

UNIVERSITE ABDERRAHMEN MIRA- BEJAIA
FACULTE DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES

**LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET LES
CONTRATS A DUREE DETERMINE EN ALGERIE**

Mémoire pour l'obtention du master en droit

Filière : Droit Privé

Option : Droit Privé Générale

Préparé par :

- KHOUKHI Brahim
- LAFSSIHANE Karima

Rapporteuse :

- YACOUB Zina

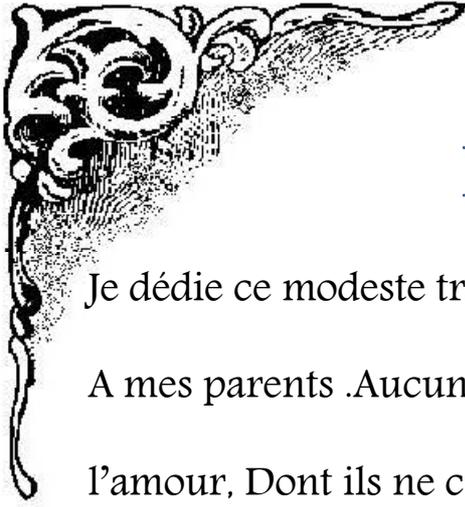
Jury :

M^f : BERI Nour-eddine Président

M^m : YACOUB Zina, Maître Assistant Classe "A"Rapporteuse

M^f : BELLOUL Aammer.....Examineur

2013 /2014



Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A mes parents .Aucun hommage ne pourrait être à la hauteur de l'amour, Dont ils ne cessent de me combler. Que dieu leur procure bonne santé et longue vie.

A tous ceux que j'aime beaucoup et qui mon soutenue tout au long de ce projet, A mes frères et leurs femmes, A mes sœurs et leurs maries et leurs enfants (kenza , Melissa, Fifi , Imane, Youyou , et Ilyes,...etc) surtout Karim , sa fille Leyna et sa femme Sabrina ,ainsi que farse et a toute ma famille,

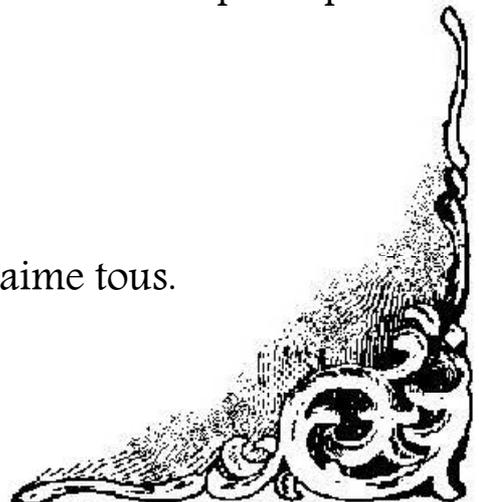
A mes amis, Siaf, Hamza , Hicham ,kahina, Hakim ,Fouad .
mehande , Tahar, Haouas , Mouloud , Mazighe, Abdelahe,...etc.

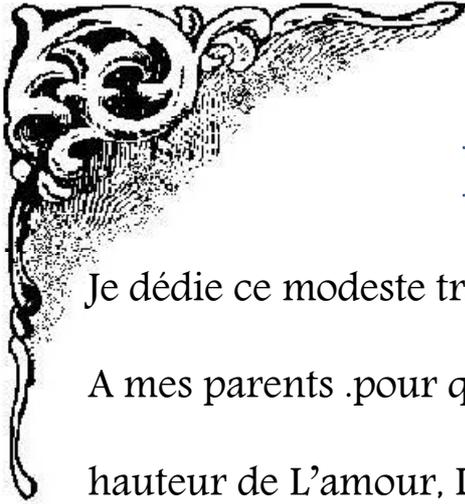
A ma binôme MOUMA et toute SA famille.

Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour que ce mémoire soit possible.

Je vous dis merci, je vous aime tous.

BRAHIM





Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A mes parents .pour qui aucun hommage ne pourrait être à la hauteur de L'amour, Dont ils mon combler. Que dieu procure bonne santé et longue vie a ma Mère, et accueille mon père dans son vaste Paradies.

A mon chère Marie « YOUCEF » et ses chers parents, ainsi que ses frères, MOHEND et sa famille, et Zoubire, ainsi que sa sœur Ghania et toute sa famille.son oncle Hessen et toute sa famille.

A tous ceux que j'aime beaucoup et qui mon soutenue tout au long de ce projet, A mes frères surtout Massi, A mes sœurs surtout Sonia et Abida s et a toute ma famille,

A mes amis, SAMIA, Hicham , Hakim.

A mon binôme BRAHIM et toute SA famille.

Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour que ce mémoire soit possible.

Je vous dis merci, je vous aime tous.

KARIMA



- Abréviations -

ADS : Agence de Développement Social

ANEM : agence national d'emploi et de main-d'œuvre

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

APC : l'Assemblée Populaire Communale

Art : article

CDD: contrat à durée déterminé

CDI : contrat à durée indéterminé

CID : contrats d'insertion des diplômés

CIE : Contrat Initiative Emploi

CIP : contrats d'insertion professionnelle

CPE : contrat de pré-emploi

CTA : contrat de travail aidé

DAIP : dispositif d'attente à l'insertion professionnelle

DAS : direction de l'action sociale

DEUA : diplôme d'Etudes universitaires appliquées

Ibid : ibidem

JORA : journal officiel de la république Algérienne

L'IAIG : L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général

n° : numéro

ONAMO : l'Office National de la Main d'œuvre

OTI : organisation internationale du travail

OP-CIT : ouvrage précédemment cité

OPU ; office des publications universitaires

P : page

P P : de la page ... a la page

PME : petites et moyenne entreprises

SAE : sans année d'édition

SGT : statut général des travailleurs

SLE : sans lieu d'édition

SMIG : salaire minimum interprofessionnel garanti

UGTA : union général des travailleurs Algérien.

Introduction

Introduction

Le droit du travail ainsi que les conventions collective et les contrats du travail ont pour objet de fournir un cadre législatif aux relations de travail individuelles et collectives entre les employeurs et les salariés. Né de la révolution industrielle et plus précisément grâce au principe de droit au travail, il est en constante évolution car il doit accompagner les mutations économiques et sociales des sociétés.

L'évolution du droit du travail algérien depuis 1962 a été marquée par les limites apportées à la liberté contractuelle ; aussi bien la liberté contractuelle individuelle que la liberté de négociation collective.

Le processus de construction du droit du travail de l'Algérie indépendante, en rupture avec le droit français, dominé par le volontarisme et le rôle hégémonique de l'Etat a été consacré par le statut légal et unique dont l'application est généralisée sur l'ensemble des travailleurs (salarié ou agent public), quel que soit le statut juridique de l'employeur, public ou privé. Les conditions d'emploi, de travail et de rémunération sont fortement et exclusivement encadrées par des dispositifs normatifs d'origine légale et réglementaire, qui ne font aucune place au contrat individuel de travail. Ceci a duré jusqu'à la crise économique de la fin des années 1980¹.

Avec la constitution de février 1989, l'Etat se veut libéral. Il abandonne la référence au socialisme et s'interdit l'expression de toute référence idéologique explicite.

L'Algérie fait appel aux investisseurs privés pour créer de l'emploi et aider la relance de la croissance économique. Elle doit composer avec les exigences managériales des multinationales et transnationales qui importent dans notre pays une culture économique basée sur les principes du libre marché. Malgré les résistances internes aux changements, la législation de 1990 tente de répondre aux exigences du libéralisme économique, les pressions exercées par ce dernier commandent une nouvelle adaptation de la loi par rapport à ce phénomène.

Une adaptation du droit du travail devient nécessaire, dans le strict respect des normes internationales et des règles d'ordre public. La

¹ KORICHE Mohammed Nasre-Eddine, Droit du travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat ; tome 1, office des publications universitaires, Alger, 2009, p p. 7,8.

Introduction

sécurité des travailleurs contre les risques professionnels, la santé et la protection au travail avec les conditions d'hygiène, l'exigence d'un salaire décent en contrepartie du travail fourni, doivent être les fondements de cette nouvelle loi. En matière de politique de l'emploi, elle a pris la forme d'un traitement du chômage.

