

L'évolution du rôle protectionniste des règles du droit du travail en Algérie

BELLOUL Amar ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Maître de conférences classe « B », Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Bejaia, 06000 Bejaia, Algérie.

Email : bellouamar@gmail.com

Résumé :

Le régime politique et économique de l'Algérie a connu deux périodes principales. La première, dominée par un régime socialiste, se termine à la fin des années quatre-vingt, pour donner naissance à une autre période ouvrant la voie à l'économie de marché. Par conséquent, un nouvel ordre social voit le jour. Ce dernier limite, désormais, l'intervention de l'Etat dans la sphère sociale qui doit se faire à travers un nouveau code de travail plus enclin à répondre aux exigences du moment.

Mots clés :

Mutation, négociation, contrat de travail, relation de travail, le salarié, l'employeur, règlement des conflits, entreprise, tribunal social, jugement

Date de soumission: 08/12/2019, *Date d'acceptation:* 16/12/2019, *Date de publication:* 31/12/2019

Pour citer l'article:

BELLOUL Amar , " L'évolution du rôle protectionniste des règles du droit du travail en Algérie ", RARJ, Vol 10, n°3, 2019, pp. 908-916.

Disponible sur: <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

L'auteur correspondant : BELLOUL Amar , bellouamar@gmail.com

The evolution of the protectionist role of labor law in Algeria

Summary:

The political order and the economic order of Algeria knew two sequences, which were finished eighty years, under a socialist regime and the other which began just after, opening the doors to the market economy. This condition of change is essential, it is necessary that we make it of a new code of work which answers the exigencies of the conjuncture.

Keywords:

Transfer, negotiation, employment contract, employment relationship, employee, employer, dispute resolution, company, social court, judgment

تطور الدور الحمائي لقواعد قانون العمل في الجزائر

الملخص:

عرف النظام السياسي والاقتصادي في الجزائر مرحلتين ، انتهت الأولى والتي كانت تحت غطاء النظام الاشتراكي مع نهاية الثمانينات ، لتبدأ المرحلة الثانية بعدها ، والتي فتحت المجال لاقتصاد السوق. هذا التحول افرز نظام عام اجتماعي جديد الذي لا يسمح بتدخل الدولة - وهي ضرورة ملحة - إلا عن طريق سن قانون عمل جديد يستجيب متطلبات المرحلة .

الكلمات المفتاحية:

تحول، تفاوض، عقد العمل، علاقة العمل، العامل،المستخدم، نزاعات العمل،المؤسسة، المحكمة الاجتماعية، الأحكام

Introduction

En 1962, faute d'une législation algérienne de travail, il a été procédé tout d'abord à la reconduction de toute la législation antérieure à l'indépendance, sauf dans ses dispositions contraires à la souveraineté nationale, ou d'inspiration coloniale ou de nature discriminatoire. Le 19 octobre 1962, l'Algérie procède à la ratification de 47 Conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces conventions ratifiées constitueront, plus tard, le socle sur lequel repose les lois sociales en Algérie et constitueront une source importante du droit du travail algérien¹.

La charte nationale de 1975² et la constitution de 1976 mettent en avant la promotion de la vie et du bien être des travailleurs algériens., la loi de 1978 portant statut général des travailleurs algériens s'inscrit dans cette perspective, disposant que tout les algériens ont droit au travail. Il est à noter toutefois que cette loi ne prend pas en compte la question de la protection des travailleurs des agissements de leurs employeurs, du fait que l'entreprise nationale est considérée comme un bien appartenant à l'Etat au service du citoyen dont le travailleur, ce dernier est protégé d'une façon systématique, en témoigne les recrutements de masse au détriment de la rentabilité économique. L'entreprise publique remplit à cet effet, une tâche d'ordre social.

L'année 1990 constitue un tournant décisif dans l'encadrement juridique des relations du travail en Algérie. En effet, cinq (5) lois sont adoptées formant l'arsenal juridique sur le quel repose le nouveau droit du travail. Il s'agit de la loi relative aux relations de travail, celle relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, de la loi relative à l'inspection du travail, de la loi relative au règlement des conflits individuels de travail, et enfin de la loi relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

Contrairement à l'ancienne législation, ces lois, constituant le nouveau code du travail algérien, marquent une nette rupture avec l'ancien régime en introduisant une dose de flexibilité et mettant à la disposition des travailleurs et acteurs du monde du travail de nouveaux instruments liés à négociation et au dialogue social³.

