

LA RELATION DE TRAVAIL EN DROIT ALGERIEN ENTRE PERENNITE ET PRECARITE *The employment relationship in algerien law Between perenity and insecurity*

DIB Abdelhafid Hikmet*

Faculté de droit,
Université Abou Bekr Belkaid, Tlemcen – Algérie-
dibabdelhafid@yahoo.fr

Date de soumission: 23/08/2022 Date d'acceptation: 29/09/2022 Date de publication 01/10/2022

Résumé.

L'avancer technologique et économique imposent aux réglementations d'évoluer et de s'adapter pour répondre efficacement aux nouvelles exigences du développement, et de prévoir plus de flexibilité en matière d'emploi. Souvent, cette flexibilité, est synonyme d'emploi précaire, schématisé dans les contrats de travail à durée déterminée.

Certains auteurs, ne manquent pas de qualifier la nature juridique de ces contrats de « précaire », qui font tenter les entreprises d'en abuser voir « transgresser la loi » par le recours « systématique » aux contrats de travail à durée déterminée. Leurs prétexte, est la nécessaire compétitivité de leurs entreprises. Or, cette approche s'avère erronée, puisque la réglementation à ce jour maintient le principe de la pérennité et la stabilité de l'emploi, ainsi la précarité telle qu'elle est schématisée, reste une mesure exceptionnelle et n'affecte pas le principe de la pérennité.

Il convient donc, de confronter la pérennité et la précarité, à travers la réglementation du travail pour en déterminer leurs portées et conséquences.

Mots clés : *Pérennité, précarité, stabilité, emploi, travail, contrat, durée déterminée, durée indéterminée, requalification, sanctions.*

Abstract:

Technological and economic advances require regulations to evolve and adapt to effectively meet new development requirements, and to provide more flexibility in employment.

Often, this flexibility is synonymous with precarious employment, schematized in the fixed-term employment contracts.

Some authors do not fail to qualify the legal nature of these contracts as "precarious", which tempt companies to abuse or even

* *L'auteur Correspondant*

"transgress the law" by the "systematic" use of fixed-term employment contracts. Their pretext is the necessary competitiveness of their companies. However, this approach proves to be erroneous, since the regulations to date maintain the principle of permanence and stability of employment, so the precariousness as it is schematized, remains an exceptional measure and does not affect the principle of permanence.

It's therefore necessary to confront permanence and precariousness through labor regulations to determine their scope and consequences.

Keywords : *Durability, precariousness, stability, employment, work, contract, fixed term, indefinite term, requalification, sanctions.*

Introduction:

Le travail et l'emploi en droit algérien, se caractérise par « la pérennité » de la relation de travail. Cette notion est bien établie en tant que « travail normal »¹ sous la forme « d'un emploi à temps complet et à durée indéterminée »². Ainsi, la confrontation entre « la pérennité » et « la précarité » est une tâche difficile, puisque cette dernière revêt un caractère à plusieurs facettes. Différentes études qui abordent le sujet de la précarité, se trouvent face à de nombreux paramètres, au point qu'il le qualifie « d'un concept à plusieurs dimensions aux frontières floues »³.

Cependant, il n'est pas sans remarquer, que le terme « précarité ou précaire » sont utilisés globalement voir vulgariser dans différents discours qu'ils soient politiques, économiques, sociologiques et académiques. De ces différents discours, on constate que le terme « précarité » est consacré généralement pour désigner des situations problématiques. Elle se traduit principalement, par l'instabilité, la déstabilisation, l'incertitude, la discontinuité, dans différent domaine : l'éducation, le marché du travail, la couverture sociale, le logement, le salaire ou rémunération...etc.

Devant cette multitude de dimension et afin de déterminer la précarité de l'emploi, certaines interventions l'attribuent à la durée limitée de la relation de travail, en évoquant « la dépermanisation » de la relation de travail et le recours direct aux contrats à durée déterminée. Ils avancent aussi, qu'il y a « recours systématique à des contrats de travail à durée déterminée ... »⁴, et que cette pratique a tendance à se généraliser, au point que « l'entreprise algérienne transgresse la loi par la tentative d'imposer ce modèle original de relations de travail fondé sur le concept de la dépermanisation ; un concept de nature économique qui n'est autre qu'une façon déguisée de recourir aux contrats de travail à durée déterminée »⁵.

Notre but ici, n'est pas de nier l'existence de la « précarité de l'emploi » en droit algérien, mais notre avis reste partager à propos des

réflexions avancées par certains auteurs énoncées plus haut. Nous estimons, que leurs arguments ne reflètent pas le rôle exact de la réglementation algérienne du travail, puisque cette dernière revêt un caractère de la pérennité et de son aspect protecteur de la partie faible qui est le travailleur. Ce qui a suscité notre intérêt pour le sujet, et celui de vérifier si la relation de travail en droit algérien se caractérise par une quelconque fragilité tel que avancé par certaine croyance⁶, et de déterminer si la loi 90-11 relative aux relations de travail, offre suffisamment de protection pour évincer les pratiques abusives.