La constitution garanti la propriété privé, la liberté du commerce et du l'industrie, le droit de créer des partis politique et des associations. Elle pose ainsi les fondements d'un processus de transformation radicale qui empreinte, aux constitutions libérales, le principe de la primauté de l'individu dans le cadre d'une dissociation de l'Etat de la société civile. Cette perspective est proposée comme un projet de renouvellement de rapport du citoyen à l'Etat. Evidement la disparition à terme d'un Etat allocataire, c'est cette représentation qui est à l'origine d'une nouvelle conception des relations de travail et des fonctions du droit du travail.

De la vient la refonte de droit de travail et l'édification d'un droit de travail moins statutaires et d'avantage contractuel (contrat à durée indéterminé et contrat à durée déterminée), ce qui est consacré dans la loi n°90-11 de 1990².

Le contrat à durée indéterminé fut la règle (la pérennité de travail) et le contrat à durée déterminé l'exception, ce qui fait que le contrat de travail à durée déterminée est en principe exclu pour tout emploi durable lié à l'activité permanente de l'entreprise. Obligatoirement écrit, il n'est autorisé que dans des cas précis. Dans le but de protéger le travailleur d'un éventuel abus de l'employeur, puisque le législateur doit protéger la partie la plus faible du contrat.

La politique de l'emploi en Algérie, a connus deux grandes étapes, celle sous l'égide du socialisme, caractérisé par la politique du plein emploi, puis le passage à l'économie du marché, pour plus de compétitivité et de flexibilité.

Des mesures sont mises en œuvre par les pouvoirs publics dans le but d'augmenter le taux de l'emploi de la population en âge de travailler. Il s'agit de la flexibilité d'adaptation aux nouvelles normes qui régissent l'économie de marché.

² Loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JO n° 17 du 27 avril 1990. Modifiée et complétée.

Introduction

De la, la dépermanisation des relations de travail apparaît comme une nécessité économique, afin de corriger les défaillances du marché du travail, de stimuler la demande de mains-d'œuvre et de surmonter les problèmes liés à l'offre de mains-d'œuvre, pour que l'entreprise reste compétitive.

Le lien établi entre mondialisation et le monde du travail fait apparaître l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail algérien. Les raisons juridiques sont décelées dans le manque du contrôle législatif ou la défaillance des mécanismes contrôle du recours aux CDD et l'imprécision de la qualification du cdd. De même, que le contrôle administratif qu'effectue l'inspecteur de travail sur l'application de la loi et le contrôle judiciaire selon les règles du l'ordre public, et la défaillance de ses mécanisme encouragent la dépermanisation. Le juge a un pouvoir étroit en se qui concerne le contrôle de la légalité du recours au CDD.

La mise en place d'une nouvelle économie fondée sur le savoir qui résulte principalement de l'intensification du processus de mondialisation et du développement des technologies de l'information et de la communication a créé une contradiction avérée entre le caractère exceptionnel et temporaire des travaux ou prestations faisant l'objet d'un CDD et la possibilité accordée à l'employeur de renouveler celui-ci autant de fois qu'il le souhaite. Les patrons en profitent et veulent généraliser les CDD³.

L'Etat algérien a considérablement investi dans les programmes de promotion d'emploi et de lutte contre le chômage, mais ils n'ont pas abouti à créer des emplois permanents. La précarité de l'emploi dans le cadre de ces programmes est marquée par une prise en charge insuffisante et le manque d'intégration des contractuels dans des postes permanents, surtout que ces solutions proposées sont centrées sur la flexibilité du droit du travail.

La politique actuelle de l'Etat susceptible de réduire le chômage est basée sur les contrats d'insertions (Anem, Das...etc.) et la flexibilité, et alors que la législation impose la pérennité. Celle ci incarne la contradiction en légiférant pour la pérennité du travail ou et en adoptant en même temps un politique d'emploi basée sur l'encouragement des CDD.

³ SONIA B. Le fameux article 87 bis du Code du travail abrogé, [new press](http://www.algeriepatriotique.com/article/le-fameux-article-87-bis-du-code-du-travail-abroge),
[http // : http://www.algeriepatriotique.com/article/le-fameux-article-87-bis-du-code-du-travail-abroge](http://www.algeriepatriotique.com/article/le-fameux-article-87-bis-du-code-du-travail-abroge).
Consulté le 7. AOÛT 2012 - 17:02 h .

Introduction

Il y a une incompatibilité avérée qui nous pousse à s'interroger : qu'elle est la place du contrat de travail à durée déterminée dans la législation et la politique de l'emploi en Algérie ? Et comment adapter la politique de l'emploi à l'économie du marché tout en respectant les droits du salarié ?

Partie I :
L'évolution juridique
de la politique de l'emploi en
Algérie

Partie I

L'évolution juridique et la politique de l'emploi en Algérie

Le droit du travail Algérien remonte à l'époque coloniale, dans laquelle était appliqué le droit du travail Français sur les travailleurs en Algérie. Après l'indépendance l'Algérie a opté pour la continuité du droit mis en place pendant la période de domination et c'est le cas de la législation et la réglementation du travail. Le droit de travail national a pris beaucoup de retard sur les autres filières du droit et pour mettre la lumière sur cette filières du droit Algérien il faut se penché avec précision sur la parution et l'évolution qu'a connus le droit Algérien du travail selon les politiques d'emploi que l'Etat mène.

Le régime socialiste est imposé juste après l'indépendance comme affirmation de l'indépendance par rapport au libéralisme coloniale (français). Ce régime qui a duré plusieurs décennies (de 1962 jusqu'à 1990) a été clairement adopté par la constitution de 1976.¹

Le passage à l'économie du marché dans la fin des années 80 induit dans un contexte d'échec total de socialisme et l'effondrement de bloc soviétique, a impose des nouvelles règles économique basé sur la mondialisation été imposé.

Les choix économiques de l'Etat ont considérablement influencé la politique de l'emploi durant toute cette période agité par les changements sociaux-économique, et qui porteras des nouvelles normes et des nouvelles règles plus compatibles.²

Nous pouvons estimer que l'évolution juridique de la politique de l'emploi en Algérie est passé par deux étapes essentielles, l'emploi sous l'égide socialisme (chapitre 01) et l'emploi dans le contexte de transition à l'économie du marché (chapitre 02).

¹. Ordonnance n°76-96 du 22 novembre 1976 portant promulgation de la constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire, JO n°94 du 24 novembre 1976.

² - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع المحمدية، الجزائر، 2009. ص ص 47-49.

Chapitre I

La politique de l'emploi sous l'égide du socialisme

Le droit du travail sous l'égide du socialisme s'inscrit dans un vaste programme politique (socialiste) visant à passer d'une situation où le salarié occupe une place inférieure et précaire dans un système colonial qui considérait les indigènes comme des esclaves, à un Etat où l'appartenance au monde de travail est une source d'épanouissement et de stabilité. Pour encadrer l'emploi dans cette situation sociale qui vient brusquement de changer, et pour établir une nouvelle politique de l'emploi, le législateur algérien confère aux travailleurs de plus en plus de droits susceptibles de leur assurer une situation sociale confortable.¹

On peut observer les transformations qu'a subies le droit, en deux parties, de 1962 à 1978 (section 01), et de 1978 jusqu'à 1990 (section 02).

Section 01

La transformation du droit de travail entre 1962 et 1978

Période de transition confuse

Cette période se caractérisait par la confusion et le manque de législation et de réglementation organisant les relations de travail au sein des entreprises, S'ajoute les différentes interprétations des lois Françaises, alors que l'écart est grand entre la situation économique française et la situation socio-économique en Algérie.²

Le droit de travail est passé, d'abord par l'application du droit du travail Français (sous-section 01), suivi de la rupture inévitable avec les textes français (sous-section 02).

¹-KORICHE Mohammed Nasre-Eddine, Droit de travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat ; tome 1, op-cit, p.7.

²- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998. ص.6.

Sous-section 01

L'application du droit du travail français

Au lendemain de l'indépendance, dans un contexte économique et social particulier caractérisé par le vide juridique à tous les niveaux et dans tous les domaines, le législateur Algérien n'avait d'autre choix que de maintenir les lois Françaises afin d'assurer la continuité de l'Etat, en attendant la promulgation des lois nationales, en effet était la loi du 31 décembre de 1962, stipulait la reconduction des lois françaises sauf ce qui contraire à la souveraineté nationale.