Ainsi, suite à ce mouvement de déréglementation, du retrait de l'Etat de la sphère économique et dans la régulation des relations du travail, le législateur s'est trouvé concurrencé dans la production de la norme, par d'autres acteurs à travers le contrat

¹ - BATTACHE Zahir, « Evolution de la législation du travail en Algérie (1re partie) », *Journal El-Watan* du 17-11-2017.

² La charte nationale est un ensemble de textes proposés par le président algérien, ordonnance n°75-69 de la 01-11-1975 portant création d'une commission supérieure de la charte nationale, *JORA* du 04-11-1975, soumise au référendum de 27-06-1976, (l'ordonnance n° 76-51 du 03-06-1976, adoptée le 19-11-1976).

³ - Cf. BERRI Noureddine & AISSAOUI Azedine, « De la régulation étatique à la régulation privée : la place des conventions collectives en droit du travail », *Revue académique de la recherche juridique*, numéro spécial, 2017, pp. 44-55, Voir aussi, BATTACHE Zahir, « Evolution de la législation du travail en Algérie (2e partie) », *Journal El-Watan* du 28-11-2017.

et les conventions collectives. Par conséquent, la force obligatoire conférée à ces derniers a fait naître, ce qui est appelée, « *une démocratie sociale* »⁴.

Les règles du droit du travail en Algérie sont donc passées d'un droit rigide à droit mou, ayant des procédures en faveur des travailleurs. En effet, la loi 90-11⁵ relative aux relations du travail prévoit que la relation du travail peut être prouvée par tous les moyens de preuve, ce qui rend facile aux travailleurs de réclamer leurs droits. A ce titre, la question qui se pose est celle de savoir quels sont les éléments essentiels touchés par la mutation dans la protection des droits des travailleurs?

Afin de répondre à cette problématique, nous avons jugé pertinent de comparer quelques éléments de droit (en matière de relation de travail) entre l'ancienne loi (principalement, la loi de 1978)⁶ et les lois adoptées à partir de 1988⁷. Ces éléments essentiels concernés par cette comparaison sont : la formation du contrat (I), l'exécution du contrat (II) et la nature spécifique du tribunal social et les jugements rendus en matière sociale (II).

I – Dans la formation du contrat de travail

La relation de travail était régit par des dispositions juridiques exorbitantes, en ce que la loi et les textes d'application déterminent minutieusement les conditions du travail ainsi que les droits et obligations des parties⁸. Par conséquent, aucune voie possible à la négociation n'était envisageable. En effet, selon la loi relative au statut général du travailleur algérien, le contrat de travail est un contrat type versé dans une forme unifiée, dont lequel travailleur y signe lors de son installation⁹, il adhère aux conditions sans avoir à négocier ses droits et obligations ; une sorte de contrat

⁴ - BERRI Noureddine & AISSAOUI Azedine, *ibid*.

⁵ - Loi n° 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, JORA n° 17 du 25-04-1990, modifiée et complétée par : loi n° 91-29 du 21-12-1991, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, JORA n° 68 du 25-12-1991, décret législatif n° 94-03 du 11-04-1994, complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, JORA n° 20 du 13-04-1994, décret législatif n° 94-09 du 26-05-1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façons involontaire leur emploi, JORA n° 34 du 01-06-1994, ordonnance 96-21 du 09-07-1996 la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, JORA n° 43 du 10-07-1996, ordonnance n° 97-02 du 11/01/1997, complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, JORA n° 03 du 12-01-1997, ordonnance 97-03 du 11-01-1997 fixant la durée légale du travail, JORA n° 03 du 12-01-1997, loi n° 14-10 du 30-12-2014 portant loi de finances pour 2015, JORA n° 78 du 31-12-2014 et ordonnance n° 15-01 du 23-07-2015 portant loi de finances complémentaire pour 2015, JORA n° 40 du 23-07-2015.

⁶ - Loi n° 78-12 du 05-08-1978 relative au statut général du travailleur algérien, JORA n°32 du 08-08-1978

⁷ Loi n°88-01 du 12-01-1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques, JORA n° 02 du 13-01-1988

⁸ - La loi détermine les salaires, les indemnités, les promotions etc. V. disposition de la loi n° 78-12 du 05-08-1978 relative au statut général du travailleur algérien, *op.cit*

⁹ <https://silogora.org/ordre-public-social-et-le-principe-de-faveur/>

d'adhésion¹⁰, dont lequel les conditions de travail prévues par la législation en vigueur y sont reconduites.

