

Rédition contribution **COMPTRASEC / Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale / Actualités Juridiques Internationales / 2015/2**

En droit algérien le licenciement peut être envisagé pour des faits incriminés par une législation pénale et commis par le salarié dans le cadre de la relation de travail. Dans ces conditions, la mise en œuvre de la procédure de licenciement soulève des interrogations concernant ses rapports avec la procédure pénale : l'employeur peut-il valablement accomplir la procédure de licenciement, qualifier la faute et décider du licenciement, sans être tenu préalablement par un constat d'infraction ? Si des poursuites sont engagées, l'employeur peut-il mener à son terme la procédure de licenciement, sans avoir à se préoccuper des suites données à sa plainte, ou de l'issue de l'instance devant la juridiction répressive ? Lorsque le salarié conteste son licenciement, alors que des poursuites pénales sont en cours, le juge du contrat de travail peut-il (et doit-il) se prononcer sur la régularité de ce licenciement, sans se préoccuper de l'issue du procès pénal en cours, et de la qualification par le juge répressif de l'acte reproché au salarié ?

Les règles procédurales que la législation du travail consacre au licenciement disciplinaire, ne prévoient aucune différence de traitement selon que la faute grave imputée au salarié se rapporte ou non à des faits que la législation pénale incrimine. Il peut également être observé qu'aucune prescription légale ne fait obstacle au contrôle par le juge en matière sociale de la régularité du licenciement pour faute grave, lorsque les faits ayant reçu cette qualification par l'employeur, sont sanctionnés par la législation pénale.

Aux questions posées par le rapport entre licenciement disciplinaire et poursuites pénales, la réponse apportée par la Cour suprême a d'abord été simple et sans discernement. La Chambre sociale a jugé, en effet, régulièrement que lorsque la faute grave imputée au salarié correspond à des faits pénalement incriminés, l'employeur n'est pas fondé en droit à mettre en œuvre la procédure de licenciement tant que la culpabilité du salarié n'a pas été établie à l'issue d'un procès pénal. L'organe de discipline de l'entreprise n'a pas à se substituer à la juridiction pénale compétente pour qualifier les faits incriminés pénalement¹. Ainsi, selon la formulation d'une décision du 23 avril 1997 : « *Tout licenciement qui sanctionne le salarié pour une faute susceptible d'être qualifiée de délit ou crime, avant que sa culpabilité n'ait été définitivement établie par la juridiction (pénale) compétente, est une violation de la loi* »². De même, la Haute Cour décide que si à l'issue d'une action pénale la culpabilité du salarié n'a pas été retenue, le fait pour un employeur de refuser sa

¹ -C.S., Ch. soc., dossier n° 188909, arrêt du 15 février 2000 (non publié)

² - Traduit de l'arabe, par nous. V. C.S., Ch. soc., dossier n° 144351, arrêt du 23 avril 1997, R.C.S. n° 1, 1997, p. 69.

réintégration dans l'entreprise, et de mettre fin ainsi à la suspension de la relation de travail, constitue un « *licenciement abusif* » justifiant l'obtention d'une réparation³.

Ainsi, le juge du contrat de travail ne peut retenir la qualification de faute grave justificative du licenciement que pour des faits que le juge répressif a qualifié d'infraction. De même, si l'infraction est constatée par jugement, il est inutile de chercher à faire la démonstration devant le Tribunal siégeant en matière sociale qu'il ne s'agirait pas néanmoins d'une faute grave au sens de la législation du travail⁴.

La subordination du licenciement disciplinaire à la mise en œuvre d'une procédure pénale, et à ses résultats, présente de sérieux inconvénients, y compris et avant tout pour le salarié, comme le montre la pratique. Le plus souvent, l'employeur victime d'une infraction s'abstient de déposer plainte et de demander réparation du préjudice subi. Il se contente de licencier le salarié⁵. Mais, en exigeant la constatation de l'infraction avant tout licenciement, la Cour suprême fait échec à cette pratique qui présente pourtant l'avantage pour le salarié de contenir le règlement d'un éventuel litige dans le cadre du droit du travail.

Dans l'intérêt aussi bien du salarié que de l'employeur, lorsque les faits imputés au salarié sont incriminés pénalement, ne faudrait-il pas opter pour une démarche distinguant la faute disciplinaire et ses conséquences sur la relation de travail, de l'infraction pénale et les droits auxquels elle ouvre pour la partie lésée ? En cas de litige, le juge du licenciement dispose, nonobstant la question de la constatation de l'infraction, d'un certain nombre de paramètres - qui ne sont pas nécessairement ceux utilisés par le juge répressif - pour vérifier si la faute grave est avérée au regard du fonctionnement de l'entreprise.

Progressivement la haute Cour semble se détacher de son analyse de départ. Dans un premier temps, une avancée de la Cour suprême a consisté à considérer que les actes du salarié qualifiés de fautes professionnelles graves par la législation du travail et pénalement incriminés peuvent entraîner le licenciement, sans qu'il soit nécessaire de faire constater au préalable l'infraction selon les règles de la procédure pénale⁶. Cette analyse était restrictive et se limitait aux seuls cas de chevauchement entre faute disciplinaire et infraction pénale du fait de l'intervention de la législation du travail dans la détermination des fautes professionnelles⁷. C'est seulement dans une décision plus récemment publiée que la Haute cours semble amorcer une nouvelle avancée plus significative vers la différenciation de traitement, au plan procédural, des cas de chevauchement entre fautes professionnelles et infractions, sans subordonner le disciplinaire au pénal. Elle pose, pour la première fois, comme principe que « la responsabilité pénale et la responsabilité disciplinaire sont

³ -C.S., Ch. soc., dossier n° 224829, arrêt du 03 avril 2002, R.C.S. n° 1, 2003, p. 226.

⁴ -C.S., Ch. soc., dossier n° 299512, arrêt du 11 mai 2005, R.C.S. n° 2, 2005, p. 241.

⁵ - Dans certain cas l'employeur suscite une démission que le salarié accepte volontiers de lui notifier pour éviter l'opprobre qui s'attache à une poursuite pénale, quelle qu'en soit l'issue par ailleurs.

⁶ -C.S., Ch. soc., dossier n° 337769, arrêt du 7 juin 2006, R.C.S. n° 1, 2006, p. 297.

⁷ -Il s'agit des actes de violence ; des actes par lesquels le travailleur cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail et du refus d'exécuter un ordre de réquisition.

indépendantes l'une de l'autre »⁸ et conclue, en conséquence, que la procédure de licenciement disciplinaire peut être engagée sans attendre un jugement pénal définitif.

Toutefois cette solution n'est retenue que dans les cas où l'acte reproché au salarié est incriminé par la législation pénale et préalablement qualifié par la législation du travail, le règlement intérieur (ou la convention collective) d'entreprise de faute professionnelle grave. L'aboutissement d'une procédure pénale pour engager la procédure de licenciement reste une exigence si l'acte répréhensible n'est incriminé que par la législation pénale et n'a pas reçu de source légale ou professionnelle la qualification faute grave.

On peut regretter que la Chambre sociale de la Cour suprême n'ait pas totalement rompu avec sa position de départ pour adopter dans tous les cas une analyse à même de favoriser une solution plus conforme à sa vocation en tant que juridiction ayant en charge l'application du droit du travail : affranchir le contentieux du licenciement disciplinaire de la procédure pénale, dans les cas de figure.

⁸ -CS., Ch. Soc., dossier n°0824177, arrêt du 04 / 07 / 2013, R.C.S. n°2, 2013, p. 263