Pour débattre la question, il est nécessaire de se référer à l'ancienne et l'actuelle loi relative à la relation de travail⁷, afin de déterminer s'il y a une continuité et le maintien du principe de la stabilité et la pérennité de l'emploi, et si de quelque façon que se soit la précarité s'impose. Dans ce cas, une analyse comparative des deux textes de lois s'impose.

PREMIERE PARTIE LE DUALISME DE L'EMPLOI : ENTRE PERENNITE ET PRECARITE

L'emploi en droit algérien, se présente sous deux formes, le contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée. Ce dualisme, inspire à de large intervention pour opposer les deux concepts totalement différents : « la pérennité et la précarité ». Pour clarifier chacun de ces concepts, il est important de les aborder afin de mettre en évidence leurs déterminants et leurs portées. Il s'agira donc, d'aborder la précarité pour définir son aspect caractérisé généralement d'universel aux multiples facettes et d'en vérifier son influence sur la stabilité de l'emploi, d'une part ; et d'autre part, mettre en évidence la pérennité de l'emploi qui jouit à notre sens d'une sécurisation réglementaire suffisante.

CHAPITRE 1: LA PRECARITE UN CONCEPT UNIVERSEL.

A l'échelle mondiale, les évolutions et mutations observées dans les politiques et les sociétés et dans différents domaines, ont engendré des situations problématiques, d'incertitudes et de déstabilisation. Ainsi, le concept de la précarité apparaît comme un concept d'usage universel puisqu'il couvre toutes les situations problématiques. Pour le clarifier, il est important d'aborder les différents aspects que peut revêtir la précarisation pour ensuite essayer de déterminer son rapport, son implication dans l'emploi et quelle définition peut être attribuée à la précarité.

SECTION 1: LA MULTITUDE DE TERMES DESIGNANT LA PRECARITE.

Le terme précarité est utilisé communément et de façon universelle pour désigner des situations difficiles. Toutefois, la précarité est beaucoup plus un terme qui relève de la sociologie. Généralement, lancer une recherche sur « la précarité », on se retrouve aussitôt devant une abondance d'études qui abordent le sujet dans le domaine de la sociologie. Ils établissent ainsi, que « la précarité » désigne « la déstabilisation générale de la société »⁸, ou encore « le risque de la dégradation de la situation sociale des individus et à l'incertitude de leurs parcours de vie »⁹.

Toutefois, il ne faut pas omettre, que les éléments ayant permis de faire constater cette réalité de « déstabilisation » et de « dégradation », sont multiples, diverses et à plusieurs dimensions (précarité de logement, précarité des liens sociaux, l'exclusion sociale, le chômage...etc). Pour résumer tous les attribues à la précarité et ses conséquences, certain auteur la schématise globalement dans « la société contemporaine qui est une société de la précarité qui est en mutation (...) qui perd de sa permanence, de sa stabilité, de son sens »¹⁰.

Dans tout état de cause, la multitude de termes employer pour désigner la précarité, interviennent pour qualifier des situations, incertaines, fragiles, problématiques, dégradables...etc, ayant pour finalité de la caractériser dans « des populations mal pourvues de statut, de revenu, d'accès à l'emploi et à l'éducation dont la conséquence est la dégradation sociale »¹¹, de façon générale, elle désigne « l'ensemble des problèmes sociaux »¹².

Quant à la précarité de l'emploi, le vif de notre sujet, elle ne devrait pas avoir une désignation différente de celle de la précarité utilisée en sociologie. Partant de ce principe, elle désignerait les situations problématiques liées à l'emploi. De ce faite, le chômage, la perte de rémunération, les conditions de travail, le travail de la femme, les revenus irrégulier...etc, décrivent les conséquences engendrées par « l'emploi précaire », mais ne lui attribuent aucune définition. En sociologie, les chercheurs s'accordent d'attribuer la précarité de l'emploi au « contrat de travail à durée déterminée par opposition à l'emploi stable »¹³. Toutefois, cette attribution ne définit pas clairement l'emploi précaire, d'où la nécessité d'approfondir ce point afin de trouver une définition acceptable qui peut refléter la précarité de l'emploi.

SECTION 2: LES CONTOURS MITIGES DE LA NOTION « PRECARITE DE L'EMPLOI ».

