dans les affaires publiques qui les concernent

A ce titre, les unions, fédérations et confédérations d'organisations syndicales représentatives sont consultées :

- Dans les domaines d'activités qui les concernent lors de l'élaboration des plans nationaux de développement économique et social.
- En matière d'évaluation et d'enrichissement de la législation et de la réglementation du travail

2) Représentations aux institutions de l'Etat

Les unions, fédérations et confédérations syndicales les plus représentatifs sont représentés :

- Aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale ;
- Au Conseil paritaire de la fonction publique ;
- A la Commission nationale d'arbitrage¹.

C- Dispositions particulières relatives aux organisations syndicales des travailleurs salariés

Le droit du travail a été conçu essentiellement sur une logique protectrice des intérêts des travailleurs. Il en est ainsi également pour le droit syndical, qui est l'aboutissement d'une longue lutte ouvrière. D'ailleurs, la mission première d'un syndicat est bien de pallier, sur un plan collectif, la faiblesse individuelle inhérente à la subordination des salariés².

¹ Voir l'article 29 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

² JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, Droit du travail, 24^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2008, p. 1073.

C'est pourquoi, il est intéressant de s'arrêter sur le fonctionnement des organisations syndicales représentatives des travailleurs en droit algérien.

Il convient de préciser d'ailleurs que la différence entre les syndicats d'employeurs et ceux des travailleurs réside dans le nombre important des membres qui composent les organisations syndicales représentatives de travailleurs, à la différence de celles des employeurs, ce qui rend impossible l'exercice de l'activité syndicale sans une organisation structurelle des syndicats représentatifs des travailleurs.

Pour ces raisons, le législateur algérien a consacré tout un chapitre aux organisations syndicales représentatives des salariés qui traitent du fonctionnement des structures syndicales et des règles particulières applicables aux délégués syndicaux qui les composent.

a- Des structures syndicales

Les organisations syndicales représentatives des travailleurs au sein de l'organisme employeur peuvent créer des structures syndicales pour assurer les intérêts matériels et moraux de leurs membres.

Une structure syndicale peut se trouver dans toute entreprise publique ou privée, et dans leurs lieux de travail distincts lorsqu'elles en ont, ainsi que dans tout établissement public, institution ou administration publique¹.

1/ Composante des structures syndicales

Ces structures syndicales sont composées de délégués syndicaux élus chargés de la représenter auprès de l'employeur dans les limites et proportions fixées par la loi. Le nombre de délégués varient ainsi entre 01 et 13 comme suit :

De 50 à 150 travailleurs salarié : 1 délégué

De 151 à 400 travailleurs salariés : 3 délégués

De 401 à 1000 travailleurs salariés : 5 délégués

De 1001 à 4000 travailleurs salariés : 7 délégués

¹ Article 40 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

De 4001 à 16000 travailleurs salariés : 9 délégués

Plus de 16000 travailleurs salariés : 13 délégués¹.

Les structures syndicales sont conçues pour faciliter l'exercice du droit syndical lorsque l'organisation couvre un grand nombre de salariés.

Il faut noter que lorsqu'une organisation syndicale ne remplit pas les conditions de représentativité, la représentation des travailleurs salariés est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des travailleurs salariés dans les mêmes proportions prévues par l'article 41 de la loi 90-14. Si l'organisme employeur emploie moins de 50 salariés, alors il ne peut pas y avoir de structure syndicale et les travailleurs auront juste un seul représentant².

2/ Conditions d'éligibilité des délégués syndicaux

Conformément à l'article 44 de la loi 90-14, mc, tout délégué syndical doit remplir les conditions suivantes au moment de son élection :

- Etre âgé de 21 ans révolus au jour de son élection
- Jouir de ses droits civils et civiques
- Avoir une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise ou l'institution publique concernée.

La liste des délégués syndicaux doit être notifiée à l'employeur et à l'inspection du travail dans les 8 jours suivant leur élection.

b- Facilités prévues pour les délégués syndicaux et leurs organisations

1/ L'employeur doit engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'organisme employeur, des négociations concernant les conditions et les limites dans lesquelles les membres peuvent exercer leurs activités syndicales. Ainsi, ces négociations doivent par exemple organiser les possibilités d'absences sans perte de rémunération pour participer aux réunions, les conditions d'obtention d'un

¹ Voir l'article 41 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, Op.cit.

² Voir l'article 42, Ibid.

détachement pour exercer certaines fonctions au service de l'organisation avec garantie de réintégration¹...etc, conformément à l'article 47 bis de la loi 90-14.

2/ Conformément à l'article 46 de la loi 90-14, mc, les délégués syndicaux ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de 10 heures cumulables, payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat, étant précisé que le temps passé aux réunions tenues à l'initiative de l'employeur ou avec son acceptation, n'est pas pris en compte dans le calcul du crédit horaire mensuel².

La lecture des articles 46 et 47 bis de la loi 90-14 nous permet de déduire que si les 10 heures mensuelles ne suffisent pas aux délégués syndicaux pour accomplir ses responsabilités, à ce moment là, ils peuvent bénéficier d'un détachement pour l'exercice, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au sein de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, à la condition qu'il soit accordé et organisé par voie de négociation.

3/ L'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives des travailleurs constituées en structures syndicales, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichage situés dans des lieux appropriés.

4/ Les organisations syndicales de travailleurs salariés les plus représentatives à l'échelle nationale peuvent bénéficier des subventions de l'Etat.

c- Protection spéciales des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux peuvent être exposés aux sanctions plus que les autres salariés parce que leur mission inquiète l'employeur, c'est pourquoi ils doivent être protégés contre les mesures ou comportements affectant leur emploi, tels que la discrimination ou la pression, mais aussi et surtout contre les sanctions disciplinaires. Dans leur intérêt personnel, mais surtout dans celui de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent à travers leurs organisations syndicales, le droit commun de la

¹ Nous avons vu que l'exercice du droit syndical peut être une raison de suspension de la relation de travail pour les délégués syndicaux, au sens des articles 64 et 65 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

² Voir l'article 47 de la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, Op.cit.

cessation du contrat de travail, et les règles relatives aux sanctions disciplinaires ont écartées pour faire place à des règles plus protectrices¹.

Ainsi, les délégués syndicaux, appelés salariés protégés dans la doctrine française, ont une protection disciplinaire particulière.

En effet, aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de son employeur, d'une sanction disciplinaire, dont le licenciement, ou d'une mutation, en raison de son activité syndicale, étant précisé que les fautes de caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales, conformément à l'article 53 de la loi 90-14, mc.

En revanche, lorsqu'un délégué syndical commet une faute disciplinaire dans l'exercice de son activité professionnelle, et non syndicale, l'employeur peut engager à son encontre la procédure disciplinaire, mais seulement après avoir informé l'organisation syndicale à laquelle il appartient, conformément aux articles 52 et 54 de la loi 90-14, mc.

Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation de ces dispositions (soit un licenciement pour faute syndicale ou un licenciement pour faute professionnelle sans avoir informé l'organisation syndicale) est nul et de nul effet. L'intéressé est alors réintégré dans son poste de travail et réhabilité dans ses droits sur demande de l'inspecteur du travail dès que l'infraction est confirmée. En cas de refus manifeste de l'employeur de s'y conformer dans un délai de 8 jours, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal et en saisit la juridiction compétente qui va statuer par décision exécutoire dans un délai d'excédant pas 60 jours, conformément aux articles 56 et 56 bis de la loi 90-14, mc.

Les dispositions concernant la protection des délégués syndicaux en matière disciplinaire restent applicables durant l'année suivant l'expiration de leurs mandats, selon l'article 57 de la loi 90-14, mc.

¹ JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, Droit du travail, Op.cit., pp. 1155-1156.

Deuxième partie : Le contentieux social

Les relations de travail représentent des intérêts divergents entre travailleurs et employeurs. Cette divergence d'intérêts dans un environnement en mutation incessante engendre des différends au sein des relations travailleurs-employeurs. C'est ce qui est désigné par les conflits de travail qui peuvent être individuels ou collectif.

L'émergence de ces conflits étant une chose inévitable dans des relations aussi complexes, le législateur a instauré des mécanismes de règlement, voire même de prévention, de ces conflits, en vue de préserver la stabilité professionnelle et la paix sociale. Ces mécanismes s'inscrivent dans le cadre de ce qu'on appelle « le contentieux du travail ».

Aussi, parce que le droit social ne s'occupe pas seulement des relations de travail mais aussi de la vie du travailleur en dehors de la relation de travail, des conflits peuvent également émerger entre le travailleur et les organismes de la sécurité sociale. Il s'agit du contentieux de la sécurité sociale.

Chapitre 1 : Contentieux du travail

Comme il existe deux aspects des relations de travail, la relation individuelle de travail et la relation collective de travail, il existe également deux types de conflits de travail, nés de cette dualité des relations de travail, le conflit individuel et le conflit collectif. Pour savoir quel est le régime applicable sur le conflit en question, il faut en déterminer la nature. Il est donc important de savoir distinguer le conflit individuel du conflit collectif.

I- Les conflits individuels de travail

Avant d'étayer les procédures de règlement du conflit individuel de travail, il convient d'abord de le définir.

A- Définition du conflit individuel de travail

Aux termes de l'article 2 de la loi 90-04 relatives au règlement des conflits individuels de travail¹, constitue un conflit individuel de travail tout différend opposant un travailleur salarié à un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties, si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein de l'organisme employeur.