A – Une volonté limitée pendant la négociation du contrat

Comme indiqué *supra*, les parties contractantes ne négociaient pas les clauses du contrat du travail ; le travailleur n'avait qu'à signer son contrat. Contrairement à l'ancienne législation, les nouvelles lois permettent une marge importante de négociations entre le travailleur et l'employeur relevant du secteur public ou privé. La négociation lors d'établissement du contrat touchera tous les éléments de la relation : les conditions du travail et tous les droits et les obligations en passant par la négociation des salaires et indemnités, pourvu qu'elles soient conformes aux règles du droit du travail, contrairement à ce qu'édicte le code civil¹¹. Il en est à titre d'exemple de l'accord sur un salaire inférieur au SNMG ; celui-ci ne peut être réclamé par l'employeur sous prétexte du consentement. Il est donc considéré nul et sans effets malgré le consentement des deux parties. De même, l'horaire du travail est fixée par l'employeur sous réserve de respecter les dispositions législatives et les clauses conventionnelles¹². En application du principe de faveur, le législateur prévoit quelques garde-fous afin de protéger le travailleur qui peut être tenté, le plus souvent à cause de ses conditions sociales, par des propositions nuisant à ses droits par l'employeur. En outre, le droit du travail prévoit une hiérarchie des normes entre le contrat individuel, l'accord de branche et la loi. Ainsi, d'une manière générale, aucun accord individuel ne peut être moins favorable qu'un accord de branche. Au contraire, les salariés peuvent toujours obtenir des accords plus favorables que la loi¹³. Toutefois, n'ayant pas de valeur constitutionnelle, le législateur peut prévoir des normes qui dérogent à ce principe (*de faveur*)¹⁴.

Cette évolution du droit algérien, n'est que la traduction du développement du droit occidental en la matière. En effet, on assiste, en France, à l'émergence d'un ordre public social dans lequel la négociation et le principe de faveur occupe une place importante. Dans le cadre de cet ordre, la loi reste impérative au regard du

¹⁰ - ZOUAÏMIA Rachid, « De l'Etat interventionniste à l'Etat régulateur : l'exemple algérien », Article non édit, p. 5.

¹¹ -MINE Michel, *Le grand livre du droit du travail*, 29e éditions, Eyrolles, Paris, 2018, p.2

¹² - MEGHRIBI Fayçal, « Le droit de travail algérien et la relation inégale entre salarié et employeur », *Le matin d'Algérie*, 24-11-2019

¹³ -<https://www.melchior.fr/etude-de-cas/lordre-public-social-et-le-principe-de-faveur-en-droit-du-travail>

¹⁴ - Sur le sujet, voir, RAY Jean-Emmanuel, *Droit du travail, droit vivant*, Ed. Liaisons, Paris, 2004, p. 33 et s. Sur la question en droit Algérien, V. SAMAR Nasreddine, « « Ordre public social et principe de faveur », Actes du colloque International sur *Les mutations de l'ordre public, de l'ordre public aux ordres publics*, Université de Béjaia, les 7 & 8 Mai 2014., BOUANAKA Essaïd, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et « l'intérêt de l'entreprise » », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro Spécial 2015, p. 663., BOUAKLI HACENE Chakib, « Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE », *Revue Académique de la Recherche Juridique*, Numéro spécial-2015, p. 675

contrat individuel, mais elle n'est que supplétive au regard de la convention collective¹⁵. L'évolution du droit social occidental a fait émerger un nouveau concept, celui de l'ordre public dérogatoire¹⁶. Celui-ci est toutefois pris, quelque peu, dans un sens négatif en droit social algérien¹⁷.

B- La condition d'écriture du contrat de travail

Le désengagement de l'Etat de la sphère économique signifie que celui-ci ne régle plus les rapports socio-économiques. De nouvelles formes de régulation ont vu le jour parmi lesquelles, le contrat a pris une place importante ; et, on assiste à la contractualisation des relations de travail qui consiste à promouvoir la liberté contractuelle individuelle et collective dans la gestion des rapports employeurs-employés¹⁸. Cette contractualisation est donc un élément essentiel de la refonte du droit du travail. La relation de travail est désormais libérée du cercle rigide de l'ancienne législation qui réclamait, en plus des conditions de travail préétablies, que le contrat soit versé dans un écrit (loi de 1978), surtout quand il est conclut avec une entreprise publique.