Cette période s'est caractérisé par un paradoxe de fait : il s'agissait d'appliqué des lois d'un régime libéral eu même temps que celle d'un régime socialiste. Or ces deux régimes sont contradictoire et sans principe commun. L'incompatibilité entre la réglementation de la fonction publique et les relations de travail du secteur privé a créé une atmosphère de confusion et des problèmes lors de l'application. Ceci est le résultat de deux facteurs majeurs :

1-les entreprises publiques n'ont pas la même interprétation des lois françaises en vigueur. Le fait que l'interprétation des textes juridique soit laissée aux entreprises a eu de grandes incidences sur le droit du travail. L'interprétation des textes était différente d'une entreprise a une autre, l'application du droit de travail pouvait différer selon l'interprétation que l'entreprise lui donnait. Cette situation c'est aggravée par le contexte socio-économique, le niveau intellectuel, si faible, et l'insuffisance de cadre, ce qui à entraînait la violation des droits des travailleurs.

2-le manque de lois et des textes juridiques régissant les relations du travail dans la fonction publique, a obligé les entreprises publique à appliquer les lois destinées au secteur privé. Comme le régime socialiste était l'opposant du capitalisme, certaines règles de la fonction publique en droit français ne pouvaient pas être appliquées sur la fonction publique en Algérie. Ainsi pour compléter ce vide juridique, les entreprises publiques ont parfois fait recours aux règles de droit du travail destiné au secteur privé.¹

¹ - احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص. 49.

Sous-section 02

La rupture avec le droit du travail Français

Les premiers essais pour réglementer le marché du travail s'adressait au secteur de la fonction publique, tel que le statut général de la fonction publique, qui n'a pas fait de différence entre les fonctionnaires et les travailleurs des entreprises publiques, suivi de la loi de gestion socialiste des entreprises en 1971, qui incarnait la politique de l'économie communiste, Le législateur accordait aux travailleurs des droits multiples dont par exemple , le droit à une représentation syndicale, la participation à la gestion de l'entreprise, et surtout l'égalité entre tous les travailleurs du secteur public.¹

L'aspiration de l'Algérie d'effacer les traces de colonialisme, s'exprima publiquement dans le cadre d'un objectif pour la réalisation d'un plan national. Pour le droit de travail, ceci s'est caractérisé par un nouveau code du travail, essentiellement et exclusivement algérien.

Section 02

Consécration du principe de stabilité de l'emploi

Pendant la période de 1978 à 1990

L'épanouissement de l'homme et la promotion des masses populaire et pour une société fondé sur l'élimination de l'exploitation de l'homme par l'homme, cette doctrine est incarné par la constitution de 1976², une plate-forme pour la configuration future du monde du travail.

Les principes énoncés dans la constitution de 1976 et la charte national ; sont à caractères politique et social. L'égalité, la propriété commune, le partis unique, étaient dans le cadre des nouvelles tendances socialiste du pays, dès 1976 il fut annoncé la stabilité de l'emploi dans les articles 21, 22, 23 et 24 de la constitution de 1976.

Le législateur c'est orienté vers l'unicité des régimes juridiques. Les mêmes lois, les mêmes droits, les mêmes obligations et les mêmes statuts étaient prévus pour tous les travailleurs, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Les relations de travail étaient réglementées de manière uniforme, pour les entreprises privées, les entreprises publiques et même l'administration publique.

¹. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص 46-47.

² Ordonnance n°76-96 du 22 novembre 1976 portant promulgation de la constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire, JO n°94 du 24 novembre 1976.

En légiférant une loi commune à tous les travailleurs, le SGT, tout en se basant sur l'emploi comme un droit fondamental.¹

Cette période c'est caractérisé par la promulgation de plusieurs lois dans le secteur de travail, dans le but de suivre l'évolution socio-économique du pays. La plus importante était la 78-12 du 05 aout 1978² portant sur le statut général des travailleurs, marqué à la fois, la fin d'une longue évolution et le point de départ d'une nouvelle ère, dans une société fondée sur le travail.³

La stabilité de l'emploi ce constate vraiment dans l'harmonisation des statuts travailleurs-employeur (sous-section 01) et la politique du plein emploi et le principe de la pérennité (sous-section 02).

Sous-section 01

L'harmonisation des statuts Travailleurs-employeur

La Constitution algérienne accorde le droit a un emploi pour chaque citoyen. Le législateur à promulgué le Statut Général des Travailleurs qui régissait toutes les relations de travail, dans tous les secteurs d'activité, privé et public, et fut comme une Constitution dans le domaine de travail. C'est ce qui a unifié les régimes juridiques de toutes les relations de travail de tous les secteurs.⁴

Et cette unicité des régimes juridiques se distingue clairement à travers :

1-Les relations de travail : l'unicité apparait clairement dans le paragraphe 2 de l'article 1 de la loi 78-12 : « **conformément a la charte nationale et la constitution est travailleur, toute personne qui vit du produit de son travail, qu'il soit intellectuel ou manuel et qui n'emploie pas à son profil d'autres travailleurs dans son activité professionnelle.** »⁵. La distinction n'est pas faite entre employer manuel ou intellectuel et n'exclut pas les travailleurs a leurs propres profil, mais exclut de ce statut les travailleurs qui emploient d'autres travailleurs dans leurs activités. La relation travailleur-employeur est remplacée par celle de travailleur-organisme employeur. Le législateur précise quelle sont les catégories qui vont bénéficier de ce nouveau statut, lequel accorde

¹KORICHE Mouhammed Nasre-Eddine, Droit de travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat ; tome 1,op-cit. p.9.

² Loi n 12-78 du 08 aout 1978, relative au statut général du travailleur, JO n° 32 du 08 aout 1978.

³احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، المرجع السابق ، ص . 49

⁴-احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، نفس المرجع ، ص. 50.

⁵ Loi n° 12-78, relative au statut général du travailleur, op-cit.

beaucoup de privilèges aux travailleurs. En effet les travailleurs étaient considérés comme l'appui qu'il faut consolider chaque jour davantage, et le moteur du mouvement vers le progrès économique, social et culturel.¹

L'unicité des régimes juridiques s'est confirmé par la généralisation des textes sur tous les travailleurs de tous les secteurs, administration, économique, privé ou publique, donc le législateur a pris la large notion de la relation du travail.²

2-les obligations et les droits des travailleurs : basé sur le principe d'égalité entre tous les travailleurs, que ce soit pour les obligations des travailleurs ou leurs droits, le slogan « à travail égale, salaire égale » été le point de départ idéologique du SGT. Les déférences salariales n'étaient plus acceptées dans la nouvelle organisation socialiste. Le principe de l'égalité entre les travailleurs ne concernait pas seulement les droits et les obligations mais s'inscrivait dans un champs plus vaste, il s'agit de l'unité idéologique, pour une société socialiste, a la lumière de l'option irréversible du socialisme. Le peuple algérien avance désormais, dans sa démarche vers le progrès, avec la vision clairement établie de la société qu'il entend édifier.³

Le SGT reflète plusieurs particularités, sa se caractérise déjà dans le titre de la loi qui incarne l'orientation socialiste, ce qui est propre au pays en voie de développement et fraîchement indépendant comme l'Algérie. Ainsi que l'absence d'un droit de grève dans le secteur socialiste, et l'inclusion des réglementations sociales protectrices dans le droit du travail d'une façon générale dans la Charte nationale et la Constitution ce qui engendre le manque de détails et de précisions.⁴

En tout état de cause, cette harmonisation des statuts travailleurs-employeurs impliquait que les travailleurs devaient bénéficier de la même protection que les fonctionnaires. Le travailleur était ainsi sécurisé dans l'exercice de ces tâches professionnelle comme le fonctionnaire, et conservé son poste jusqu'à la retraite, sauf licenciement pour faute grave.

¹IGIL Gerhard, Le statut général de travailleur en Algérie, P P.316.317.

[http// : AAN_1978-17-13-pdf](http:// : AAN_1978-17-13-pdf). Consulté le 25/ 03/ 2014.p, 319.

²-بشير هدي،، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص. 47 .

³ Gerhard Igil, Le statut général de travailleur en Algérie, ibidem, p 320.

⁴ Gerhard Igl, Le statut général de travailleur en Algérie, ibid p. 322.