Selon ce texte, on ne peut considérer un conflit individuel comme légalement constitué que s'il persiste après recours aux mesures de règlement interne à l'entreprise, et que la partie ayant intérêt, décide de porter le litige en question devant le bureau de conciliation. Autrement dit, ce n'est qu'en arrivant à l'étape de la conciliation, dans la procédure de règlement d'un conflit individuel de travail, qu'il est possible d'évoquer légalement l'existence d'un conflit individuel de travail².

B- Règlement du conflit individuel de travail

Tout différend individuel de travail est soumis aux étapes de règlement suivantes : les procédures de règlement internes à l'entreprise, la conciliation et le recours judiciaire.

a- Les mesures de règlement internes à l'entreprise

Le conflit individuel n'est considéré comme tel qu'après épuisement des procédures de règlement internes de l'entreprise telles qu'elles sont définies par les articles 3 et 4 de la loi 90-04. Ces procédures peuvent être conventionnelles ou, à défaut, législatives.

1/ Les mesures conventionnelles

Il s'agit des mesures qui peuvent figurer dans les conventions et accords collectifs et qui sont établies dans le cadre du règlement des conflits individuels de travail à l'intérieur de l'entreprise. Si elles existent, ces mesures dites

¹ Loi 90-04 du 06-02-1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, JORA n°06/1990, Modifiée et complétée.

² Voir pour plus de détails, notre communication : « Point sur la conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail », Colloque international sur les modes alternatifs de règlement des différends : défis et réalités. Université de Béjaïa, Faculté de droit et sciences économiques, 26-27 Avril 2016.

conventionnelles, doivent être mises en œuvre en remplacement des mesures législatives.

2/ Les mesures législatives

En l'absence des mesures conventionnelles de règlement interne à l'entreprise, le législateur a prévu le recours au double recours hiérarchique. Le travailleur, en situation conflictuelle avec son employeur, doit en effet, exercer un recours, en premier lieu, devant son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans un délai de 8 jours suivant la date de saisine. Par la suite, en cas de non réponse ou de réponse insatisfaisante, le travailleur saisit, selon les cas, l'employeur ou la direction chargée de la gestion du personnel qui doivent lui notifier par écrit la réponse dans un délai de 15 jours de la date de saisine. En cas de réponse insatisfaisante ou de non réponse, le travailleur saisit l'inspecteur de travail pour engager la mesure de conciliation.

b- La conciliation

Après épuisement des procédures de règlement interne, le travailleur, non satisfait des réponses obtenues par le recours hiérarchiques, peut saisir l'inspecteur de travail afin qu'il puisse engager la mesure de conciliation.

Il faut souligner que la mesure de conciliation est du ressort exclusif des bureaux de conciliation et que l'inspecteur du travail n'y intervient pas, mais joue seulement le rôle d'intermédiaire entre les parties et le bureau de conciliation.

Il est d'ailleurs opportun de rappeler l'évolution du régime de la conciliation en droit algérien, car après avoir confié la tentative de conciliation, durant toute l'époque de la gestion socialiste des entreprises, à l'inspecteur du travail¹, répondant à la propension généralisée de la mainmise de l'Etat, le législateur de 1990, sous l'élan de la libéralisation de l'économie et du marché du travail, a retiré cette prérogative à l'inspection du travail, pour la confier à une institution impartiale et indépendante de l'Etat qui est le bureau de conciliation².

¹ Voir l'article 03 de l'Ordonnance n° 75-33 du 29-04-1975 relative aux attributions de l'inspection du travail, JORA n° 39 du 16-05-1975 (abrogée).

² YACOUB Zina, point sur la mesure de conciliation en droit algérien, Op.cit.

Par cette réforme, le législateur a aussi mis fin aux réprimandes du régime de conciliation confié à l'inspecteur du travail en ce qu'il était antinomique tant aux recommandations de l'OIT qu'au principe de séparation des pouvoirs¹.

La procédure de conciliation est un préalable obligatoire avant toute action judiciaire selon l'article 19 de la loi 90-04, qui dispose « tout conflit individuel de travail doit faire l'objet d'une tentative de conciliation avant toute action judiciaire ».

1/ Généralités sur le bureau de conciliation

IL est important de souligner l'impartialité du bureau de conciliation dans sa composante et dans son fonctionnement. C'est tout l'intérêt d'avoir rompu avec l'ancien régime de règlement des conflits individuels de travail. Cette impartialité est également perçue dans l'évolution même des bureaux de conciliation depuis leur création sous l'égide du régime socialiste, jusqu'à leur autonomie en 1990².

1) Composition du bureau de conciliation

Le bureau de conciliation est composé de 4 membres, répartis en nombre égal de représentants de salariés et de représentants d'employeurs. La présidence est assurée alternativement, par période de 6 mois, par un membre parmi les travailleurs, puis par un membre parmi les employeurs. Il est également nommé, pour chaque bureau de conciliation, des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires³.

Les membres des bureaux sont élus pour une période de 3ans par les représentants des travailleurs pour les deux membres travailleurs et par les représentants des employeurs pour les deux membres employeurs. (art. 10.11 loi 90-04). Ils sont ensuite nommés par Ordonnance du président de la Cour. (art. 09 loi 90-04).

Les membres des bureaux de conciliation sont tous élus selon les principes démocratiques, pour des mandats de trois ans, par les représentants des travailleurs

Voir également pour plus de détails notre thèse : Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit, p. 120 et s.

¹ BENGHERSALLAH S. « Le régime juridique des conflits individuels de travail », R.A.T, n° 22, 1998, p. 17.

² Sur cette évolution, voir pour plus de détails notre thèse : Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit, p. 121 et s.

³ Articles 06 et 07 de la Loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

pour les deux membres travailleurs, et par les représentants des employeurs pour les deux membres employeurs¹. Ils sont ensuite nommés par Ordonnance du président de la Cour². Cette composante paritaire tend à garantir l'impartialité de cet organe dans sa mission conciliatrice et son indépendance vis-à-vis des institutions de l'Etat.

A titre de comparaison, en droit français, le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes est composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, assistés du greffier, tandis que le bureau de jugement comprend quatre juges, deux représentant les salariés et deux représentant les employeurs³. Il est un trait original du conseil prud'homal en France d'être composé exclusivement de juges élus.

2) Compétence des bureaux de conciliation

La compétence territoriale

En application de la loi 90-04, le décret exécutif n°05-07 a été promulgué pour organiser la compétence locale des bureaux de conciliation⁴. Selon son article 02, un bureau de conciliation est institué pour chaque circonscription d'une compétence territoriale d'une inspection du travail de Wilaya ou d'un bureau d'inspection du travail. La répartition territoriale des bureaux de conciliation confère elle aussi une certaine autonomie dans leur fonctionnement de par le nombre important de ces bureaux.

La compétence matérielle

Les bureaux de conciliation sont matériellement compétents dans la tentative de conciliation préalable obligatoire avant l'instance judiciaire, pour tout conflit individuel de travail résultant de la conclusion, l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail.

¹ Voir les articles 10 et 11 de la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

² Voir l'article 09, Ibid.

³ FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, Droit du travail, 2^{ème} édition, L.G.D.J, Paris 2009, pp. 135.

⁴ Décret exécutif n° 05-07 du 06-01-2005 fixant la compétence locale des bureaux de conciliation.

La procédure de conciliation est cependant facultative dans les cas de faillite et de règlement judiciaire et les situations dans lesquelles le défendeur réside à l'étranger¹.

Sont exclus du champ de compétence des bureaux de conciliation les conflits individuels de travail auxquels sont parties les fonctionnaires et agents régis par le statut applicable aux institutions et administrations publiques.

2/Déroulement de la procédure de conciliation

1) Saisine de l'inspecteur du travail

Après épuisement des procédures de règlement interne, le demandeur, souvent le salarié, saisit l'inspecteur du travail territorialement compétent en vue d'engager la procédure de conciliation. Cette saisine se fait par écrit, et doit être accompagnée de tous les éléments permettant la compréhension du conflit et aussi d'un rapport détaillé sur le recours préalable aux mesures de règlement internes à l'entreprise et leur échec. Il y a lieu de souligner l'importance qui doit être attachée à la clarté de la demande introduite auprès de l'inspection du travail, laquelle va, tout au long de la procédure, être déterminante quant à l'objet du conflit et à la nature du droit revendiqué².

Sur cette saisine, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal de la déclaration du demandeur³

2) Saisine du Bureau de conciliation

Après sa saisine, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de trois jours pour saisir le bureau de conciliation et convoquer les parties à la séance de conciliation dont il aura fixé la date. Il doit néanmoins respecter un délai de 8 jours minimum entre la date de convocation et celle fixée pour la séance de conciliation⁴.

¹ Article 19 de la Loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op. cit.

² YACOUB Zina, Point sur la Conciliation dans le règlement des Conflits individuels de travail, Op.cit.

³ Article 26 de la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

⁴ Articles 26, 27, Ibid.

3) De l'absence

Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas, sauf le cas d'un empêchement sérieux et légitime, le bureau peut prononcer la radiation de l'affaire¹.

En cas d'absence du défendeur, ou d'une personne ayant qualité pour lui, les parties sont convoquées de nouveau à une réunion de conciliation qui devra avoir lieu au plus tard, dans les huit jours suivant la convocation².