Définir la précarité de l'emploi est difficile, la qualifiée de contrat de travail à durée déterminée ne reflète pas le synonyme exact de la précarité de l'emploi ; et pour cause, dans certains pays et pas d'autres, l'emploi précaire n'a pas la même résonance et la même conception attribuée au contrat de travail à durée déterminée. Evidemment, certains pays, leur économie nécessite le recours à ce genre de contrat, considéré comme une flexibilité pour leur développement, alors que pour d'autre, il le conçoit comme précaire et source d'instabilité.

Pour ces raisons, la précarité de l'emploi ne peut avoir une définition « uniforme » mondialement reconnue. Cette difficulté ne reste pas sans conséquence sur l'économie nationale, si elle veut s'inscrire dans la mondialisation. L'objet de notre intervention, n'étant pas un essai dans la définition de la précarité, mais d'opposer la pérennité et la précarité dans le domaine l'emploi, pour cela, on se contente de la définition de la précarité usuelle retenue actuellement.

Ainsi, l'emploi précaire attribué au contrat de travail à durée déterminée, la précarité peut être définie comme « un caractère de quelque chose dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; qui, à chaque instant, peut être remis en cause »¹⁴.

Partant de cette définition, la précarité se caractérise elle aussi par l'instabilité, l'insécurité, la remise en cause à chaque moment,...etc, et plus particulièrement, tel que nous l'avons constaté, la précarité se schématise principalement dans « la détermination ou la limitation de la durée de travail ». Ainsi, lorsqu'il s'agit d'aborder la question de « la précarité de l'emploi », il est fait référence à la nature juridique du contrat de travail, ce qui n'empêche pas certain auteur de définir « le travail précaire » comme : « une activité professionnelle qui ne s'inscrit pas dans la durée, qui est souvent entrecoupée de périodes de chômage ».¹⁵ Pour d'autres, établissent, qu'il y a précarité de l'emploi : « quand l'emploi est incertain et qu'il (le salarié) ne peut prévoir son avenir professionnel », sa situation étant « caractérisée par une forte vulnérabilité économique et une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux »¹⁶.

CHAPITRE 2: LA DOMINATION DU CONCEPT DE LA PERENNITE.

La réglementation algérienne, se base principalement sur la stabilité et la pérennité de l'emploi. Ce concept n'est pas totalement rigide, puisqu'il autorise des exceptions, afin de permettre aux entreprises de répondre à leurs besoins. Cependant, ces exceptions

peuvent fragiliser la pérennité de l'emploi en permettant aux entreprises de recourir systématiquement à ces exceptions pour quelles soient compétitives et répondent efficacement aux exigences du développement économique. Dans ce cadre, il est important d'examiner le principe de la pérennité et de quelle façon se maintient t-il, pour aborder ses exceptions et de quelle façon peuvent elles faire l'objet d'abus ou de contournement.

SECTION 1: LES TENANTS DU PRINCIPE DE LA PERENNITE.

La relation de travail permanente est un principe auquel l'état algérien veille à sa préservation afin d'assurer la sécurité de l'emploi. L'article 07 de l'ancienne loi 82-06¹⁷ confirme ce principe en disposant : « afin d'assurer la stabilité et la sécurité de l'emploi, le contrat de travail ou l'acte réglementaire est établi pour une durée indéterminée ».

Cependant, si on peut admettre que l'avancé technologique, l'ouverture économique et l'instauration des règles concurrentielles œuvrent vers l'abandon progressif du principe de la pérennité de l'emploi à long terme, ce point de vue s'avère erroné, puisque effectivement la loi 90-11 relative aux relations de travail qui abroge et remplace l'ancienne loi¹⁸ maintient ce principe en disposant dans son article 11 que « le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée ».

Le contrat de travail qu'il soit écrit ou non écrit assurent la stabilité et la sécurité de l'emploi, c'est ainsi que l'ancienne loi et celle actuellement en vigueur¹⁹, mettent en avant-garde la pérennité de l'emploi. Cette stabilité, se traduit par le recours à la relation de travail pour une durée indéterminée soit « par un contrat écrit ou non écrit, elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur »²⁰. La preuve du contrat de travail ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen, tel qu'il est énoncé à l'article 10 de la loi 90-11 qui dispose, que : « la preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen ».

Ainsi, l'écriture d'un contrat de travail, n'est pas une obligation dans les relations de travail à durée indéterminée, puisqu'elle obéit au principe de la pérennité. La dérogation à cette règle, permet à l'employeur de recourir exceptionnellement aux contrats de travail à durée déterminée pour faire face à des situations précises, énoncées à l'article 12 de la loi 90-11. Dans ce cas, l'écriture du contrat est une obligation et n'est plus un choix pour les parties. Son absence, présume que le contrat est conclu pour une durée indéterminée, et ce conformément aux dispositions de l'article 11 de la 90-11 qui énonce que « Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit. Lorsqu'il n'existe pas un contrat de

travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée ».