La situation de l'écrit a changée avec l'édiction de la loi 90-11 qui dispose en son article 8 que : « *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. Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, les conventions ou accords collectifs et le contrat de travail* ».

l'article 09 de la même loi prévoit que, le contrat de travail est conclut selon les formes connues en droit civil¹⁹, et l'article 10 ajoute qu'une relation de travail peut être prouvée par tout les moyens de preuve. Le contrat de travail au sens de la loi en

¹⁵ - V. YACOU B Zina, *Le droit algérien du travail, entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Thèse de Doctorat en droit, Université de Tizi-Ouzou, 2017, p. 221 et s. Cf. également, JEAMMAUD Antoine, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain, *Droit du travail*, 24ème édition, Dalloz, Paris, 2008, p. 1319.

¹⁶ - Ce nouvel ordre est apparu en 1982 suite à la promulgation de la l'ordonnance dite Auroux du 16 janvier 1982 relative à la durée de travail et aux congés payé. Cette ordonnance autorise la conclusion de conventions réduisant les droits des salariés dans les domaines stipulés. Alors que l'Ordonnance plafonne le nombre d'heures de travail supplémentaire possibles sans autorisation obligatoire de l'inspection du travail à 130 heures, le même texte autorise les partenaires sociaux à négocier un contingent d'heure supplémentaires supérieur à ce plafond sans qu'une autorisation administrative ne soit requise. Pour plus de détails sur le sujet, voir, YACCOUB Zina, *Le droit algérien du travail, entre enjeux économiques...*, Ibid. p. 222.

¹⁷ - Alors qu'en France, les accords dérogatoires sont légalement encadrés, en Algérie, la dérogation aux minimas légaux de protection intervient le plus souvent dans un cadre illégal. V. YACOU B Zina, « De la régression de l'ordre public social en droit algérien à l'émergence d'un ordre public dérogatoire », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2017, pp. 46-57

¹⁸ - YACOU B Zina, *Le droit algérien du travail, entre enjeux...*, op.cit, p. 60.

¹⁹ Art.54 du code civil dispose que « *Le contrat est une convention par laquelle une personne ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner à faire ou à ne pas faire quelque chose* ».

vigueur est donc consensuel et, est-il considéré conclut soit tacitement soit expressément, il est réputé conclut à une durée indéterminée, et ce, afin d'assurer aux travailleurs une stabilité socioprofessionnelle.

Mais est ce qu'un contrat du travail est toujours permanent ou des exceptions sont-elles prévues ? En vertu de l'article 12 de la loi 90-11 su-citée, le contrat de travail peut être conclut pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel dans les cas expressément prévus ci-après :

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

Au delà de ces cas, le contrat de travail est considéré indéterminé même s'il est conclut à une durée déterminé en infraction aux dispositions de l'article su-cité²⁰.

II- Pendant l'exécution du contrat

La relation de travail produit ses effets à partir de la conclusion du contrat, des droits et des obligations naissent, des organismes de travail sont chargés de veiller à la bonne exécution du contrat du travail où l'inspecteur de travail joue un rôle important²¹ dans le règlement des conflits.

A- Le contrôle effectué par l'inspecteur de travail

Aux termes de l'ancienne loi, l'inspecteur de travail est chargé d'intervenir pour régler les conflits de travail opposant les travailleurs aux employeurs, mais celui-ci agit seul et dans des cas très rares, car la gestion des conflits à l'époque été quasiment administrative. Désormais, et en vertu de la loi 90-11 modifiée et complétée, la protection de la partie faible qui est le travailleur, apparaît clairement au cours de la relation de travail et bénéficie de tout avantage prévu par la loi, par une convention collective du travail ou par un accord collectif de travail conclut pendant ou après l'établissement du contrat, même si celui-ci l'ignore ou n'y adhère pas. L'employeur et aussi appelé à mettre à la disposition du travailleur tout les moyens afin d'assurer la sécurité dans les lieux du travail. En cas de négligence, les infractions seraient

²⁰ - Voir, art.14 de la loi 09-04, op.cit.

²¹ - Loi n° 90-03 du 06-02-1990 (modifiée), relative à l'inspection de travail, JORA n°6 du 07-02-1990

constatées par l'inspecteur de travail qui est chargé d'effectuer des visites aux lieux de travail et, toute infraction relevée entraîne des sanctions civiles et pénales²².