En l'absence du défendeur ou de son représentant habilité, à deux réunions consécutives de conciliation, le bureau dresse un procès verbal de non conciliation pour non comparution du défendeur régulièrement convoqué³. Ce dernier vaudra pour les parties l'échec de la conciliation, ce qui ouvre le droit à l'action judiciaire sur présentation du pv de non conciliation pour non comparution, dans un délai de six mois, à compter de la date de ce pv.

4) L'aboutissement de la conciliation

Les parties bien présentes, le bureau de conciliation est sensé tout tenter pour les concilier sur un terrain d'entente.

En cas d'accord des parties sur tout ou une partie du différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation. En cas d'échec de la conciliation et de désaccord persistant, le bureau dresse un procès-verbal de non conciliation⁴.

5) L'exécution de l'accord de conciliation

Les pv de conciliation sont des titres à exécution, dont la loi garanti l'exécution forcée lorsque l'une ou l'autre des partie ne s'y soumet pas de bonne foie.

En effet, l'accord de conciliation est exécuté par les parties selon les conditions et délais qu'elles auront fixés ou, à défaut, au plus tard dans les trente (30) jours de sa date⁵. En cas d'inexécution de cet accord par l'une des parties, l'autre partie pourra

¹ Article 28 de la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuel de travail, Op.cit.

² Art. 29, Ibid.

³ Art. 30. Ibid.

⁴ Article 31. Ibid.

⁵ Art. 33, Ibid.

saisir, d'une requête à exécution, le président du tribunal siégeant en matière sociale. Ce dernier ordonne alors, à sa première audience, l'exécution immédiate du procès-verbal de conciliation, dans un délai de grâce qui ne peut excéder 15 jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti¹.

Si la tentative de conciliation échoue, le bureau dresse un procès verbal de non conciliation. Muni de ce dernier, le demandeur aura à saisir la juridiction compétente dans un délai de 6 mois, à partir de la date du pv de non conciliation, conformément au code de procédures civiles et administratives².

c- Le règlement judiciaire des conflits individuels de travail

L'échec de la tentative de conciliation entraîne la saisine du tribunal siégeant en matière sociale pour le règlement judiciaire du conflit individuel de travail. L'instance judiciaire devant la juridiction sociale est régie par la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, mais aussi, et depuis 2009, par la loi 08-09 portant code de procédure civile et administrative qui a réservé tout un chapitre à la section sociale du tribunal et y a réintroduit les dispositions déjà légiférées par la loi 90-04, tout en y apportant quelques modifications plus ou moins importantes³.

1/ La composition du tribunal siégeant en matière sociale

Selon l'article 8 de la loi 90-04 et l'article 502 du code de procédure civile et administrative, le tribunal siégeant en matière sociale est composé d'un Magistrat qui assure la présidence et qui est assisté dans sa mission par deux assesseurs travailleurs et deux assesseurs employeurs. Le tribunal peut quand-même siéger avec la présence d'un seul assesseur travailleurs et un seul assesseur employeur. En cas de défaillance, ils sont remplacés par des assesseurs suppléants.

¹ Art .34, Loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

² Article 504 de la loi 08-09 du 25-02-2008, portant le code de procédure civile et administrative, JORA n° 21 du 25-04-2008. Modifié et complété. In : Code de procédure civile et administrative, Edition corrigée et mise à jour, conformément à la loi n° : 08-09 du 25-02-2008 et conformément aux dernières modifications du code civil n° : 07-05 du 13-05-2007, Edition DAR ENOUNE, SAE, SLE.

³ A titre d'exemple, la durée de validité du pv de non conciliation qui ne peut excéder 6 mois (article 504 de la loi 08-09) et la compétence territoriale du tribunal du lieu de siège de la conclusion du contrat de travail (article 501 de la loi 08-09)

Les assesseurs sont élus pour 3 ans dans les mêmes conditions que les membres du bureau de conciliation mais contrairement à ces derniers, les assesseurs prêtent serment devant le tribunal avant d'assurer leurs fonctions. Aussi, disposent-ils d'une voix délibérative et en cas de partage des voix, celle du président est prépondérante¹.

2/ La compétence des tribunaux siégeant en matière sociales

La compétence matérielle : Il s'agit des différends individuels de travail ainsi que toutes autres matières qui lui sont expressément attribuées par la loi. (voir pour plus de détail l'article 500 du code de procédures civile et administrative).

La compétence territoriale : Le tribunal territorialement compétent est celui du lieu de conclusion ou d'exécution de la relation de travail ou encore celui du domicile du défendeur. Mais en cas de conflit (rupture ou suspension de la relation de travail) intervenu suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le tribunal compétent est celui du domicile du demandeur².

3/ Le déroulement de l'action judiciaire

En cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit le tribunal siégeant en matière sociale dans un délai n'excédant pas 6 mois à compter de la date du procès-verbal de non conciliation (art. 504 du code de procédure civile et administrative). La requête introductive d'instance doit donc être accompagnée d'un procès-verbal de non conciliation ne datant pas de plus de six mois.

La première audience du tribunal est fixée au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date d'introduction de l'instance. Le juge doit alors statuer dans les plus brefs délais (art. 38 loi 90-04 ; art.505 CPCA).

Les jugements rendus sont susceptibles d'appels mais il y a des cas dans lesquels le juge statue en premier et dernier ressort, il s'agit de :

- L'annulation des sanctions prises en violation des procédures obligatoires.
- En cas de licenciement abusif. (voir art.73-4 loi 90-11 mc)
- Demande de délivrance du certificat de travail ou des bulletins de paie.

¹ Voir les articles 8 et 15 de la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, Op.cit.

² Voir l'article 24 de la loi 90-04 et l'article 501 de la loi 08-09, Op.cit.

II- Les conflits collectifs de travail

A- Définition du conflit collectif de travail

Conformément à l'article 02 de la loi 90-02 relative aux conflits collectifs de travail¹, on entend par un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail, entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail, et non résolu dans le cadre des dispositions préventives de conflits prévues aux articles 4 et 5 de la loi 90-02 du 06-02-1990 relative à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève.

Trois éléments sont donc indispensables à la reconnaissance du conflit collectif :

- 1- Désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail.
- 2- Désaccord entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail.
- 3- Désaccord non résolu dans le cadre des dispositions préventives de conflits prévues par la loi 90-02.

B- Prévention et règlement des conflits collectifs de travail

C'est la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, qui détermine les modalités de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions d'exercice du droit de grève.

Cette loi distingue entre les dispositions applicables aux organismes employeurs du secteur productif et les dispositions applicables aux institutions et administrations publiques qui ont un régime spécial. Nous allons nous intéresser aux dispositions applicables aux organismes employeurs autre les institutions et administrations publiques. Quant aux modalités d'exercice du droit de grève, elles sont applicables sur les deux secteurs.

¹ Loi n ° 90-02 du 06- 02- 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, JORA n° 6 du 07-02-1990, modifiée et complétée.

B-1 La prévention des conflits collectifs de travail

Il est des dangers des conflits collectifs de travail qu'ils touchent au bon fonctionnement de l'entreprise car ces conflits, pouvant aller jusqu'à la grève, engagent le collectif des travailleurs et vont jusqu'à geler l'activité de l'entreprise, sinon ils l'affectent sérieusement. Une telle gravité des ces situations conflictuelles ne pouvaient qu'inspirer au législateur d'instituer un régime préventif des ces conflits, de sorte à réduire leur répercussions négatives sur la vie de l'entreprise.

Dans ce sens il est prévu par l'article 4 de la loi 90-02 que les employeurs et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur.

Ce sont les conventions et accords collectifs qui fixent les modalités de la tenue de ces réunions, notamment leur périodicité.

Ces réunions périodiques se tiennent dans le cadre de la négociation collective entre travailleurs et employeurs, comme déjà précisé à l'occasion de l'étude des relations collectives de travail.

Si les réunions périodiques sont qualifiées de mesures préventives c'est parce qu'elles permettent d'exposer les points de divergence entre les travailleurs et l'employeur avant qu'ils ne prennent l'ampleur d'un conflit.

Aussi, est-il prévu qu'en cas de différend entre les deux parties sur toute ou une partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des travailleurs engagent la procédure éventuelles de conciliation conventionnelle et/ou, à défaut, légale (art.5 loi 90-02).

B-2- Le règlement des conflits collectifs de travail

Au sens de l'article 2, on ne parle de l'existence d'un conflit collectif de travail qu'en cas de désaccord persistant malgré la tenue de réunions périodiques susceptibles de prévenir l'émergence du conflit. En effet, ce n'est qu'en cas d'un différend non résolu dans le cadre de ces réunions que les parties engagent les procédures de règlement proprement dites, à commencer par la conciliation, éventuellement la médiation et enfin l'arbitrage si les travailleurs n'exercent pas leur droit de grève.

a- La conciliation

Les procédures de conciliation peuvent être conventionnelles, c'est-à-dire prévues par les conventions et accords collectifs (art. 5 loi 90-02).

Mais à défaut des procédures conventionnelles de conciliation ou en cas d'échec de celles-ci, l'inspection du travail territorialement compétente est saisie du différend collectif par l'employeur ou les représentants des travailleurs (art. 5 loi 90-02). L'inspection du travail procède alors obligatoirement à la tentative de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs..