Sous-section 02

La politique du plein emploi et le principe de pérennité

Partant de la politique du plein emploi, et de la constitution algérienne qui accorde le droit à un emploi pour chaque citoyen. Le législateur a encadré les relations de travail suivant un modèle qui permet la conformité à ce principe, il l'a fait en décidant que la relation de travail doit être en principe à durée indéterminée et ne reconnaissant pas aux entreprises le droit d'y mettre fin sauf dans des cas exceptionnellement prévus par la loi et dans les limites qui y sont décrites.

La position du législateur, qui vise à préserver l'emploi, tient à la nature même du droit du travail. La priorité étant de protéger les salariés, il aurait été arbitraire de laisser aux entreprises la liberté de contracter pour une durée déterminée si cela n'était pas justifié par des situations exceptionnelles.

La pérennité de l'emploi était assurée par plusieurs dispositions, d'abord l'article 07 de la loi 82-06¹ stipulait : « **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** » ; Il fait du CDI la règle des contrats de travail, et le recours aux CDD l'exception, avec des limites bien précises, sur les cas de recours et les limites de leur durée, fusant ainsi que la limite du renouvellement :

1- les cas de recours aux CDD et la limite de leur durée étaient énumérés par l'article 27 de la loi 82-06 : « **En application des dispositions de l'article 7 de la présente loi, la relation de travail peut être établie pour une durée maximale de trois mois ;**

- 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 maximum 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 celles-ci n'excèdent six mois.**

¹ Loi 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail, JO n°09 du 02 mars 1982.

Cette disposition est applicable sous réserve des règles relatives à la promotion interne des travailleurs de l'organisme employeur.

C) Lorsqu'il s'agit d'activités 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, sauf pour certaines activités définies à l'article 32 ci-dessous».

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

La précision de tous les cas éventuels et leurs durées selon la motivation du recours, permet au législateur d'imposer le principe de pérennité, pour éviter le recours régulier et pour des durée trop longue ; les CDD sont présumé conclus pour une durée déterminé pour exécuté une tâche temporaire.¹

2- la limitation du renouvellement des CDD : le renouvellement des CDD est limité à travers l'article 28 de la loi 82-06 : « **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**» ; Le principe de la limitation de renouvellement du CDD a une seule fois, incarne bien la pérennité de l'emploi. Le recours au CDD doit être justifié par une situation exceptionnelle qui ne doit pas durer longtemps. La limite au renouvellement des CDD a pour objet d'éviter le recours aux CDD pour l'activité permanent de l'entreprise.

3- les mêmes droits et obligations : l'article 26² de la loi 82-06 stipule que les travailleurs titulaires d'un CDD ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les travailleurs titulaires d'un CDI, cela afin que le recours aux CDD ne soit pas dans le but d'imposer plus d'obligations ou d'accorder moins de droit aux travailleurs. Afin de protéger le travailleur de toutes les dérogations possibles qui peuvent être causer par le vide juridique ou l'imprécision d'un énoncé, et pour une meilleure application du principe, « à travail égale salaire égal » qui

¹ محشم فريدة، عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2001-2002. ص ص 44،45.

² Art. 26 du la loi 82-06 : « en application des dispositions de l'article 53 de la loi 78-12 du 05 aout 1978 relative au statut général du travailleur, les personnes engagées en qualité de travailleurs temporaires ou saisonniers sont rémunérées selon les mêmes règles et conditions que les travailleurs recrutés pour une période indéterminé».

était instaurés dans la Constitution, la qualification du contrat (CDD ou CDI) ne doit avoir de différence que pour la durée du contrat.

Chapitre 02

La politique de l'emploi dans le contexte de transition à l'économie du marché

Vers la fin des années 80, l'économie nationale était dans un contexte de crise conséquente qui a engendré l'explosion du taux de chômage. L'Etat a procédé à une restauration du système économique qui a conduit à l'exclusion de l'Etat de l'activité économique, et l'ouverture de l'économie à la concurrence. Afin d'attirer des investisseurs privés, nationaux et étrangers pour créer de l'emploi, cette transformation a suscité une réorganisation totale de la politique de l'emploi, de sorte à permettre aux agents économiques d'être compétitifs, cela à travers par des règles plus souples et plus flexibles.

Cette période a commencé vers la fin de l'année 1986, par la libéralisation des entreprises publiques économiques, industrielles et commerciales. Il était nécessaire d'enrichir davantage le statut général des travailleurs en vue de relancer la compétitivité, la création et l'invention au sein des entreprises publiques économiques.

Le contexte général de ces nouvelles règles porte sur l'abandon de la gestion rigide des relations de travail, au profit d'une gestion plus souple. De nouveaux principes sont centrés sur le désengagement de l'Etat de l'activité économique, et la gestion socialiste des entreprises est remplacée par le management des ressources humaines. L'uniformisation des statuts des travailleurs est bannie par la divergence des statuts entre salariés et fonctionnaires.¹

La politique de l'emploi dans le contexte de transition à l'économie du marché s'est ajustée par la transformation du droit de travail, par la loi de 1990², et le maintien relatif du principe de pérennité. La loi 90-11 redimensionne

¹ KORICH Mohammed Nasr-Eddine , « droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation » ; Alger, 2009, p p. 6.7.

² La loi 90-11 relative aux relations individuelles du travail. Op-cit.

considérablement le rôle de l'Etat chargé de fixer les règles d'ordre public social et donne plus de liberté aux acteurs sociaux.¹

Il en découle un recule considérable dans le champ d'intervention de l'Etat dans les relations individuelles du travail, comme en le remarque à travers la transformation du droit du travail par la loi de 1990 (section 01) et le maintien relatif du principe de pérennité (section 02).

Section 01

La transformation du droit du travail par la loi de 1990

Avec la réforme de 1990, l'encadrement juridique des relations individuelles et les rapports collectifs de travail sont marqués par un recul significatif du rôle de l'Etat, pour plus d'autonomie. En ce sens, il peut être affirmé que la « contractualisation » du droit du travail constitue le principal pilier du projet de cette réforme. On remarque cependant, à l'analyse de cette loi, que le projet de contractualisation est moins marqué dans le champ des relations individuelles du travail qu'il ne l'est dans le champ de relations collectives. De même que le champ d'application de cette loi se démarque beaucoup plus en ce qui concerne la déréglementation et la consécration des nouvelles sources de droit de travail.²

La nouvelle législation du travail de 1990 redimensionne le rôle de l'Etat chargé principalement d'élaborer les règles de l'ordre public, social et laisse le champ aux conventions collectives, pour remplacer les règles édictées par un Etat envahissant³

L'analyse de la législation et de la réglementation permet de constater plus ou moins, que la législation est ouverte à l'expression de la liberté contractuelle des parties. Dans certain cas, les clauses du contrat de travail pourraient concerner des sujets qui ne sont plus règlementés, une certaine souplesse est accordé, alors que, avant c'était le statut légal qui prévoyait tous. Par exemple le

¹ YACOUB zina, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, mémoire pour l'obtention du Magistère en droit, faculté du droit, université Mouloud MAMMERY, Tizi-Ouzou, 2007.

² KORICHE Mohammed Nasr-Eddine « droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation », op-cit, p.2.

³ YACOUB zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, op-cit, p p, 32, 33.

salarié était obligé d'accepter les des modifications du contrat décidé par l'employeur, selon la loi actuel cette clause est négociable.¹

La loi 90-11 se caractérise par de nouvelles sources du droit de travail (Sous-section 1), et la consécration de la contractualisation (Sous-section 02).

Sous-section 1

Les nouvelles sources du droit du travail

En marge des transformations de la sphère juridique du droit du travail qui à engendré la contractualisation des relations de travail, les nouvelles sources du droit du travail vont elle aussi dans le sens de la concrétisation des nouveaux principes du droit du travail tout en conservant sa position protectrice et conservatrice.

Il existe essentiellement trois sources du droit du travail : les accords issus des négociations collectives, le règlement intérieur et le contrat de travail, qui peut être également une source dans certains cas, cela a été mis en évidence et appliqué dans la nouvelle législation algérienne de travail du 21 avril 1990.² Le droit syndical y joue un rôle considérable.

L'accord collectif d'entreprise est un accord librement négocié entre un employeur et des organisations syndicales. Il peut porter sur l'ensemble des conditions de travail et peut concerner une entreprise ou un groupe d'entreprises. Il ne doit être que plus bénéfique que la loi, pour les employés, et c'est la loi qui fixe les modalités et les limite que peut avoir un accord³.