La détermination de la politique algérienne dans la préservation de la pérennité de la relation de travail, se fait constater après 32 ans²¹ par la promulgation récente de la loi n° 22-16 du 20 juillet 2022²² complétant la loi n° 90 – 11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail. Cette complémentarité, accorde au travailleur désirant créer son entreprise, un congé non rémunéré ou un travail à temps partiel d'une année maximum, et une seule fois dans sa carrière professionnelle²³. Le maintien de l'emploi étant assuré, le travailleur concerné par cette mesure peut réintégrer son poste de travail ou peut être réemployé à temps plein dans le cas où son projet n'a pu être réalisé.²⁴

Il en ressort, que la pérennité de la relation de travail, est plus que jamais une volonté accrue de l'Etat, s'en défaire définitivement ou progressivement n'est pas à l'ordre du jour.

SECTION 2: LES EXCEPTIONS AU PRINCIPE DE LA PERENNITE.

La pérennité et la stabilité de l'emploi constitue le principe fondamental de l'emploi dans la réglementation algérienne. Toutefois, le législateur a admis des exceptions bien déterminées et précises, toute violation engendre l'application du principe de la pérennité de plein droit.

Pour rappel, l'écriture n'est pas une obligation dans la relation de travail « normale », mais elle le devient dans une relation dite à durée déterminée²⁵.

Les exceptions qui dérogent au principe de la durée indéterminée, sont énoncées à l'article 12 de la loi 90- 11, il dispose : « le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

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

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

- Lorsque un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient,

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

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

Cette exception n'est pas nouvelle, puisque l'ancienne loi 82-06 préconisait elle aussi le recourir à ce type de contrat dans son article 27.

Il disposait, que : «(...) la relation de travail peut être établie pour une durée déterminée :

a) Lorsque l'organisme employeur a temporairement besoin de main-d'œuvre ; dans ce cas, la relation de travail peut être établie pour une durée maximale de trois mois ;

b) Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste, qui s'absente temporairement, et au profit duquel l'organisme employeur est tenu de conserver le poste, dans ce cas, la durée de la relation de travail sera égale à la durée du remplacement provisoire du titulaire du poste sans que toutefois celle-ci n'excède six mois (...)

c) Lorsqu'il s'agit d'activité à caractère temporaire, la durée de la relation de travail est fixée par les statuts-types, les statuts particuliers et les conventions collectives ; en tout état de cause, elle ne saurait excéder trois mois, (...)

d) Lorsqu'il s'agit des travaux à caractère saisonnier, la durée de relation de travail est établie pour une période ne dépassant pas la durée de la saison (trois mois) ».

L'on remarque, que le texte de la loi de 1990 actuel, s'inscrit dans le prolongement de l'ancienne loi de 1982 qui autorise le recours aux contrats de travail de façon exceptionnelle selon les cas bien déterminés.

A titre indicatif, la loi 82-06 limitait la durée des contrats de travail à durée déterminée à trois mois dont le renouvellement n'est possible « qu'une seule fois » sous condition de la nécessité ou de la nature de l'emploi ; au-delà de cette limite, la relation de travail est requalifiée de plein droit à une durée indéterminée. C'est ce qui ressort de l'article 28 de l'ancienne loi 82-06 qui disposait : « toute relation de travail à durée déterminée ne peut être renouvelée qu'une seule fois, lorsque les nécessités ou la nature du travail l'exigent. Lorsqu'elle est reconduite plus d'une fois, elle devient à durée indéterminée ».

La loi 90-11 qui abroge et remplace la loi 82-06, reprend le même principe de « la pérennité de l'emploi », et offre plus de stabilité au travailleur et plus de flexibilité à l'employeur de recourir aux contrats de travail à durée déterminée en supprimant certaine barrière, tel que la limite du renouvellement du contrat à une seule fois. Ainsi, le recours aux contrats de travail à durée déterminée n'est plus limité dans le temps, ni dans le nombre. Ces derniers, restent soumis à l'appréciation de la tâche à accomplir et à la nécessité du travail et non pas à celle de l'employeur. Dans ce cadre-là, on peut citer à titre d'exemple, le contrat d'un saisonnier dont sa durée est liée à la nature de la tâche à accomplir.

Afin, d'éviter tout abus et comme nous le verrons plus loin, l'inspection de travail contrôle et vérifie si les contrats de travail à durée déterminée sont établis en conformité avec les textes de loi²⁶, ce qui renforce le principe de la « pérennité » de la relation de travail.

DEUXIEME PARTIE

LES VEROUS A L'EMPLOI PRECAIRE

Attachant une grande importance au principe de la pérennité de la relation de travail, des dispositions sont adoptées en matière de contrôle afin de dissuader les entreprises de contourner la réglementation, et de recourir abusivement aux contrats de travail à durée déterminée.