L'inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend collectif à une première audience de conciliation qui a lieu dans un délai qui ne saurait excéder quatre (04) jours à compter de la saisine. Cette audience de conciliation tend à concilier la position de chacune des parties sur chacune des questions objets du litige. (art. 6 loi 90-02)

Cette audience peut être suivie d'autres audiences si la tentative de conciliation le demande. Les parties au différend collectif sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail. (art.7 loi 90-02).En tout état de cause, la procédure de conciliation ne peut excéder huit (08) jours à compter de la date de la première audience.

Au terme de la procédure de conciliation, l'inspecteur du travail établit un procès verbal signé des parties, consignait les questions qui ont fait l'objet d'accord ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail, le cas échéant. Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente. (art. 8 loi 90-02).

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou une partie du différend collectif de travail, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation (art 9). Dans ce cas, les parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage, tel que prévu par les dispositions de la loi 90-02.

b- La médiation

La médiation n'est qu'une procédure accessoire ; les parties peuvent ne pas convenir d'y recourir.

La médiation est définie comme étant la procédure par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce appelée « médiateur », qu'elles désignent d'un commun accord, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend. (art. 10 loi 90-02).

Le médiateur reçoit des parties toute information utile à l'accomplissement de leur mission. Il est assisté, à sa demande, par l'inspection du travail territorialement compétente. (art. 11 loi 90-02).

Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandation motivée, les propositions de règlement du différend soumis à son examen et ce, dans un délai que les parties déterminent. Il transmet une copie de cette recommandation à l'inspection du travail territorialement compétente. (art. 12 loi 90-02).

Remarque : le médiateur est tenu à l'égard des tiers au secret professionnel au sujet de toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission. (art.11).

La solution du médiateur, ayant la valeur juridique d'une simple recommandation, n'est donc point imposable aux parties. Le médiateur aura seulement tenté de trouver un terrain d'entente à l'amiable sans avoir aucun pouvoir décisionnel.

c- L'arbitrage

Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l'arbitrage, il est fait application des règles générales d'arbitrage en matière civile¹, sauf dispositions particulières de la loi. Parmi ces dispositions particulières, la sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours qui suivent la désignation des arbitres. Cette sentence s'impose aux parties tenues d'en assurer l'exécution, contrairement aux recommandations du médiateur².

¹ Voir la loi 08-09 du 25-02-2008, portant le code de procédure civile et administrative, modifié et complété, Op.cit., les articles allant de 1006 à 1038.

² Voir l'article 13 de la loi 90-02, Op.cit.

d- La grève

Lorsque le différend collectif de travail persiste après épuisement des procédures de conciliation et accessoirement de médiation, et à défaut d'autres voies de règlement éventuellement prévues par accord ou convention des parties, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce alors dans les conditions et selon les modalités définies par la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève¹.

En raison de l'importance du droit de grève, nous réservons la section ci-après à l'exercice du droit de grève.

III- L'exercice du droit de grève

La grève peut être définie comme étant un arrêt collectif et volontaire de travail, décidé par les travailleurs après concertation, dans le but d'exercer une pression sur les chefs d'entreprises, ou l'autorité publique, afin de les obliger à satisfaire leurs revendications ou parvenir à un règlement du différend l'ayant déclenchée²

Il est important de préciser que, conformément à l'article 25 de la loi 90-02, Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage.

A- Les modalités d'exercice du droit de grève

Tout mouvement collectif n'est pas nécessairement une grève. Dès lors que les conditions de la grève ne sont pas respectées, le mouvement est illicite³. La grève étant une cessation collective et concertée de travail ne doit être déclenchée qu'après la mise en œuvre des modalités qui légitiment cette concertation et empêchent de porter préjudice à l'entreprise.

¹ Article 24 de la loi 90-02, Op.cit.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص. 371.

³ FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, Droit du travail, Op.cit, p. 200.

a- L'approbation

Dans le cas de recours à la grève, les représentants des travailleurs (représentants syndicaux ou représentants élus s'il n'y a pas de syndicat) convoquent le collectif des travailleurs concernés, en informant l'employeur de cette initiative, à une assemblée générale sur les lieux habituels de travail, en vue de l'informer sur les points de désaccord persistant et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif du travail. (art. 27 loi 90-02).

Les représentants de l'employeur ou de l'autorité administrative concernée, peuvent à leur demande être entendus par le collectif des travailleurs. (art. 27).

Pour qu'il y'ait approbation de la grève, l'assemblée générale doit être constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné. Au terme de cette assemblée, le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletins secrets à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale. (art. 28 loi 90-02).

Il y'a donc deux conditions à l'approbation :

- 1- Assemblée générale constituée d'au moins la moitié du collectif des travailleurs.
- 2- Vote de la majorité simple de ces travailleurs réunis en assemblée générale.

b- Le préavis de grève

Un délai de préavis de grève est prévu afin de ne pas surprendre l'employeur par l'arrêt inattendu et immédiat de l'activité de l'entreprise. Ce préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, en informant l'inspection du travail territorialement compétente. La grève approuvée, ne prend effet qu'à l'expiration de ce délai de préavis¹.

La durée du délai de préavis est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieur à huit (8) jours à compter de la date de son dépôt, conformément à l'article 30 de la loi 90-02.

C'est aussi durant cette période de préavis que le service minimum est organisé en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs. On le comprend de l'article 31 qui dispose que, dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les

¹ Voir les articles 29 et 30 de la loi 90-02, Op.cit.

représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens au sein de l'entreprise et désignent les travailleurs chargés de ces tâches.

B- Les effets de la grève

Parce que la grève est un droit constitutionnellement protégé, il est prévu que son exercice dans les conditions et modalités prévues par la loi, ne puisse en aucun moment porter atteinte à la relation de travail qui lie à chaque travailleur concerné à son employeur, sauf dispositions particulières de la loi.

Il en découle 3 effets fondamentaux :

a- La suspension de la relation de travail

Selon l'article 64 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, l'exercice du droit de grève est un cas de suspension de la relation de travail, et il est des effets de la suspension qu'elle ne rompt pas la relation de travail et que les travailleurs sont réintégrés de plein droit à leur poste de travail dès l'expiration des causes ayant déclenché la suspension¹. La loi 90-02 reprend et confirme ces mêmes dispositions sous le titre « de la protection du droit de grève » en disposant que la grève ne rompt pas la relation de travail mais en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif, sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par convention ou accord signé par les parties².

b- L'interdiction de remplacement

Parce que la grève est un droit, il est interdit à l'employeur, conformément à l'article 33 de la loi 90-02, de procéder au remplacement des travailleurs grévistes par voie de recrutement d'autres travailleurs, ou autrement. Mais cette interdiction est levée dans les cas de réquisition ou refus d'effectuer le service minimum.

¹ Voir l'article 65 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit.

² Article 32 de la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs et à l'exercice du droit de grève, Op.cit.

c- L'interdiction de la sanction disciplinaire

L'article 33 de la loi 90-02 dispose qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la loi.

Il est d'ailleurs des règles générales de l'exercice du droit de grève et de ses effets, la suspension du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Cela signifie qu'en l'absence d'une faute grave qui permettrait le licenciement (comme le refus d'obtempérer à un ordre de réquisition, ou le défaut du service minimum obligatoire, aucune autre sanction ne peut être prise pour quelque motif que ce soit¹.

C- Relativité du droit de grève : Interdictions et limitations

Le droit de grève n'est pas un droit absolu. Pour certaines catégories professionnelles revêtant un caractère de nécessité suprême, la grève est carrément interdite. Pour d'autres, elle est seulement limitée de sorte à préserver la continuité du service d'une importance vitale.

a- Interdictions de recours à la grève

Le recours à la grève est interdit dans les domaines d'activité essentiels, dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé du citoyen, ou est susceptible d'entraîner une crise économique grave. Il s'agit des fonctions énumérées par l'article 43 de la loi 90-02 comme suit :

- Magistrats
- Fonctionnaires nommés par Décret ou en poste à l'étranger
- Agents des services de sécurité
- Agents des services de la protection civile
- Agents des services d'exploitation du réseau des transmissions nationales des ministères de l'intérieur et des affaires étrangères
- Agents actifs des douanes
- Personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaires.

Ainsi, les différends collectifs de travail auxquels sont partis les travailleurs suscités sont soumis aux procédures de conciliation applicables aux institutions et

¹ FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, Droit du travail, Op.cit., p. 209.

administrations publiques¹, et le cas échéant, à l'examen de la commission nationale d'arbitrage telle que prévue par la loi 90-02.

b- limitations à l'exercice du droit de grève

Deux cas de limitation de l'exercice du droit de grève sont prévus par la loi 90-02, il s'agit du service minimum et de la réquisition.

1/ Le service minimum

Lorsque la grève concerne des activités dont l'interruption complète est de nature à porter atteinte à la continuité du service public essentiel ; à des activités économiques vitales ; à l'approvisionnement de la population ou à la sauvegarde des installations et biens existants, la poursuite des activités indispensables est organisée en la forme d'un service minimum. Ce service minimum peut découler de directement de la loi, on parle alors du service minimum obligatoire, comme il peut résulter de négociations, de conventions ou d'accords, il s'agit alors du service minimum conventionnel mais qui s'impose tout autant aux concernés.