Alors que la convention collective est un accord beaucoup plus large puisqu'elle concerne l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales des salariés d'un même champ d'activité. Elle résulte d'un accord signé entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et une ou plusieurs organisations syndicales ou groupements d'employeurs. La convention collective est actuellement l'outil principal des accords contractuels entre salariés et employeurs.⁴

¹ KORICHE Mohammed Nasr-Eddine « droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation » ; op-cit, p.5.

²KORICHE Mohammed Nasr-Eddine « droit du travail : persistance du statut légal et émergence de la contractualisation » ; op-cit . p.10.

³La loi 90-11 relative aux relations individuelles du travail, op-cit.

⁴ La loi 90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités du droit syndical, JO n° 23 du 06 juin 1990.

Le contrat de travail qui est la convention par laquelle une personne se soumet à la subordination d'une autre personne, pour effectuer un travail qui sera rémunéré, peut également être considéré comme une source du droit du travail, car il peut être amené à contenir certaines clauses particulières pouvant faire jurisprudence vu leurs caractère original.

Sous-section 02

La consécration de la contractualisation

La qualification du contrat de travail défère selon les régimes économiques. après avoir été considéré comme un contrat de location, il s'agit de l'effort fournis comme une marchandise, avec l'évolution le contrat de travail est devenu un contrat d'adhésion, le travailleur ne peut pas négocier et doit juste accepter, mais les législations contemporains lui attribue une nature particulière, un contrat de duel, le travailleur exécute une tâche, et l'employeur lui verse une rémunération.

Pour le législateur algérien la contractualisation a bien commencé par le décret 82-302¹, surtout les articles 03 et 04, qui fixent les modalités des contrats de travail. Mais cette loi s'adressait ou secteur privé qui était presque inexistant concrétiser dans la loi 90-11 du 21 avril 1990, qui à ouvert la voie a la contractualisation.

Le contrat de travail se forme lors de la réunion des deux volontés des contractants, dans le cadre des règles générales de validité des contrats énoncées dans le code civil ainsi que d'autres règles spécifiques.

La limite de cette liberté contractuelle est basée sur les axes fondamentaux de la nature de l'emploi en question ; on constate que certain paramètre du contrat sont laissé au libre choix des contractants, mais d'autres doivent être négocié dans les limites des textes juridique et des conventions collectives.

En effet avant tout engagement dans un contrat de travail, les deux parties doivent mutuellement respecté quelque règle, que ce soit de fond ou de forme. Il existe des conditions de forme et d'autres de fond, pour les différents types de

¹ Décret n° 82-302 du 11 septembre 1982, relatif aux modalités de l'application des dispositions législatives ; JO n° 37 du 14 septembre 1982.

contrat de travail. Les règles qu'ils régissent sont partagées entre le code de travail et dans les conventions collectives.¹

1-les conditions de fond :

Le législateur a préféré se référer aux conditions générales des contrats, qui relèvent du domaine public, et qui sont incontournable.

Ainsi le code civil énumère les conditions générales pour l'élaboration d'un contrat. Il s'agit principalement de quatre conditions pourtant sur : le consentement, la capacité des contractant, l'objet du contrat, et une cause licite.

A- le consentement :

L'article 59 du code civil² stipule : « **le contrat se forme dès que les parties ont échangé leur volontés concordantes, sans préjudices des dispositions légales** » ; Ainsi on constate que la volonté des deux parties est très importante et que cette volonté doit être en harmonie avec les dispositions légales. La bonne volonté et le libre choix des deux contractant consacre le consentement. Ouvrier et employeur, doivent être libre et sans aucune pression ou menace, que ça soit physique ou moral, et cela dans le cadre du principe de l'autonomie de volonté, exempté de tous les vices (erreur, violence et le dol) , selon les articles 81, 86 et 88 du code civil.³

B- La capacité :

Toutes personnes désirant s'engager dans un contrat de travail doit jouir d'une capacité juridique. La capacité est nécessaire pour l'employeur et le travailleur (postulant), c'est l'âge et la capacité physique et mentale, selon l'article 40 du code civil et l'article 15 du code de travail ; et pour l'employeur s'ajoute le pouvoir d'embouche dans le cas ou c'est le responsable du personnel qui va signer le contrat de travail à la place du l'employeur, Toute fois les postulants mineurs peuvent être émancipé par autorisation de leurs parent dès l'âge de 16 ans selon l'article 38 du code civil.

¹ KORICH Mohammed Nasr-Eddine, Droit de travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, op-cit ; p.p. 128.129.

² Loi n° 05-07 du 13 mai 2007, qui complet et modifier l'ordonnance 75-58 du 26 septembre 1975 ; relative au code de civil.

³ بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، تاريخ المناقشة : 26 أكتوبر 2004.ص.

C- L'objet :

L'objet d'un contrat doit être possible et conforme aux mœurs et à l'ordre public. Selon l'article 93 du code civil, l'objet du contrat de travail doit être possible a réalisé, un contrat ne peut pas avoir pour objet de ressuscité un mort par exemple ; et même l'objet du contrat ne doit porter atteinte ou mœurs et à l'ordre public, tel qu'un contrat qui a pour objet la prostitution, a l'encadrement juridique s'ajoute des règles d'ordres publique.

D- La cause :

La cause du contrat doit être légale, et dans le cas de contrat de travail, la cause porte sur le travail en question, ce que l'employeur fournis et que le travailleur doit accomplir, c'est à dire la tâche qui doit être exécuté, et cette dernière doit être légal et conforme à la loi en vigueur, que se soit pour le code pénal ou civile, la réglementation et la législation.

2- les conditions de formes :

Les contrats de travail ne sont soumis à aucune forme spécifique, qui soit requise pour leur validité. Le législateur à laissé aux contractants une grande liberté dans ce domaine, et cela est explicitement énoncé dans l'article 9 du code de travail algérien : « **Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter** ». Toutefois dans certain cas cette liberté est soumise à l'exigence d'un acte écrit, tel que les contrats à durée déterminé. En effet selon l'article 11de code de travail algérien : « **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 » ; Cela établie la règle, que le contrat de travail s' il n'est pas écrit il serra automatiquement un CDI, même si la volonté des contractant été pour conclure un CDD ; c'est pour mieux protéger la partie la plus faible du contrat (le travailleur) que cette limite a été faite, puisque l'employeur peut profiter de cette liberté, et de bénéficier de l'interprétation possible de ce texte, pour avoir un champ de manœuvre plus large sur le faite de statué sur la nature de contrat de travail, qu' il s'agit d'un CDI ou d'un CDD, après que la relation de travail soit entamé.¹

Même pour la nullité du contrat, elle a pour effet immédiat, non pas comme les autres contrats, pour qui la nullité prend un effet rétroactive, le contrat n'a jamais existé, puisque la futilité devrais avoir un effet d'anéantissement, et le

¹ La rédaction des éditions Francis Lefebvre, « contrat de travail nouvelles règles »; édition Francis Lefebvre, Paris, 2008. P. 48.

travailleur perd tous ses droits, et ce n'est juste que le travailleur ne pourra pas demander la rémunération qui correspond au travail qu'il a effectué¹.

Section 02

Le maintien relatif du principe de pérennité

La durée du contrat de travail est présentée par la période, que passe le salarié sous la tutelle de l'employeur. Cette durée peut être déterminé ou indéterminé, et cela défini la nature de contrat est les droits et obligation des deux parties qui en découlent. Aussi cette durée permet de constaté la compatibilité du contrat avec le code de travail, puisque le CDD ne doit être utilisé que pour des cas exceptionnels, et qu'en principe la relation de travail doit être conclue pour une durée indéterminé, afin de préservé la pérennité de l'emploi.²

Les contrats de travail sont en principe des CDI, principe de pérennité (sous-section 01) et exceptionnellement des CDD (sous-section 2).

Sous-section 01

Le principe de pérennité

La pérennité de l'emploi est un fondamental droit dans le monde de travail et doit être protégé par la loi, vu l'importance qu'il représente, puisqu' il permet au salarié de ne pas se retrouver de jour au lendemain sans emploi, surtout qu'il est la partie la plus faible du contrat de travail. La loi favorise les CDI et n'autorise les CDD que pour des cas exceptionnels et hors du commun. Ceci a pour but de limiter le recoure a ce genre de pratique par des employeurs mal intentionné qui veulent profiter de leur avantage pour infligé a leurs employés la précarité de leur poste. Certes la pérennité de l'emploi ne peut pas assurer une maximale protection mais elle lui offre une certaine sérénité³.