Ces mesures de dissuasion, sont conférer aux institutions administratives dont le rôle est de relever et de sanctionner toutes infractions est dépassement des dispositions de la réglementation de travail. Ces mesures sont renforcées plus encore, par l'intervention des organes internes de chaque entreprise représentés par le syndicat et l'organe de participation. Toutefois, ces contrôles ne restent pas sans effet, puisque leur finalité est d'infliger des sanctions civiles d'une part et pénales d'autre part. Aux fins de notre études de ce contexte, le premier chapitre se consacrera à mettre en évidence les différents contrôle et leurs interventions. Quant au deuxième chapitre, il abordera les conséquences réservées à l'atteinte du principe de la pérennité.

CHAPITRE 1: MECANISMES DE CONTROLE DE L'EMPLOI PRECAIRE.

Afin de combler les lacunes que les entreprises peuvent utiliser à leurs profits, la règlementation ne se limite pas uniquement au contrôle externe opéré par l'inspection du travail, mais plus encore, il est renforcé par contrôle interne attribué aux au syndicat et à l'organe de participation des travailleurs au sein de l'entreprise. Ces organes plus proches des travailleurs et du milieu dans lequel ils évoluent ces derniers, ces représentations sont bien informés de toutes les situations dans leur milieu de travail et peuvent alerter les autorités - comme on le verra dans ce chapitre - pour dénoncer toutes atteintes et infraction à la réglementation du travail, notamment en ce qui concerne le recours à des contrats de travail.

Dans ce chapitre, nous abordons le contrôle externe qui est exercer par l'inspection de travail, ainsi que le rôle interne soutenu par les organes de représentation et participation des travailleurs, en l'occurrence, le syndicat et l'organe de participation (comité de participation). Pour en suite, déterminer les sanctions réservées aux infractions dues au recours aux contrats de travail à durée déterminée.

SECTION 1: LE CONTROLE EXTERNE DE LA RELATION DE TRAVAIL

Le contrôle externe est confié à l'inspection de travail, parmi ses rôles est de constater et relever les infractions²⁷. Ses tâches sont déterminées dans l'article 02 de la loi 90-03²⁸. Parmi les 07 attributions qui lui sont conférées, nous exposant uniquement ceux qui intéressent notre intervention. Ainsi, parmi les missions qui sont dévolues à l'inspection du travail, sont :

« (...) d'assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations individuelles et collectives de travail d'hygiène et de sécurité,

- De fournir des informations et des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus appropriés d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et les sentences arbitrales ;

- De porter à la connaissance des travailleurs et des employeurs la législation et la réglementation du travail(...)

- D'informer l'administration centrale du travail de l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail(...) »

Afin de maintenir le principe de la durée indéterminée de la relation de travail, le contrat à durée déterminée doit faire l'objet de contrôle auprès de l'inspecteur de travail territorialement compétent. Ce contrôle, a pour but de s'assurer que ledit contrat est conclu pour l'un des cas expressément prévu à l'article 12. Se contrôle ne se limite pas uniquement aux cas prévus, mais il tend aussi à vérifier la durée indiquée dans ce contrat, si elle correspond effectivement à l'activité et à la nature de la tâche pour laquelle le travailleur a été recruté en contrat de travail à durée déterminée²⁹.

SECTION 2: LE CONTROLE INTERNE.

Le législateur ne s'est pas limité à attribuée le contrôle et le respect de la réglementation de travail à l'inspection de travail, mais aussi il l'a étendu aux organes internes des entreprise représentés, il s'agit de la section syndicale et le comité de participation.

1/ La section syndicale de l'entreprise

La représentation des travailleurs au sein de l'organisme employeur, connue sous le nom de la section syndicale, ses membres sont des travailleurs élus parmi leur compère. Leur rôle est de représenter et de défendre les travailleurs et leurs intérêts découlant de la relation de travail. Cependant, la réglementation ne prévoit pas que le syndicat peut engager des actions contre les abus auprès des autorités compétentes.

Toutefois, elle peut saisir les instances notamment l'inspection de travail la seule compétente en la matière, pour faire constater tout abus dans l'élaboration des contrats de travail à durée déterminée et d'autre infraction à la réglementation en vertu des dispositions de l'article 06/a de la loi 90-03 relative à l'inspection du travail. Cette disposition, confère à l'inspecteur de travail « d'entendre toute personne, avec ou sans témoin, pour les motifs en rapport avec leur mission ». Ainsi, « toute personne » désigne non seulement les représentants des travailleurs, ou même un travailleur, afin d'intervenir auprès de l'inspection du travail pour revendiquer ou dénoncer toutes violations de la réglementation de travail.