1- Le service minimum obligatoire

Selon l'article 38 de la loi 90-02, un service minimum obligatoire est organisé dans les domaines suivants :

- Services hospitaliers de garde, des urgences ou de distribution des médicaments.
- Services liés au fonctionnement du réseau national de télécommunication, de radiotélévision et de radiodiffusion.
- Services liés à la production, au transport et à la distribution de l'électricité, du gaz, des produits pétroliers et de l'eau.
- Services communaux d'enlèvement des ordures au sein des structures sanitaires et abattoirs ..., services de désinfection.
- Services directement liés à la production d'énergie destinée à l'alimentation du réseau des télécommunications et la maintenance du réseau de transmission nationale.
- Services chargés au sein de la banque centrale et des banques publiques des relations financières avec l'étranger.

¹ Voir les articles 16 à 20 de la loi 90-02, Op.cit.

- Services chargés de la production, du transport et du chargement des hydrocarbures.
- Cabotage national des hydrocarbures.
- Transport des produits dangereux, rapidement périssables ou liés aux besoins de la défense nationale.
- Services liés à la sécurité des moyens de transport.
- Services de transport et de télécommunication directement liés à la sauvegarde des vies humaines.
- Services des inhumations et des cimetières.
- Services de contrôle de la circulation aérienne.
- Services du greffe des Cours et des Tribunaux.
- Les activités liées aux examens de l'enseignement secondaire.
- Les services de l'administration publique prenant en charge les activités diplomatiques de l'Etat.

2-Service minimum résultant de négociations

Sans préjudice des domaines du service minimum obligatoire, le service minimum est déterminé dans des domaines d'activité spécifiée, par voie de convention ou accord¹.

Ainsi, il est des aspects de la gestion participative de l'entreprise que la négociation collective intervient même dans la détermination des domaines du service minimum non réglementé par la loi lorsque la nature du travail l'exige.

A défaut de conventions et accords, et parce que le service minimum peut être crucial pour certaines activités non incluses dans l'article 38, il est permis à l'employeur ou à l'autorité administrative concernée, de déterminer, après consultation des représentants des travailleurs, les domaines d'activité sujets au service minimum et les travailleurs strictement indispensables à leur prise en charge. (art. 39 loi 90-02).

Dans tous les cas, le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave, conformément à l'article 40 loi 90-02. Cette faute est susceptible d'entraîner un

¹ Article 39 de la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, Op.cit.

licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité au sens de l'article 73 de la loi 90-11 modifiée et complétée, revêtant le caractère d'un refus sans motif valable d'exécuter les instructions liées aux obligations professionnelles.

2/ La réquisition

Il peut être ordonné, conformément à la législation en vigueur, la réquisition de ceux des travailleurs en grève occupant dans des institutions ou administrations publiques ou dans des entreprises, des postes de travail indispensables à la sécurité des personnes, des installations et des biens, ainsi qu'à la continuité des services publics essentiels à la satisfaction des besoins vitaux du pays ou exerçant des activités indispensables à l'approvisionnement de la population¹.

La différence entre la réquisition et le service minimum c'est que dans le service minimum, on s'intéresse à l'activité elle-même, si l'interruption complète peut porter atteinte à la continuité du service public essentiel, à des activités économiques vitales, on assure un service minimum effectué par certains travailleurs. Dans la réquisition, on s'intéresse au travailleur lui-même, si c'est un travailleur occupant dans des institutions ou administrations publiques, ou des postes de travail indispensables à la sécurité ou à la satisfaction des besoins vitaux, il peut être concerné par un ordre de réquisition qui va mettre un terme à sa grève.

Le refus d'obtempérer à un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave susceptible d'entraîner sans délai congé ni indemnité au sens de l'article 73 de loi 90-11, modifiée et complétée, sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal. (art. 42 loi 90-02).

D- La résolution de la grève

La grève étant en principe un conflit collectif qui a dégénéré, les moyens de sa résolution ne sont pas complètement différents des moyens de règlement des conflits collectifs de travail. Nous distinguons trois étapes de procédures : la poursuite des négociations, la médiation et l'arbitrage.

¹ Article 41 de la loi 90-02 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, Op.cit.

a- La poursuite des négociations

Les parties au différend collectif de travail sont tenues, durant la période du préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit. (art. 45 loi 90-02).

Sauf secteurs vitaux pour la population ou pour l'économie nationale, la plupart des grèves trouvent une issue dans les négociations.

b- La médiation

Lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociation directe, le ministre chargé du secteur considéré, le wali ou le président de l'APC, peuvent désigner un médiateur qualifié afin de soumettre aux parties des propositions de règlement de leur différend.

Les parties peuvent fixer un délai au médiateur pour leur présenter ses recommandations. (art. 46 loi 90-02).

c- L'arbitrage

En cas de persistance de la grève et après échec de la médiation prévue à l'article 46, le ministre, le wali ou le président de l'APC concerné peuvent, lorsque des nécessités économiques et sociales l'exigent, et après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs, déférer le conflit devant la commission nationale d'arbitrage. (art. 48, loi 90-02).

1/ Fonctionnement de la commission nationale d'arbitrage

Composition : la commission nationale d'arbitrage est présidée par un magistrat de la Cour suprême et est composée en nombre égal, de représentants désignés par l'Etat et de représentants des travailleurs. (art. 51, loi 90-02).

Compétence : La commission est compétente pour les différends collectifs de travail :

- Qui concerne les personnels auxquels le recours à la grève est interdit
- Qui lui sont soumis en cas de persistance de la grève malgré la poursuite des négociations et après échec de la médiation. (art.49, loi 90-02).

Modalités

La commission nationale d'arbitrage statue sur les différends collectifs de travail dont elle est saisie :

- Par le ministre, le wali ou le président de l'APC concernés dans les secteurs où la grève est permise et en cas de persistance des conflits et échec de la médiation.
- Par le ministre concerné ou les représentants des travailleurs pour les personnels auxquels le recours à la grève est interdit.

La commission reçoit communication de toute information qui concerne le différend collectif de travail ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation prévues.

La commission doit statuer sur les différends qui lui sont soumis dans un délai n'excédant pas 30 jours à compter de la date de sa saisine. (art.50 loi 90-02).

2/ La sentence arbitrale

Les sentences arbitrales sont rendues exécutoires par ordonnance du premier président de la Cour suprême. Elles sont notifiées aux partis dans les trois jours de leur date de décision par le président de la commission nationale d'arbitrage. (art.52 loi 90-02).

Chapitre 2 : Contentieux de la sécurité sociale

La sécurité sociale est la plus importante est la mieux connue des institutions de solidarité nationale. On peut définir la sécurité sociale comme l'ensemble des institutions garantissant aux travailleurs et à leurs familles un revenu de remplacement et des prestations sociales en cas de maladie, de maternité, d'invalidité, d'accident de travail ou de décès.

Le droit à la sécurité sociale, rappelons-le, est un droit fondamental des salariés et de tous les assujettis, reconnu aussi bien par la Constitution¹ que par la législation du travail². Il a pour objectif de garantir à tout un chacun, et en toutes circonstances, pour peu qu'il cotise, de disposer des moyens nécessaires à sa subsistance et à celle de sa famille dans des conditions décentes³

Le contentieux de la sécurité sociale désigne tout désaccord entre l'assuré social et les organes de sécurité sociale ou encore entre ces derniers et les prestataires de soins et de services pour ces assurés sociaux.

C'est la loi 08-08 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale⁴ qui se charge de définir le contentieux de la sécurité sociale et d'organiser les procédures de règlement. L'article 2 de la même loi distingue trois catégories de contentieux : le contentieux général, le contentieux médical et le contentieux technique à caractère médical.

I- Contentieux général

A- Définition du contentieux général

Le contentieux général de la sécurité sociale désigne les litiges qui naissent entre les organismes de la sécurité sociale d'une part et les assurés sociaux ou les

¹ Article 69 de la Révision Constitutionnelle de 2016, adoptée par le parlement le 07-02-2016, promulguée par la loi n° 16-01 du 06-03-2016 portant Révision Constitutionnelle, JORA n° 14 du 07-03-2016.

² Article 05 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, Modifiée et complétée, Op.cit.

³ YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Op.cit, p. 215.

⁴ Loi n°08-08 du 23-02-2008 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, JORA n° 11 du 02-03-2008.

assujettis d'autre part, à l'occasion de l'application de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale¹.

B- Règlement du contentieux général

Les litiges relevant du contentieux général sont portés obligatoirement devant les commissions de recours préalable avant tout recours aux juridictions compétentes. Ce recours est sensé simplifier et raccourcir les délais de traitement des litiges entre les assurés sociaux et les organismes de sécurité sociale².

a- Le recours préalable

Le recours préalable est assuré par des commissions locales et nationales de recours préalable qui revêtent un caractère non juridictionnel. En effet, bien que ces commissions rendent des décisions pouvant se rapprocher des décisions juridictionnelles, elles ne sont que des instances administratives, qui empruntent beaucoup aux procédures de recours hiérarchique diligentées contre les décisions administratives³.

1/ Le recours devant la commission locale de recours préalable qualifiée intervient en premier ressort selon l'article 05 de la loi 08-08 relative aux contentieux de la sécurité sociale. Ces commissions sont créées au sein des organes de wilayas ou régionales des organismes de sécurité sociale. Elles sont composées de représentants des travailleurs salariés, représentants des employeurs, représentants des organismes de sécurité sociale et un médecin, conformément à l'article 06 de la loi 08-08 relative aux contentieux de la sécurité sociale.

La commission locale de recours préalable qualifiée est saisie dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la notification de la décision contestée. (décision des organes de la sécurité sociale), selon l'article 08 de la loi 08-08.

¹ Article 03 de la loi n° 08-08 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, Op.cit.