B- En cas de conflit

L'inspecteur de travail était le seul à tenter de rapprocher les avis des parties en conflit, les représentants des travailleurs et des employeurs ne disposaient que d'un avis consultatif. Cependant, à partir de 1990, les modalités de règlement des conflits sont régies par les dispositions de la loi 90-04 du 06-02-1990²³, une loi claire et simple comportant des procédures simples et efficaces, qui se résument en trois étapes essentielles, il s'agit de la tentative de règlement interne au sein de l'organisme employeur, suivit par le règlement devant le bureau de conciliation composé de deux membres représentants des travailleurs, et deux membres représentants des employeurs, avec une présidence alternativement de 6 mois entre les membres, et enfin, le règlement judiciaire. De telles procédures permettent, contrairement à l'ancien mode de règlement, une gestion rapide et équitable du conflit.

III- Le caractère spécifique du tribunal social et des jugements rendus en matières sociales.

Le tribunal statuant en matière sociale n'était, jusqu'à la fin des années quatre-vingt, qu'une section comme les autres sections qui obéit aux mêmes procédures civiles ; il statue suivant les mêmes formes et délais que d'autres sections. La loi 90-04 prévoit de nouvelles procédures dans la prise de décisions en matière sociales (**B**) ainsi que dans la composition du tribunal social (**A**).

A- Le caractère spécifique du tribunal social

Aux termes de la loi 90-04, le tribunal social est composé d'un magistrat assurant la présidence, assisté par deux assesseurs représentants des travailleurs et deux autres représentants des employeurs, les cinq membres ont la voix délibératives²⁴.

Cette composition garantie les droits des deux parties et forme une représentation démocratique en ce que le choix des assesseurs passent par une élection.

²² - Les articles 138 et suivent de la loi 90-11 énumèrent les infractions et les peines.

²³ - Voir, les art.2, 3 et suivent de la 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).

²⁴ La section sociale est composée, à peine de nullité, d'un magistrat président, et d'assesseurs conformément aux dispositions de la législation du travail, art.502 de la loi n 08-09 du 25-02-2008 portant code de la procédure civile et administrative, JORADP n21 du 23-04-2008

B- La nature spécifique des jugements rendus en matières sociales

En règle générale les jugements pris par les tribunaux sont passibles d'un recours²⁵ et ne seront exécutés qu'après épuisement de toutes les voies de recours. La même règle était applicable sur les jugements en matière sociale et ce, jusqu'à la promulgation de la loi 90-04. Celle-ci rend exceptionnel les jugements des tribunaux sociaux. En effet, en vertu des articles 20, 21 et 22 de la loi 90-04 et l'article 73 alinéa 04 de la même loi, les tribunaux siégeant en matière sociale statuent selon les formes suivantes :

- En premier ressort dans les différents individuels de travail nés à l'occasion de l'exécution, de la suspension ou de la rupture d'une relation de travail, d'un contrat de formation ou d'apprentissage et de toute autre matière qui lui sont expressément attribuées par la loi

- En premier et dernier ressort, en cas d'annulation de sanctions disciplinaires décidées par l'employeur à l'encontre du travailleur sans qu'il ait été fait application des procédures disciplinaires, en cas de délivrance de certificat de travail ou tout document légalement prévus et enfin, en cas de licenciement abusif .

- A l'exécution provisoire et de plein droit pour les décisions judiciaires relèvent de l'application ou de l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ou a l'application et l'interprétation de tout accord conclu au titre de la procédure de conciliation devant le bureau de conciliation et aux paiement de rémunération et indemnités des six derniers mois.

De telles dispositions vont dans le sens de la flexibilisation des procédures de règlement des litiges et permettant une meilleurs protection et réintégration du travailleur.

Conclusion

L'évolution du droit du travail dans le monde est incontestablement liée au régime politique en vigueur dans chaque phase et lieu de développement Etatique. C'est pourquoi, l'abandon du droit statutaire qui encadrait les relations de travail à l'époque socialiste en Algérie, pour adopter une législation d'inspiration libérale, n'est pas une donnée qui s'explique dans le seul cheminement des réformes en Algérie en ce que cette dernière devient très sensible à ce qui se passe ceux d'autres cieux.

Après être scénariste, producteur et réalisateur en matière sociale, l'Etat, s'est désengagé de la sphère au profit du marché. Celui-ci requiert de nouveaux instruments de régulation tels que le contrat, la négociation et le principe de faveur comme formes modernes de régulation des relations du travail. Ces instruments sont consacrés en attendant des efforts permettant leur activation.

²⁵ - Art.06 du code de la procédure civile et administrative stipule que « le double degré de juridiction est le principe sauf si la loi en dispose autrement », loi n 08-09 op.cit.