Le législateur algérien à opté pour ce principe dans l'article 11 du code de travail⁴ : « **Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.**

¹ M y Badian, droit de travail Sénégalais ; Sénégal ,2008.p.13.

http://data.over-blog-kiwi.com/0/75/36/44/201309/ob_51c294393ea02e4adb47be6b3010c1af_cours-droit-du-travail.pdf. consulté le 25/03/2014.

²M y Badian, droit de travail Sénégalais op-cit. p.10.

³M y Badian, droit de travail Sénégalais ,Ibidem .p.10.

⁴ Loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, op-cit.

Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée » ; Cela confirme la volonté du législateur à assurer la pérennité de l'emploi. Celle-ci doit être assurée par la voie du CDI, et toutes les relations qui ne sont pas écrites sont considérées comme conclues pour une durée indéterminée. Si le contrat (écrit) est pour une durée déterminée cela doit être mentionné et précisé. Cela confirme la volonté du législateur à interpréter les doutes en faveur de la pérennité de l'emploi selon l'**Article 14** : « **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.** ».

Le législateur a précisé l'instance qui sera chargée de veiller à l'application de ce principe, et de s'assurer que le recours au CDD soit dans le cadre de la loi, il s'agit de l'inspecteur de travail, c'est ce que stipule l'article 12 bis : « **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.** »

Sous-section 02 **Les exceptions au CDI**

Le législateur n'a pas complètement interdit le CDD, mais il l'a encadré et lui a fixé des règles et des modalités, afin de répondre à une nécessité économique, et pour permettre aux employeurs d'embaucher pour une durée limitée, surtout que l'Algérie s'est engagée dans l'économie de marché, et encourage la privatisation et l'initiative privée. Le législateur a précisé les cas éventuels de recours à ce genre de contrat, même s'il a laissé quelque brèche, lorsqu'il a utilisé des termes vagues, qui peuvent avoir plusieurs interprétations.¹

Ces cas, le législateur les a énumérés dans l'article 12 du code de travail Algérien, il s'agit des cas suivants:

A- Les activités périodiques et discontinues :

Le caractère périodique des travaux justifiant le recours au CDD ne tient pas nécessairement d'une activité saisonnière. En dehors du motif saisonnier, le législateur a prévu un nouveau cas qui permet de conclure ce type de contrat : «

¹ JEAN François Paulin, cours de droit de travail, relation individuel, Lyon, France, SAE. p.16.

lorsqu'il s'agit pur l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinues. » il ne s'agit pas de la tâche occasionnelles, mais de travaux relevant d'une activité normale de l'entreprise, qui sans être permanent se répète à des intervalles de temps assez réguliers pour être considérés comme ayant un caractère périodique. La différence avec le cas de travail saisonnier est que la périodicité des travaux ne se rattache pas à un cycle naturel, soit la saison, mais a une commande spéciale ou à des période de forte demande, dans le cadre de l'activité de l'entreprise il arrive que cette dernière doit augmenté sa production pour répondre à la demande du marché, et cela peut être causé par exemple : par une pénurie subite, l'entreprise doit alors répandre a une demande plus importante du marché. Dans ce cadre elle peut recourir au CDD pour l'embauche de nouveau salaries, lequel doit être précis et définis, et ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise, c'est-à-dire une tâche ponctuelle qui ne relevé pas de l'activité principale de l'entreprise. Il s'agit d'une sorte de mesure exceptionnelle, qui peut se reproduire, mais dont rien ne peut prédire la stabilité ou la continuité.¹

B- Le surcroit de travail :

Le recours au contrat à une durée déterminée est également admis selon l'article 12 du code de travail : « **lorsqu'un surcroit de travail le justifie.** » la formulation de ce cas n'est pas satisfaisante, car il n'été pas précisé qu'il doit s'agir du surcroit temporaire de travail. Pourtant il doit être nécessairement ainsi, pour que le CDD reste un contrat d'exception, et ne sont pas utilisé pour un emploi créé par un accroissement durable de l'activité. Faute de l'imprécision de la loi. Le recours au CDD pour ce motif ne devrait être justifié que s'il s'agit bien d'un surcroit de travail affectant temporairement une activité permanente, en raison de circonstances exceptionnelles.

Le control de la légalité du recours au CDD pour ce motif nécessite des moyens de comparer ce surcroit de l'activité à l'activité régulière de l'entreprise, et d'apprécier l'écart justifiant le recours au CDD ; Ce contrôle qui est loin d'être facile à établir par des organes extérieurs a l'entreprise, l'est encore plus difficile dans le contexte économique actuel.²

Les prévisions sont mises à mal et l'improvisation devient la règle. Aussi le plus souvent, le recours aux contrats à durée déterminée, au motif d'un

¹ JEAN François Paulin, cours de droit de travail, relation individuel. op-cit, p.17.

² قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2011، ص. 86.

surcroit de travail ne se fait pas conformément aux prévisions de législateur. L'observation des pratiques d'entreprises indique qu'il est surtout utilisé par l'employeur comme moyen bien commode pour transférer sur les salariés des risques de fluctuation des activités, symptomatiques de difficulté à établir des normes de production, et à faire des prévisions pour acquérir durablement des parts de marché. Lorsque le surcroit de travail est invoqué, il ne s'agit pas toujours que d'une amélioration précaire dans les conditions normales de l'activité, par rapport à une situation antérieure critique.¹

C- Les travaux non renouvelables :

Très inspiré par le thème de la variation d'activité, le législateur de 1990 a également autorisé la conclusion d'un contrat à durée déterminée : « **lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables,** » Ce cas est certainement le plus problématique, car il pose la difficulté de concevoir qu'une entreprise soit fondée sur l'offre des travaux ou de prestations non renouvelables. L'énoncé de ce cas semble exiger que l'entreprise, qui prévoit de recruter des salariés pour une durée déterminée, soit au préalable partie à un contrat commercial qui l'engage à des travaux ou des prestations pour le compte d'un client identifié et unique.

Dans ce cas le contrat déterminé serait conclu par référence à un contrat commercial déterminé. Il faudrait alors s'assurer, ce qui n'est pas des plus aisés, que le contrat conclu pour une durée déterminée se justifie réellement par l'exécution d'une commande précise qui n'est pas appelée à être renouvelée régulièrement pour le même client ou au profit d'un autre client. Ceci exige que les travaux ou prestations objet de cette commande soient incontestablement originaux et spécifiques au regard de ceux qui relèvent de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

C'est ce cas qui est généralement évoqué par les entreprises dont l'activité se réalise dans le cadre de chantier (bâtiment et travaux publics), et qui recrutent en recourent très largement aux CDD. Mais la même remarque est déjà présentée, concernant l'usage régulier du cas relatif au surcroit de travail, peut être renouvelée ici. En effet certaines pratiques révèlent que des entreprises ont recours aux CDD, en évoquant ce cas, non pas en raison de caractère non renouvelable des travaux ou des prestations, mais pour gérer l'instabilité des commandes dans une conjoncture économique difficile.²

¹KORICHE Mohammed Nasre-Eddine, Droit de travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat ; tome 1. Op-cit. p 140.

²قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، المرجع السابق، ص.84،85.

D- Les activités ou emploi à durée limité ou par nature temporaire :

Malgré la diversité des cas, et l'accès très large qu'ils ouvrent au CDD, les cas énumérés par l'article 12 de la loi du 21 avril 1990 ne satisfait pas les employeurs, qui les ont jugés insuffisants pour recouvrir toutes les formes de variation d'activité, voilà pourquoi Le législateur est intervenus à nouveau en 1996 pour compléter l'article 12 précité d'un énième cas qui permet de conclure ce type de contrat : « **lorsqu'il s'agit d'activité ou d'emploi à durée limitée ou qui sont par nature temporaire.** » cette formulation, de caractère général, qui est présenté comme un nouveaux cas, est très déficient des énoncés qui l'on précédée. En termes de précision, c'est le cas le plus vague.¹

Ce cas correspond à des taches normalement appelée à se répété chaque année à des dates a peut prés fixes, en fonction de la saison. Ce cas repose sur le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité, le recours au CDD pour ce motif n'est autorisé que pour certaine activité, celle liées a des variations saisonnières, pour que l'emploi soit saisonnier, par exemple, il en est ainsi pour les secteurs du tourisme et l'agriculture.