² LABANI Ouafa, « La nature juridique du recours préalable dans le contentieux général de la sécurité sociale, étude comparative entre les droits algérien et français de la sécurité sociale », Revue Sciences Humaines, n° 32, Vol. B, décembre 2009, Université de Constantine, p. 14.

³ Ibid.

La commission locale de recours préalable qualifiée est tenue de prendre sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la requête, conformément à l'article 07 de la loi 08-08¹.

Les décisions de la commission locale de recours préalable qualifiée sont notifiées dans un délai de 10 jours à compter de la date de la décision.

2/ Le recours devant la commission nationale de recours préalable qualifiée intervient en cas de contestation des décisions de la commission locale de recours préalable qualifiée, selon l'article 05 de la loi 08-08. Cette commission est créée au sein de chaque organisme de sécurité sociale.

La commission nationale de recours préalable qualifiée est saisie dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la notification de la décision de la commission locale contestée, ou dans un délai de 60 jours à compter de la date de saisine de la commission locale si l'intéressé n'a reçu aucune réponse à sa requête, conformément à l'article 13 de la loi 08-08.

La formulation de ce texte peut prêter à confusion si l'on ne tient pas compte du délai que l'on doit observer avant de pouvoir faire le deuxième recours, si la commission locale ne répond pas. Rappelons en effet que la commission locale a 30 jours pour répondre et 10 jours pour notifier sa réponse, ce qui fait en tout 40 jours. Donc, en réalité, le délai du deuxième recours s'étale seulement sur 20 jours à compter de la date de non réponse de la commission locale.

La commission nationale de recours préalable qualifiée rend sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la requête, selon l'article 11 de la loi 08-08².

¹ Il y a lieu de souligner ici le désordre dans lequel les articles de la loi 08-08 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale sont cités, en effet, l'article 07 introduit un délai de prise de décision de la commission locale de recours avant d'évoquer sa saisine, et c'est l'article 8 qui vient après pour fixer le délai de la saisine de cette commission, ce qui est complètement incompréhensible pour un lecteur novice en la matière.

² Là encore, nous constatons l'incohérence des articles de la loi 08-08 qui organisent les procédures dans un enchaînement complètement faux. L'article 11 fixe le délai de réponse de la commission nationale de recours préalable avant celui de sa saisine, qui est fixé bien après, par l'article 13, rendant difficile la lecture de la loi même pour les praticiens du droit.

Les décisions de la commission nationale de recours préalable sont notifiées dans un délai de 10 jours à compter de la date de la décision. (art. 14, loi 08-08).

b- Le recours juridictionnel

Les décisions de la commission nationale de recours préalable qualifiée sont susceptibles de recours devant le tribunal compétent, selon le code de procédures civiles et administratives, dans un délai de 30 jours à compter de la date de la remise de la notification de la décision contestée, ou dans un délai de 60 jours à compter de la date de réception de la requête par la commission nationale de recours préalable qualifiée, si l'intéressé n'a reçu aucune réponse à sa requête, conformément à l'article 15 de la loi 08-08.

Là encore, il faut observer un délai de 40 jours à compter de la date de la saisine de la commission locale, en cas de silence de celle-ci (30 jours pour qu'elle réponde et 10 jours pour qu'elle notifie) et à partir de cette date, nous aurons 20 jours seulement pour faire le recours juridictionnel.

Les litiges qui naissent entre les institutions et les administrations publiques en tant qu'organismes employeurs et les organismes de sécurité sociale relèvent de la compétence des juridictions administratives. (art. 16, loi 08-08).

II- Contentieux médical

A- Définition du contentieux médical

On entend par contentieux médical, les litiges relatifs à l'état de santé des bénéficiaires de la sécurité sociale, notamment la maladie, la capacité de travail, l'état de santé du malade, le diagnostic, le traitement ainsi que toute autre prescription médicale¹.

B- Règlement du contentieux médical

Le contentieux médical est caractérisé par la nature technique de son règlement, car il exige des spécialistes en la santé qui peuvent déterminer l'état de santé du bénéficiaire, le diagnostic, le traitement, mais aussi constater l'état d'incapacité

¹ Voir l'article 17 de la loi 08-08 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, Op.cit.

temporaire ou permanente, totale ou partielle, dû à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, ou encore déclarer l'état d'invalidité du bénéficiaire¹.

Les litiges relevant du contentieux médical sont réglés, suivant le cas, par la procédure de l'expertise médicale ou dans le cadre des commissions d'invalidité de wilayas qualifiées, conformément à l'article 18 de la loi 08-08. Les décisions de ces dernières sont susceptibles de recours juridictionnel.

a- L'expertise médicale

Les litiges du contentieux médical qui sont du ressort de la commission d'invalidité de wilaya, sont soumis à l'expertise médicale. (art. 19, loi 08-08).

La demande d'expertise médicale doit être formulée par l'assuré social dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la notification de la décision de l'organisme de sécurité sociale. Cette demande doit être écrite et accompagnée d'un rapport du médecin traitant. (art. 20, loi 08-08).

Le médecin expert est désigné d'un commun accord entre l'assuré social assisté de son médecin traitant d'une part, et l'organisme de sécurité sociale d'autre part. Il est choisi sur une liste médecins experts établie par le ministère de la santé et le ministère de la sécurité sociale, après consultation obligatoire du conseil de déontologie médicale (art.21 loi 08-08).

L'organisme de sécurité sociale doit, dans un délai de 8 jours à compter de la date de dépôt de la demande, entamer la procédure de l'expertise médicale en proposant à l'assuré social par écrit 3 médecins experts au moins (art.22 loi 08-08).

L'assuré social est tenu d'accepter ou de refuser les médecins experts proposés dans un délai de 8 jours sous peine de déchéance de son droit à l'expertise médicale. S'il s'abstient de répondre, il est tenu d'accepter l'expert désigné par l'organisme de sécurité sociale. (art. 23 loi 08-08). Il est aussi déchu de son droit à l'expertise médicale s'il refuse, sans motif valable, de répondre aux convocations du médecin expert. (art. 28, loi 08-08).

¹ KHEIR Boudiaf, « Le règlement interne du contentieux médical en matière de contentieux social », دفتار السياسة، القانون، n° 16, janvier 2017, Université de Ouargla, p. 01.

L'organisme de sécurité sociale doit remettre au médecin expert un dossier comportant : l'avis du médecin traitant, un résumé du litige, la mission de l'expert. (art.25, loi 08-08). Le médecin expert est tenu de déposer à l'organisme de sécurité sociale son rapport dans les 15 jours à compter de la date de réception du dossier suscité. Une copie de ce rapport est adressée à l'assuré social. (art. 26, loi 08-08).

L'organisme de sécurité sociale est tenu de notifier à l'intéressé les résultats du rapport d'expertise médicale dans les 10 jours suivant sa réception. (art.27, loi 08-08). Les résultats de l'expertise médicale s'imposent aux parties de manière définitive.

Par ailleurs que la section sociale du tribunal peut être saisie pour une expertise judiciaire en cas d'impossibilité de procéder à une expertise médicale sur l'intéressé¹.

b- La commission d'invalidité de wilaya qualifiée

Il est crée une commission d'invalidité de wilaya qualifiée, dont la majorité des membres sont des médecins. Cette commission statue sur les litiges des décisions rendues par les organismes de la sécurité sociale relative à :

1- L'état d'incapacité permanente totale ou partielle due à un accident de travail ou une maladie professionnelle, donnant lieu à une attribution d'une rente.

2- L'admission en invalidité ainsi que la catégorie de la révision de l'état d'invalidité dans le cadre des assurances sociales. (art. 30, 31, loi 08-08).

La commission d'invalidité de wilaya qualifiée est saisie par l'assuré social dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la notification de la décision de l'organisme. Elle est saisie par une demande écrite accompagnée du rapport du médecin traitant. (art. 33, loi 08-08).

La commission d'invalidité de wilaya qualifiée prend toutes les mesures (désignation d'un médecin expert, examen du malade...etc) Elle statue sur les contestations qui lui sont soumises dans un délai de 60 jours à compter de la date de réception de la requête. (art. 31, 32, loi 08-08), et ses décisions sont notifiées dans un délai de 20 jours à compter de leur date (art. 34, loi 08-08)

¹ Article 19 de la loi 08-08 relative aux contentieux en matière de sécurité sociales, Op.cit.

c- Le recours juridictionnel

Les décisions de la commission d'invalidité sont susceptibles de recours devant les juridictions compétentes dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la notification de la décision. (art. 35, loi 08-08).

IV- Contentieux technique à caractère médical

A- Définition du contentieux technique à caractère médical

Le contentieux technique à caractère médical désigne les litiges qui naissent entre les organismes de sécurité sociale et les prestataires de soins et de services et relatifs à l'activité professionnelle des médecins, des pharmaciens, chirurgiens, dentistes, et auxiliaires médicaux concernant la nature du traitement et le séjour dans un hôpital ou une clinique. (art.38 loi 08-08).

B- Règlement du contentieux technique à caractère médical

Il est créé auprès du ministre chargé de la sécurité sociale, une commission technique à caractère médical, composé de médecins relevant à nombre égal du ministère chargé de la santé, de l'organisme de sécurité sociale et du conseil de déontologie médicale. (art. 39, loi 08-08).