2/ L'organe de participation.

L'organe de participation communément connu sous l'appellation du comité de participation, il est prévu par les dispositions de l'article 91³⁰ de la loi 90-11 relative aux relations de travail. Les membres de cet organe de participation sont élus par les travailleurs. Cependant, dans le cadre de notre intervention et pour la nécessité de celle-ci, nous n'allons pas aborder toutes les prérogatives attribuées à l'organe de participation, mais retenir uniquement celles qui concernent notre sujet. Ainsi, parmi les missions de l'organe de participation énoncées à l'article 94 de la loi 90 – 11, sont : « Le comité de participation a les attributions suivantes :(...)

2) surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale ;(...)

4) exprimer un avis avant la mise en œuvre par l'employeur des décisions se rapportant, (...)

- à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail) ;(...)

- aux modèles de contrat de travail, de formation et d'apprentissage ;(...).».

Il en ressort ainsi, de ces attributions, que le contrôle de l'organe de participation en matière des contrats de travail à durée déterminée lui est dévolu uniquement dans le cadre de la surveillance qu'il exerce sur l'application des dispositions relatives à l'emploi, l'hygiène...etc, il ne peut exprimer que son avis (points 2,4 de l'article 94 ci-dessus énoncé).

Cependant, il n'est pas exclu comme nous l'avons évoqué plus haut, que son intervention peut être faite auprès des instances, notamment l'inspection de travail pour faire constater toutes les infractions à la réglementation du travail.

CHAPITRE 2: LES CONSEQUENCES A L'ATTEINTE AU PRINCIPE DE LA PERENNITE.

*Même si la loi 90-11 offre plus d'aisance à l'employeur de recourir au contrat de travail à durée déterminée, elle ne doit pas être interprétée comme une matérialisation du principe de l'autonomie de la volonté dans l'élaboration de ces contrats³¹. Ainsi, la règle générale posée par l'article 106 du code civil, ne peut déroger aux règles énoncées par la loi 90-11, en application du l'adage « les règles spéciales dérogent aux règles générales », en latin : « *lex Specialis derogant generali* ». Ainsi, toutes infractions aux dispositions de la loi 90-11 imposent des sanctions civile et pénale.*

SECTION 1: SANCTION CIVILE.

Contrairement à ce qui est établi sur la fragile stabilité de l'emploi, le principe de la pérennité, reste maintenu et valide dans toutes les évolutions des textes de loi³² relatives à la relation de travail. Tout recours aux contrats de travail à durée déterminée en infraction aux dispositions règlementaires, fait application de plein droit du principe de « la pérennité de l'emploi ». Ainsi, la sanction prévue dans ce cas est la requalification systématique de ces contrats à durée déterminée en durée indéterminée. Cette disposition prévue dans l'ancienne loi, et maintenue dans l'actuelle loi dans son article 14 en disposant que : « Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée ».

La jurisprudence ne reste pas sans intervenir ce cas. En effet, la cour suprême n'appliquant que les dispositions réglementaires et légales énoncées à l'article 14 de la loi 90-11, requalifie le contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminé.

Bien que l'objet de notre intervention, ne soit pas de commenter la jurisprudence en matière de la requalification des contrats de travail en durée indéterminée, il est intéressant de connaître les motifs retenus par la cour suprême. Les différents arrêts de la cour suprême à rendus en matière de requalification des contrats à durée déterminée en durée indéterminée, établissent que la demande de requalification doit intervenir auprès du tribunal en cours de validité du contrat ou de son exécution³³. Dans ce cas, la cour casse tout jugement qui ne retient pas ce principe et statut soit par le renvoi devant le même tribunal³⁴ ou casse et rejette dans le fond³⁵.

Sur ce point de droit, il convient de se demander sur l'appréciation de ce rejet, est-ce l'expiration du contrat de travail à durée déterminée et de la relation de travail, ce qui implique la perte de la qualité et de

l'intérêt du demandeur (travailleur) au sens de l'article 13 du code de procédure civile³⁶? Dans ce cas précis, le rejet doit-il être en la forme, ou pour action infondée³⁷? Ce point de droit étant pertinent, pourra faire l'objet d'une recherche approfondie.

SECTION 2 : SANCTION PENALE.

La loi relative à la relation de travail, ne se limite pas uniquement à la sanction civile quant au non respect des dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée, mais aussi elle prévoit des sanctions pénales par l'application des amendes «allant de 10 000 DA à 20 000 DA aulant de fois qu'il y a de travailleurs concernés. Toutefois, ces peines sont augmentées de 40 000 DA à 50 000 DA multipliées par autant de travailleurs concernées ». ³⁸ En ce qui concerne la récidive de cette infraction, l'amende est doublée à la condition que la même infraction (récidive) soit constatée dans les 12 mois antérieurs au fait poursuivi³⁹.