E- cas de remplacement :

Le CDD peut être conclu pour le remplacement d'un salarié absent temporairement ou le départ définitif, dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié recruté pour un CDI. Afin de ne pas laisser le poste vide, et l'interruption de la tâche, qu'effectuait auparavant ce salarié absent, ceci pour objectif d'éviter de mettre en péril l'activité de l'entreprise, sauf pour ce qui est de la grève légale. Le législateur a autorisé le recours au contrat de travail à durée déterminée. La durée de ce contrat défère selon le motif de remplacement, ce n'est pas la même chose entre le remplacement d'un départ définitif et remplacement dans le cadre d'un congé de maladie.²

Le législateur n'a pas fait de différence entre l'absence momentanée du salarié et le départ définitif. Cela permet aux employeurs de recourir au CD ou lieu du CDI lorsqu'il remplace un salarié partir, alors que c'est pour effectuer une tâche qui relève de l'activité permanente de l'entreprise.³

¹ قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، المرجع السابق ، صص.87-89.

² JEAN François Paulin, cours de droit de travail, relation individuel. op-cit, p.18.

³ KORICHE Mohammed Nasre-Eddine, Droit de travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat ; tome 1 .op-cit, p 140.

Le droit de travail a pendant plusieurs années suivi une progression, premièrement choisi, celle de rupture avec le droit français, puis imposé par des conditions socio-économiques, celle de 1990. Ces étapes se sont caractérisé par les déférentes politiques de l'emploi que l'Etat à conduit ; partant au début du principe de renforcé la position du travailleur, surtout par la constitution de 1976 et le SGT de 1978, puis par la libération des relations de travail, d'abord dans le secteur privé en 1982, puis la généralisation de la contractualisation, des relations individuelles et collectives, depuis 1990 . Cette évolution marqué par les idiologie économique qu'adopte l'état, a permis de faire avancer le droit de travail et le sortir du l'emprise centraliste de l'état, et de son rôle hégémonique, pour permettre d'associer les partenaires sociaux et les acteurs économiques, de sorte qu'il soient le plus proches possibles des réalités socio-économiques, qui évolue d'une manière que l'Etat seul ne pourra pas suivre.

La politique de l'emploi doit s'adapté et répondre à des attentes, quelques fois contradictoire, entre travailleur souhaitant d'avantage de garantis et employeurs demandant plus de souplesse et de liberté. L'état doit assuré un climat plus attractif pour les employeurs, pour diminués le chômage, et assuré aux travailleurs des conditions de travail digne, et ça il ne peut être concrétisé que par la participation des partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives, et les consultations préalable aux projets de lois, pour édifier une politique de l'emploi, dans lesquelles l'état joue un rôle de régulateur.

Partie II

**La politique actuelle de
l'emploi en Algérie**

Partie II

La politique actuelle de l'emploi en Algérie

La politique de l'emploi est définie par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les pouvoirs public dans le but d'augmenter le taux de l'emploi de la population en âge de travailler.

Il est utile de distinguer deux grands types de politiques : les politiques actives, qui cherchent à accroître le taux de travail dans l'économie, et les politiques passives dont l'objectif est de rendre le taux le chômage acceptable.

Dans le contexte de l'Algérie d'aujourd'hui, il faut faire le point sur la situation et les tendances du marché du travail. Il convient d'analyser la législation de travail tant bien de source étatique que conventionnelle afin de susciter de nouvelles initiatives auprès des pouvoirs publics, pour lutter contre la temporisation de l'emploi par le renforcement des textes juridiques. Mais aussi prévoir davantage de sanction pour les dépassements et marquer la nécessité d'un minimum de protection des travailleurs et leur assurer une situation sociale de dignité tout en activant pour une économie progressiste.

La politique de l'emploi ne peut être dissociée de la politique sociale, et de la politique économique. La politique de l'emploi prend la forme d'un traitement du chômage, par les contrats d'insertion et la multiplication des contrats de travail précaire (CDD), au lieu d'une vraie promotion de l'emploi, notamment le renforcement du principe de pérennité de l'emploi.¹

D'un point de vue juridique, la régulation apparaît comme une tentative de synthèse des deux figures de la norme qui s'opposent en occident depuis l'essor de la science moderne. D'un côté la norme juridique, tel que la pérennité de l'emploi, qui tire sa force d'une foi partagée dans les valeurs qu'elle est censée exprimer (l'ordre, la justice, la liberté, l'égalité, la propriété privée, etc.) ; et de l'autre norme technique, sociale et économique, comme la flexibilité, qui tire sa force de la connaissance scientifique des faits qu'elle est censée représenter. La norme technique est unidimensionnelle (elle appartient au seul monde des faits) et elle doit correspondre à la diversité de ces faits, évolutive (elle doit pouvoir changer avec la progression des connaissances) .Sa validité dépend entièrement

¹YACOUB Zina, « la dépermanisation des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi. » colloque national sur l'impacte de la conjoncture économique sur les relations de travail dans le droit Algérien, pole universitaire TASSOUST Jijel ; 2010, P13.

de son efficacité. La norme juridique, au contraire, est bidimensionnelle (elle vise à rendre le monde tel qu'il est conforme à un monde tel qu'il devrait être). Elle est donc générale et abstraite (la diversité des faits doit pouvoir lui être subsumée), permanente et obligatoire (elle échappe aux critères de la vérité). Elle ne tire pas sa légitimité de la connaissance scientifique du monde, mais de son inscription dans un système de règles lui-même référé à des valeurs posées idéalement¹. Pour cela il convient d'établir la position de la norme juridique qui est la pérennité de l'emploi, et la norme technique qui est la flexibilité.

Le lien établi entre mondialisation et le monde du travail fait apparaître l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail algérien comme une conséquence inéluctable du phénomène de la mondialisation. Mais cette mondialisation elle-même a conduit à des changements sur le plan national qui vont compliquer davantage la problématique de l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail, surtout en matière de temporisation et de précarisation de l'emploi.²

Les conditions internationales ayant directement influencé la protection de l'emploi et d'autres raisons internes ont contribué à l'affaiblissement du rôle protecteur du droit du travail. Si la raison principale est liée à la flexibilité survenue dans la gestion des ressources humaines, d'autres conditions ont aggravé la situation, notamment à la situation de crise dans laquelle est intervenue le passage à l'économie de marché et la mauvaise adaptation de la loi aux changements permanent de l'économie.³

La politique actuelle de l'emploi en Algérie se caractérise essentiellement par le recul du principe de la pérennité de l'emploi qui est dû à la dépermanisation et à la flexibilité (chapitre 01). Mais aussi, les multiples aides et subventions apportés par l'Etat au marché de travail vont dans le sens de la précarité comme alternative à la perte de l'emploi (chapitre 02).

¹ ALAIN Supiot, critique du droit du travail, Quadrige, puf, France, 2011. P 06.

² ARNAUD Zacharie et Alexandre Seron, mondialisé le travail décent, édition Luc pire, Belgique, 2008. P. 124.

³ YACOUB zina, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, op-cit, p 130.

Chapitre 01

le recul du principe de pérennité

L'attachement à la notion de relation de travail et la réforme engagé en 1990 n'ont pas mis en cause le modèle de référence de l'emploi qui est le plus caractéristique d'un régime statutaire légal des relations de travail. Le travail à durée indéterminée et à temps plein reste le fondement et les autres types d'emplois sont conçus comme des exceptions à ce droit commun.¹

Les formes juridiques d'utilisation du salarié sont définies selon des normes de source étatique et des conventions collectives. Avec le recul du rôle de l'Etat le contrat individuel de travail est devenu l'instrument juridique principal pour établir une relation d'emploi avec le salarié. Marqué par la flexibilité dans certaines matières, le changement peut être analysé en un désengagement de l'état alors que dans d'autres il s'agit d'une flexibilité d'adaptation aux nouvelles normes qui régissent l'économie du marché.²

L'intégration du travailleur dans l'entreprise donne naissance à une relation juridique de travail qui met celui-ci dans une position statutaire lui conférant des droits et des obligations. Mais malgré que la notion de relation de travail n'est plus utilisée comme sous l'empire de la subordination du salarié elle est la caractéristique essentielle du contrat de travail. Elle admet désormais l'analyse contractuelle.

La dépermanisation engagées dans le cadre des restructurations industrielles et le recours régulier à l'embauche au CDD ont précarisé la situation professionnelle des travailleurs qui étaient auparavant protégées par le SGT qui leur assurait la pérennité de leur emploi, à l'époque malgré les résultats décevants de la majorité des entreprises nationales, les travailleurs étaient pratiquement tous soumis aux contrats à durée indéterminée.