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires, la commission technique à caractère médical est chargée de statuer en premier et dernier ressort sur les dépassements ayant entraîné des dépenses supplémentaires pour l'organisme de sécurité sociale. A ces fins, la commission est habilitée à prendre toute mesure lui permettant d'établir les faits (désigner expert, enquête... etc)¹.

La commission technique est saisie par l'organisme de sécurité sociale dans les 6 mois qui suivent la découverte des dépassements, sans qu'il se soit écoulé 2 ans à compter de la date de paiement des prestations, objets du litige. (art. 42, loi 08-08).

Les décisions de la commission technique à caractère médical sont notifiées à l'organisme de sécurité sociale, au ministre chargé de la santé et au conseil national de déontologie médicale, conformément (art. 43, loi 08-08).

¹ Voir les articles 40 et 41 de la loi 08-08 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, Op.cit.

Conclusion

Cette étude des pratiques des relations de travail et du contentieux social est loin d'être exhaustive, mais nous avons essayé de sélectionner les sujets qui sont les plus problématiques tant pour un juriste qui aurait pour vocation de s'orienter vers la vie active, en tant que gérant d'entreprise, ou en tant que salarié, que pour un futur chercheur qui voudrait se spécialiser dans cette discipline, ô combien instructive et engageante.

Nous l'avons bien compris, le droit du travail n'est pas toujours au service d'un idéal, bien qu'il soit conçu pour protéger les intérêts des salariés. Les considérations économiques prennent souvent le dessus sur cette vocation classique, et il n'est pas chose facile de trouver le juste équilibre entre besoins sociaux et objectifs économiques. Aussi, la pratique des relations de travail subit-elle ces chevauchements. En ce sens, il est attendu du praticien du droit de savoir tirer profit de la règle existante, quel que soit le côté dans lequel il se trouve, et il est attendu du chercheur en droit qu'il guide le praticien sur les meilleures voies, sans jamais enfreindre la loi.

La diversité des contentieux qui découlent des relations de travail et la variation de leurs moyens de règlement témoignent de toute la complexité des rapports régis par le droit social, qu'il s'agisse des relations de travail, qui en sont la base, ou des relations entre assurés sociaux, majoritairement des salariés et leurs ayants droits, et les organismes de sécurité sociale. C'est pourquoi, il est particulièrement nécessaire pour le praticien du droit, de maîtriser les moyens de prévention et de règlement de cette multitude de conflits, étant le dernier recours dont on dispose pour faire valoir l'application de la loi, aussi insuffisante soit-elle, dans un environnement d'économie instable et d'intérêts opposants.

Bibliographie

En langue française

Ouvrages

- 1- **AMOURA Amar**, *Droit du travail et Droit social : guide pratique*, Edition EL MAÂRIFA, Alger, 2002.
- 2- **AUZERO Gilles** et **DOCKES Emmanuel**, *Droit du travail* (à jour de la loi relative à la sécurisation de l'emploi), 28^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2014.
- 3- **BAALI Mohamed Essaghir**, *Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques*, Editions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000.
- 4- **BENAMROUCHE Amar**, *le nouveau droit du travail en Algérie*, Editions Hiwarkoum, SAE, SLE.
- 5- **FAVENNEC-HERY Françoise** et **VERKINDT Pierre-Yves**, *Droit du travail*, manuel, 2^{ème} édition, L.G.D.J, Lextenso Editions, Paris, 2009.
- 6- **JEAMMAUD Antoine**, **PELISSIER Jean** et **SUPIOT Alain**, *Droit du travail*, 24^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2008.
- 7- **JEAMMAUD Antoine**, **PELISSIER Jean** et **SUPIOT Alain** ; *Droit du travail*, 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001.
- 8- **KORICHE Mahammed Nasr-Eddine**, *Droit du Travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Relation d'emploi et de travail une contractualisation relative*, Tome 1, OPU, 2009.
- 9- **LE MIRE Aude**, *Licenciement économique : Guide pratique : Loi de modernisation sociale ; Réforme Fillon*. Editions d'Organisation, Paris, 2004.
- 10- **YACOUB Zina**, *Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement*, Presses Académiques Francophones, Sarrebruck, 2014.

Thèses et Mémoires

- 1- **ROUDENKO Nathalie**, *les sanctions du recours irrégulier au contrat de travail à durée déterminée : étude comparative du droit russe et du droit français*, Faculté de Droit et de Sciences Politiques d'Aix-Marseille, Presse Universitaire d'Aix-Marseille, (PUAM), 2005, p. 53.
- 2- **YACOUB Zina**, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Thèse pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, Faculté de Droit et Sciences Politiques, décembre 2017.

Articles et communications

Articles

- 1- **ABDELKADER Djamel**, « Travail et civilisation ; penser l'ouverture des Espaces, des Métiers, des pratiques », *RAT*, n° 29, SAE, pp. 31-52.
- 2- **AKKACHA Mohieddine**, « La faute grave dans le licenciement disciplinaire en droit algérien du travail », *Revue IDARA*, 2001, n° 21, pp. 213-234.
- 3- **AIT BELKACEM Mahrez**, « L'assurance chômage : entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », *RAT*, Numéro spécial (l'emploi), 1998, n° 23, pp. 89-99.
- 4- **BENHENNI Abdelkader**, « Les conventions collectives et le management participatif », *Revue IDARA*, 1992, n° 2, pp. 55-78.
- 5- **BENGHERSALLAH S.** « Le régime juridique des conflits individuels de travail », *R.A.T.*, 1998, n° 22, pp. 16-22.
- 6- **BOUDRA Belgacem**, « Le régime juridique de l'entreprise publique économique », *RASJEP*, 1993, n° 02, pp. 245-260.
- 7- **CHARFI Mohammed**, « Problématique juridique de réajustement du niveau de l'emploi et la question de la réintégration des travailleurs à leurs postes d'emploi », *Revue Algérienne du Travail*, n° 23/1998, pp. 111-137.

- 8- **DHIB Abd-Essalam**, « Le contrat de travail à durée déterminée », (version française de l'article), publié dans : *النشاطات الوطنية الديوان القضائية، المجلة* : 2001 لسنة 01 عدد التربوية .
- 9- **GUEDJALI. N.** « Volets sociaux des plans de redressement des entreprises », *RAT*, 1998, n° 23, pp. 77-87.
- 10- **KHEIR Boudiaf**, « Le règlement interne du contentieux médical en matière de contentieux social », *دفاتر السياسة والقانون*, n° 16, janvier 2017, Université de Ouargla.
- 11- **KORICHE M'hamed Nasr Eddine**, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », *RAT*, Numéro spécial : *l'emploi*, 1998, n° 23, pp. 45-60.
- 12- **KORICHI Abdelaziz**, « Le statut général du travailleur en Algérie », *Revue du Centre Maghrébin d'Etudes et de Recherche Administrative*, n° 14/1980, Tunis, pp. 21-34.
- 13- **LABANI Ouafa**, « La nature juridique du recours préalable dans le contentieux général de la sécurité sociale, étude comparative entre les droits algérien et français de la sécurité sociale », *Revue Sciences Humaines*, n° 32, Vol. B, décembre 2009, Université de Constantine.
- 14- **PIZZIO- DELAPORTE Corine**, « Libertés fondamentales et droits du salarié Le rôle du juge » *Revue Droit Social*, numéro spécial : La nouvelle assurance chômage, 2001, n° 04, pp. 404-411.
- 15- **SAVATIER Jean**, « Droit disciplinaire », *Recueil Dalloz*, Répertoire Travail, Vol : *Contrat de travail*, Paris, 1990, pp. 01-19.
- 16- **VACHET Gérard**, « Contrat de travail à durée indéterminée (Rupture : effets), Délai-congé ; Indemnité de licenciement », *Recueil Dalloz*, Vol 2 *Contrat de travail*, Paris, 2000, pp. 01-30.
- 17- **YACOUB Zina**, « Vers la depermanisation des relations de travail en droit algérien », *Revue, Académique de la Recherche Juridique*, n°01/2014, FDSP, Université de Béjaia, pp. 77-83.

18-YACOUB Zina, « De la régression de l'ordre public social en droit algérien à l'émergence d'un ordre public dérogatoire », *Revue de Droit Comparé de Travail et de la Sécurité Sociale*, 2017, n° 01, COMPTRASEC, Bordeaux, p. 47.

19-ZOUAÏMIA Rachid, « l'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie » *RASJEP*, n° 1/1989, pp. 145-147.

Communication

YACOUB Zina, « Point sur la conciliation dans le règlement des conflits individuels de travail », Colloque international sur *les modes alternatifs de règlement des différends : défis et réalités*, Faculté de Droit et Sciences Politiques, Université de Béjaia, 26-27 Avril 2016.

Textes juridiques

1- Révision constitutionnelle de 2016, adoptée par le parlement le 07-02-2016, promulguée par la loi n° 16-01 du 06-03-2016 portant Révision constitutionnelle, *JORA* n° 14 du 07-03-2016.

Textes législatifs

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

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

3- Ordonnance n° 66-156 du 8-06-1966 portant le code pénal, *JORA* n° 49 du 11-06-1966, modifiée et complétée.

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

5- Ordonnance n° 75-33 du 29-04-1975 relative aux attributions de l'inspection du travail, *JORA* n° 39 du 16-05-1975 (abrogée).