Il apparait clairement, que la loi sur la relation de travail, accorde une grande importance à la sécurité de l'emploi, au point d'infliger des amendes pénales pour toute infraction aux dispositions relatives aux recours à des contrats de travail à durée déterminée prévues à l'article 12 de la loi 90-11. Cette mesure n'est pas nouvelle, puisqu'elle est le prolongement et la conséquence logique de la politique plein emploi, laquelle l'ancienne loi abrogée⁴⁰ préconisée le même principe de sanction. A titre indicatif, dans son article 91 elle prévoyait que : « tout contrevenant aux dispositions législative relatives à la relation de travail à durée déterminée est puni d'une amende de 500 à 1 000 DA appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés ».

Le constat de cette infraction en ce qui concerne le recours à des contrats de travail à durée déterminée, relève en premier lieu du ressort de l'inspection de travail. Ces attributions lui sont conférées par l'article 12 bis qui dispose : « En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté ».

Conclusion.

L'examen de la réglementation algérienne en matière de l'emploi, met clairement en évidence la stabilité et la pérennité de la relation de travail. Nous estimons, que la « précarité de l'emploi » schématisée dans le contrat de travail à durée déterminée, est suffisamment réglementée et

contrôlée par les instances compétentes et ne permet nullement le recours abusive à ce genre de contrat de travail.

Toutefois, il n'est pas exclu de relever des situations qui enfreint la loi en la matière. Ces infractions peuvent être la conséquence du fait :

- Que le travailleur ne connaît pas ses droits pour les faire valoir, bien que le principe dispose que « nul n'est censé ignorer la loi »⁴¹.

- Que le syndicat ou l'organe de participation des travailleurs de l'entreprise, sont mal informés de ces situations ou ne jouent pas leur rôle.

- Que le contrôle des instances intervient tardivement ou ne sont pas saisi par le travailleur, le syndicat ou l'organe de participation de l'entreprise au moment opportun.

- Que les juridictions compétentes, ne sont pas saisies par le travailleur dans les délais et en cours de la validité du contrat de travail à durée déterminée.

Si le contrat de travail à durée déterminée constitue lui-même la « précarité de l'emploi », le travailleur ayant convenu aux termes de ce contrat a pris une parfaite connaissance de sa situation et accepte toutes les conséquences ; ainsi sa volonté est établie et ne peut prétendre autrement, en application de la disposition : « le contrat fait loi des parties »⁴².

Il faut noter, que la précarité de l'emploi n'est pas exclusive au contrat de travail à durée déterminée. Effectivement, les travailleurs en contrat à durée indéterminée, sont aussi concernés par cette précarité « instabilité », puisqu'ils peuvent perdre leurs emplois par une compression d'effectif ou d'un licenciement à tout moment. Ainsi, se focaliser exclusivement et uniquement sur le contrat de travail à durée déterminée en le qualifiant de précaire s'avère erronée, le véritable dénominateur commun ou l'accusé principal de la « précarité de l'emploi » et de « l'instabilité » c'est bien « l'économie ».

Si on peut se permettre d'avancer l'hypothèse d'une « économie épanouie »⁴³ ; la relation de travail quelque soit sa nature juridique, trouve sa stabilité. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée peut être positif, perçu comme un moyen d'absorption du chômage, un moyen de mobilité des travailleurs, qui permettra aux jeunes diplômés et non diplômés d'accumuler des expériences professionnelles, d'évoluer dans leurs carrières et de s'inscrire dans la créativité. Pour se faire, la réglementation doit tenir compte de tous ces paramètres considérés comme « responsables de la précarité de l'emploi » et de toutes les conséquences qui en découlent. Toutefois, établir une réglementation flexible, sécuritaire, appropriée au développement économique et qui ne

soit pas au détriment du travailleur, nécessite la conciliation entre « la pérennité et la précarité » ; une tâche qui n'est pas facile, et nécessite un travail de longue haleine.

Ainsi, schématiser la « précarité de l'emploi » uniquement dans le contrat de travail à durée déterminée n'est pas adéquate, et nécessite de la repositionner dans son contexte réel, afin d'affronter les situations problématiques responsables de précarité, tel qu'une « économie précaire », et non pas maintenir son usage dans son sens le plus étendu.

Bibliographie.

1 Brigitte Lestrade, « Emploi et précarité, un nouveau défi social », 2011/1 n° 163, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2011-1-page-96.htm>, consulté le 01 mai 2022.

2 Ibid.

3 Mircea Vultur, "La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail", *Sociologies*, URL:<http://journals.openedition.org/sociologies/3287>, consulté le 30 avril 2022.

4 GRIM Nordine, « flexibilité de l'emploi, les dérives de la dépermanisation », *Quotidien El-f*, 30/05/2005.

5 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, P123.

6 Il fait ici référence aux auteurs qui soutiennent que la relation de travail en droit algérienne est précaire.

7 Loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail, abrogé par l'article 157 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée

8 CASTEL Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Éditions Fayard. Ed 1995. P41.

9 BRESSON Maryse, *Sociologie de la précarité*, Paris, Éditions Armand Colin, 2007, P60.

10 OFFREDI C, « La précarité des années quatre-vingt ou un phénomène social en gestation dans la société », *Revue internationale d'action communautaire*, 19/59, 1998.P28.

11 BRESSON Maryse, Ibid.P60

12 BRESSON Maryse, *Sociologie de la précarité*, Paris, Editions Armand Colin, 2020, 3ème édition revue et augmentée (Feuilletage), P9.

13 BARBIER Jean- Claude, « la précarité, une catégorie Française à l'épreuve de comparaison internationale », <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2005-2-page-351.htm>, consulté le 22 mai 2022

14 Valentine Héraldot, *Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ?* <https://www.cairn.info/revue-empan-2005-4-page-30.htm>, consulté 05 mai 2022.

15 Brigitte Lestrade, « Emploi et précarité, un nouveau défi social », 2011/1 n° 163, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2011-1-page-96.htm>, consulté 01 juin 2022.

16 PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses Universitaires de France. Ed 2000, P356.

17 Ibid.

18 Ibid.

19 Loi 82-06 relative aux relations individuelles de travail abrogée et remplacée par la loi 90-11 relatives aux relations de travail, (JO N°09 du 02 mars 1982).

20 Article 8 de la Loi 90-11 relative aux relations de travail.

21 Les 32 ans sont calculés depuis l'année de la promulgation de la loi de 1990 à l'année 2022, l'année de la récente modification.

22 La loi n°22-16 du 20 juillet 2022 est parue au JO n° 49 du 20 juillet 2022.

23 Ibid, Article 56 bis, et 56 bis1.

24 Ibid, article 56 bis

25 Article 11 de la loi 90-11 dispose : « Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée ».

26 Article 12 bis de la 90-11 dispose : « En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté ».

27 Article 138 de la loi 90-11 relative aux la relations de travail.

28 Loi 90 – 03 du 06 février 1990 relative à l'inspection du travail, (JO N° 6 du 07 Février 1990).

29 Article 12 bis de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

30 Article 91 de la loi 90-11 dispose : « L'organisme employeur, la participation des travailleurs est assurée :

- au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt travailleurs, par des délégués du personnel ;

- au niveau du siège de l'organisme employeur, par un comité de participation composé de délégués du personnel élus conformément à l'article 93 ci-dessous ».

31 Il fait référence aux contrats de travail, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée

32 Il est fait référence ici aux lois 82-06 et la 90-11.

33 Cass.chambre civile, arrêt n°1229118 du 07 juin 2018.

- Cass.chambre civile, arrêt n°1186098 du 03 mai 2017.

- Cass.chambre civile, arrêt n°1033654 du 09 juin 2016.

- Cass.chambre civile, arrêt n°0963960 du 09 juillet 2015.

- Cass.chambre sociale, arrêt n°622703 du 02 juin 2011.

34 Cass.chambre civile, arrêt n° 0909328 du 07 avril 2016.

35 Cass.chambre civile, arrêt n°1189940 du 08 juin 2017.

36 L'article 13 du code de procédure civile dispose : « Nul ne peut ester en justice s'il n'a qualité et intérêt réel ou éventuel prévu par la loi.

Le juge relève d'office le défaut de qualité du demandeur ou du défendeur.

Il relève également d'office le défaut d'autorisation, lorsque celle-ci est exigée par la loi».

37 La Cour de Tlemcen dans son arrêt du 16 mai 2022, répertoire 00836/22 a annulé le jugement du Tribunal de Tlemcen du 19 janvier 2022, répertoire 00382 et déclare « l'action infondée ». Pour rappel, ledit jugement a ordonné la requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée. La Cour de Tlemcen a retenu dans son arrêt le principe de la cour suprême.

38 Article 146 bis de la loi 90-11 modifié par la loi 17-11 du 27 décembre 2017 portant loi de finances pour 2018. (JO 76 du 28 décembre 2017).

39 Article 139 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

40 Loi 82-06 relative aux relations individuelles de travail abrogée et remplacée par la loi 90-11 relatives aux relations de travail

41 Article 74 de la constitution algérienne.

42 Article 106 du code civil algérien.

43 La précarité dans les pays développés et sous développés n'a pas la même connotation, elle diffère selon la structure économique, la politique, la protection sociale, ...etc.