- 6- Ordonnance n° 71-74** du 16/11/1971 relative à la gestion socialiste des entreprises publiques, *JORA* n° 101 du 13-12-1971. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990).
- 7- Ordonnance n° 75-31** du 29/ 04/ 1975 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé, *JORA* n° 39 du 16/05/1975. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990).
- 8- Ordonnance n° 75-58** du 26 septembre 1975 portant Code civil, *JORA* n° 78 du 30-09-1975, Modifiée et complétée.
- 9- Loi n° 78-12** du 05-08-1978 portant le Statut Général du Travailleur, *JORA* n° 32 du 08-08-1978. Modifié.
- 10- Loi n° 81-10** du 11-07-1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, *JORA* n° 28 du 14/07/1981, modifiée et complétée.
- 11-Loi n° 82-06** du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, *JORA* n° 06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990).
- 12- Loi n° 88-01** du 12-01-1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques, *JORA* n° 2 du 13-01-1988, modifiée et complétée.
- 13- Loi n° 90-02** du 06- 02- 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, *JORA* n° 6 du 07-02-1990, modifiée et complétée.
- 14- Loi n° 90-04** du 06-02-1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, *JORA* n° 6 du 07-02-1990, modifiée et complétée.
- 15- Loi n° 90-11** du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 17 du 25-04-1990, modifiée et complétée.
- 16- Loi n° 90-14** du 02-07-1990 relatives aux modalités d'exercice du droit syndical, *JORA* n°23 du 06-07-1990, modifiée et complétée.
- 17- Loi n° 91-29** du 21-12-1991 modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 68 du 25-12-1991.
- 18-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.
- 19-Ordonnance n° 96-21** du 09-07-1996, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, *JORA* n° 43 du 10-07-1996.
- 20- Loi n°08-08** du 23-02-2008 relative aux contentieux en matière de sécurité sociale, *JORA* n° 11 du 02-03-2008.

21- Loi n° 08-09 du 25-02-2008, portant code de procédure civile et administrative, *JORA* n° 03 du 23-04-2008, modifiée et complétée.

22- Loi n° 14-06 du 09-08-2014 relative au service national, *JORA* n° 48 du 10-08-2014.

Textes réglementaires

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

2- Décret exécutif n° 05-07 du 06-01-2005, fixant la compétence locale des bureaux de conciliation, *JORA* n° 04 du 09-01-2005.

Document

Convention Collective entre Algérie Poste et la Fédération Nationale des Travailleurs des Postes Télécommunication. Articles 60 à 63.
<https://www.poste.dz/uploads/collective-agreement.pdf>

En langue arabe

الكتب

1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2012.

2- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة- 1979،

3- بن رجدة جمال، القانون الاجتماعي: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، سلسلة القانون في الميدان، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009.

4- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

المذكرات

فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل-دراسة مقارنة-الجزائر - فرنسا، رسالة ماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2002-2003،

الاجتهاد القضائي

1- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 144351 المؤرخ في 1997/04/23، مجموعة قرارات الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1987-2001 الصادرة عن شركة كليك لخدمات الحاسوب، الجزائر، 2001.

2- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 283600، مؤرخ في 2004/12/15، المجلة القضائية عدد 2004/02، ص. 193.

3- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 320010 مؤرخ في 2005/10/05، نشرة القضاة، 2006، العدد 59، ص. 223. عن جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، الطبعة الأولى 2013، الجزء الثاني، منشورات كليك، الجزائر 2013، ص. 1000-1001.

4- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 350940، مؤرخ في 2006-12-16، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2007.

5- قرار المحكمة العليا المؤرخ في 06 ماي 2010، ملف رقم 578299، فهرس 10/01843، غير منشور.

6- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 0824177، مؤرخ في 2013/07/04، المجلة القضائية عدد 2013/02، ص. 263.

7- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 958049 المؤرخ في 2016-01-07. منشور على الموقع :

<http://www.coursupreme.dz/>

Sommaire

Introduction	01
Première partie : Pratiques des relations de travail	01
Chapitre préliminaire : L'évolution du droit du travail en Algérie	02
Chapitre 1 : Pratique des relations individuelles de travail	07
I- Conclusion du contrat de travail et naissance de la relation de travail	07
A- Définition du contrat de travail	07
B- Caractéristiques du contrat de travail	07
C- Conditions de validité des contrats de travail	08
a- Les éléments du contrat de travail	08
b- les conditions formelles de la conclusion du contrat de travail	09
c- La période d'essai	10
d- Conditions d'éligibilité (pour le recrutement)	10
D- La durée du contrat de travail	11
a- Le contrat à durée indéterminée (CDI)	12
b- Le contrat à durée déterminée (CDD)	12
II- Les effets de la relation de travail	15
A- Les droits du travailleur	15
a- Le droit à la rémunération	15
b- Le droit à la protection	17
c- Les droits Constitutionnels	18
B- Les obligations du travailleur	19
a- Les obligations pendant le travail	19
b- Les obligations en dehors des heures de travail	20
III- La suspension de la relation de travail	21
A- Les cas de suspension légale	21
a- La suspension sur accord mutuel des parties	21
b- Congés de maladie ou assimilés	22

c- Le service national	22
d- L'exercice d'une charge publique électorale	23
e- La privation de liberté du travailleur	24
f- La suspension pour faute disciplinaire	24
g- L'exercice du droit de grève	25
h- La formation professionnelle	25
i- Les raisons techniques et la force majeure	25
B- Les effets de la suspension	26
a- La suspension de la rémunération	26
b- L'interdiction de sanction disciplinaire durant la suspension.....	26
c- La réintégration du travailleur à la fin de la suspension	26
IV-La fin de la relation de travail	27
A- Le Licenciement disciplinaire.....	28
a- Les conditions de fond (La faute grave)	28
b- Les conditions procédurales	32
c- Le contrôle juridictionnel	34
d- Les conditions du licenciement sans faute	36
B- Le licenciement pour compression d'effectif.....	38
a- L'exigence d'une cause économique	38
b- Les conditions procédurales	39
c- Les droits postérieurs aux décisions de licenciement	44
d- Le contrôle juridictionnel	45
Chapitre 2 : Les relations collectives de travail	47
I- La convention collective	47
A- Généralités sur la convention collective	48
a- Définition de la convention collective	48
b- Classification des conventions collectives	48
c- Contenu des conventions collectives	49
B- Conformité de la convention collective (principe de faveur)	50
C- L'élaboration des conventions et accords collectifs	51

a-	La capacité de négociation	51
b-	Le déroulement de la négociation	52
c-	L'enregistrement de la convention.....	53
	D- Exécution des conventions et accords collectifs	53
a-	Du caractère obligatoire des conventions collectives	53
b-	Procédures d'exécution.....	54
	E- Dénonciation des conventions et accords collectifs	55
a-	Dénonciation par les parties	55
b-	Dénonciation par l'inspecteur du travail	56
II-	L'exercice du droit syndical	56
	A-Généralités sur les organisations syndicales	57
a-	Définition des organisations syndicales	57
b-	caractéristiques des organisations syndicales.....	57
c-	Constitution des organisations syndicales	57
d-	Fonctionnement des organisations syndicales	60
e-	Suspension et dissolution des organisations syndicales	62
	B- Les organisations syndicales représentatives	62
a-	Conditions de représentativité	63
b-	Formalités de reconnaissance de la représentativité	64
c-	Prérogatives des organisations syndicales représentatives	64
	C-Dispositions particulières relatives aux organisations syndicales des travailleurs salariés	66
a-	Des structures syndicales	67
b-	Des facilités pour les délégués syndicaux et leurs organisations	68
c-	Protection spéciales des délégués syndicaux	69
	Deuxième partie : Le contentieux social	71
	Chapitre 1 : Contentieux du travail.....	71
I-	Les conflits individuels de travail	71
A-	Définition du conflit individuel de travail	72

B- Règlement du conflit individuel de travail	72
a- Les mesures de règlement internes à l'entreprise	72
b- La conciliation	73
c- Le règlement judiciaire des conflits individuels de travail.....	78
II- Les conflits collectifs de travail	80
A- Définition du conflit collectif de travail	80
B- Prévention et règlement des conflits collectifs de travail	80
B-1 La prévention des conflits collectifs de travail	81
B-2- Le règlement des conflits collectifs de travail	81
a- La conciliation	82
b- La médiation	83
c- L'arbitrage	83
d- La grève	84
III- L'exercice du droit de grève	84
A- Les modalités d'exercice du droit de grève	84
a- L'approbation	85
b- Le préavis	85
B- Les effets de la grève	86
a- La suspension de la relation de travail	86
b- L'interdiction de remplacement	86
c- L'interdiction de la sanction disciplinaire	87
C- Relativité du droit de grève : Interdictions et limitations	87
a- Interdiction de recours à la grève	87
b- Limitations à l'exercice du droit de grève	88
D- La résolution de la grève	90
a- La poursuite des négociations	91
b- La médiation	91
c- L'arbitrage	91
Chapitre 2 : Contentieux de la sécurité sociale	93

I- Contentieux général	93
A- Définition du contentieux général	93
B- Règlement du contentieux général	94
a- Le recours préalable	94
b- Le recours juridictionnel	96
II- Contentieux médical	96
A- Définition du contentieux médical	96
B- Règlement du contentieux médical	96
a- L'expertise médicale	97
b- La commission d'invalidité de wilaya qualifiée	98
c- Recours juridictionnel	99
III- Contentieux technique à caractère médical	99
A- Définition du contentieux technique à caractère médical	99
B- Règlement du contentieux technique à caractère médical	99
Conclusion	100
Bibliographie	101
Sommaire	108