Les aménagements apportés au droit du travail dans le but de rendre l'emploi plus flexible feront du CDD le mode de travail le plus utilisé en Algérie. La précarité de l'emploi étant devenue la règle. Le CDD s'est

¹KORICHE Mohammed Nasre-Eddine, Droit de travail : Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat ; tome 2, office des publications universitaire, Alger, 2009,. P.162.

²أحمية سليمان، "أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية و الثوابت الاجتماعية"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست، جيجل، يوما 10 و 11 مارس 2010. صص. 10-11.

imposé comme l'instrument de gestion des carrières, qui prennent fin à l'échéance de la durée du CDD ou sur simple décision du chef d'entreprise de ne plus renouveler le contrat.

La temporisation de l'emploi et le recul du rôle de l'Etat sont dûs aux nouvelles nécessités économiques des entreprises (section 01). Mais aussi à l'insuffisance des lois et le manque de sanction et aux dysfonctionnements des mécanismes de contrôle de l'application de la loi (section 02).

Section 01

La dépermanisation comme nécessité économique

Le recours systématique aux CDD sous la tutelle du concept de la dépermanisation auquel les entreprises tentent tant bien que mal de trouver un enrobage juridique n'exprime pas la volonté d'enfreindre la loi par les entreprises mais démontre leur besoin accru de faire face aux nécessités économiques.

La dépermanisation engendre la précarité des CDD qui contraint leurs titulaires à plus d'obéissance pour garder leur emploi. Ceci amène les chefs d'entreprise à en profiter pour priver ces salariés soucieux du renouvellement de leurs contrats de travail des droits que leur accorde la législation.¹

Les entreprises se trouvent dans l'obligation d'enfreindre la loi, à travers le recours régulier au CDD, afin de suivre la donne mondiale économique et de répondre aux enjeux de souplesse et de flexibilité pour être compétitif et assurer la continuité de l'entreprise.

Ce sont donc les règles du droit du travail relatives à la protection de l'emploi qui vont se trouver au centre des critiques. En ce sens, les règles encadrant l'embauche sur des contrats à courtes durées tout comme celles réglementant le licenciement, sont perçues comme des obstacles susceptibles de se retourner contre les entreprises parce qu'elles les empêchaient de s'adapter à la demande mondiale.²

¹YACOUB Zina, « la dépermanisation des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi. », op-cit, p. 26.

²YAKOUB Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, op-cit, p. 131.

En ce sens la législation de 1990 consacre les règles de la démocratie dans les relations individuelles et collectives de travail. La libéralisation des échanges facilite la circulation des capitaux, sans prendre en considération la sécurité des relations humaines de travail. Elle crée une division dans les relations professionnelles entre salariés réguliers et salariés en situation précaire tout en mettant à mal les principes communément admis en droit du travail comme la solidarité, l'égalité et le principe de non discrimination. Dans ce cadre législatif les principes issus des tendances opposées sociale et libérale redonnent à la loi et aux règles d'organisation technique du travail leur objet respectif. Mais leur application se heurte à une réticence maintenue par les acteurs sociaux.¹

Autant sur le plan national que sur le plan mondial la dépermanisation des relations de travail apparaît comme une nécessité économique avec une différence liée au degré de légalité des agissements qui en résultent. La comparaison entre les besoins futurs de l'économie et le niveau de qualification de la main d'œuvre oriente les choix à faire au niveau de la formation professionnelle et des politiques de l'emploi afin d'atténuer le taux de chômage. cela est suscité par la compétitivité des entreprises (sous-section 01) et la flexibilité des relations de travail (sous-section 02).

Sous-section 01

la compétitivité des entreprises

L'incompatibilité de la pérennité de l'emploi aux besoins économiques de l'entreprise à engendré la dépermanisation des relations de travail.

La dépermanisation des relations de travail s'impose de façon accrue dans le contexte actuel du développement économique. Entre illégalité et légitimité. Les actions de dépermanisation et le recours systématique aux CDD ont précarisé la situation des travailleurs algériens. La dépermanisation est une atteinte délibérée au principe de la stabilité des relations de travail prôné par le droit du travail et défendu par des économistes, comme une nécessité de conjoncture qui s'impose à l'entreprise soucieuse de sa survie dans un marché de compétitivité.

Les entreprises soucieuses de maintenir leur compétitivité, ou du moins leur survie, réduisent leur personnel. Le chômage s'aggrave et engendre

¹ زوايمية رشيد، note introductive، الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 21 و 22 أبريل، القطب الجامعي تاسوست، جيجل 2009. ص 12.

l'appauvrissement d'importantes fractions de la population. Les conflits sociaux prennent corps et les risques de bouleversements s'accroissent. L'instabilité politique s'enracine davantage et les pouvoirs en place ne parviennent pas à rétablir l'équilibre social, encore moins à susciter la relance des activités économiques.¹

Nous savons également que moins l'économie prospère plus l'entreprise ne se heurte à des difficultés économiques qui l'amènent à procéder à des licenciements. Il est donc évident que le rôle protecteur du droit algérien du travail soit tributaire de la crise économique algérienne.²

La concurrence internationale se renforce dans la plupart des secteurs. Les entreprises veulent réduire leurs coûts, même par la réduction de leurs personnels et le licenciement. La mondialisation engendre de l'incertitude et inquiète les travailleurs sur la stabilité de leurs emplois qui leur semble en permanence menacés. La compétitivité se conjugue par la capacité d'une entreprise à conserver ou à améliorer sa position face à la concurrence des autres unités économiques comparables, c'est alors que le salarié qui ne s'intéresse ni au résultat ni au capital de l'entreprise serait sujet à exclusion. Il s'agit donc de prendre conscience que l'entreprise n'est pas une île mais une pièce du tissu économique, et qu'il faut fournir des efforts supplémentaires pour maintenir la compétitivité de l'entreprise et conserver les emplois.³

Sous-section 02

la flexibilité des relations de travail

Les salariés surprotégés autrefois par une législation d'ordre socialiste qui leur garantissait réellement la pérennité de l'emploi quelque soit les résultats de l'entreprise, sont soumis aujourd'hui aux rigueurs des redoutables CDD. La dépermanence opérée en faveur de la relance économique et industrielle, sous l'influence des aménagements apportés à la législation du travail au nom de la flexibilité de l'emploi fera du CDD le mode de relations de travail le plus utilisé en Algérie. Cette pratique est si répandue que l'on croirait presque à sa légalité

¹ YAKOUB Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien op-cit, P.114.

² زوايمية رشيد، note introductive، الملتنقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 21 و 22 أبريل 2009، المرجع السابق. ص 12.

³ Yakoub Zina, droit algérien du travail de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement, Presse Académiques Francophones, Saarbrücken, Allemagne, 2014.p p, 124 , 125.

sinon à sa légitimité dans une conjoncture qui exige la flexibilité des relations de travail.¹

En matière du droit de travail la pérennité de l'emploi tant approuvée par la classe sociale encore attachée à la conception de l'Etat providence constitue une entrave à l'embauche pour l'entreprise par conséquent pour les demandeurs d'emplois aussi.

La flexibilité des relations de travail va permettre de créer plus d'emploi puisque il y aura moins de contrainte telle que les indemnités de licenciement d'un travailleur titulaire d'un CDI. Il est en effet plus facile aux entreprises de conclure et de mettre fin à la relations de travail selon leurs besoins économique. Mais cela n'est bénéfique en rien pour les salariés qui restent toujours soucieux de la reconduite leurs postes d'emploi.

Pourtant pour assurer l'emploi il faut assurer la flexibilité pour les employeurs et l'assouplissement des recrutements. Se sont des euphémismes qu'affectionnent les patrons pour désigner la dépermanisation.

Dans les pays occidentaux face à des crises économiques aiguës, la flexibilité et la temporisation de l'emploi était imposé par la crise économique et pas un choix délibéré des pouvoir publique. La légalisation de ce type d'embauche via le code du travail est déjà un pas vers la concrétisation de la dépermanisation.

Même si les CDD sont déjà applicables dans beaucoup de secteurs notamment celui des hydrocarbures. Cette dépermanisation pourrait être institutionnalisée dans tous les secteurs y compris dans l'administration. Dans les milieux des travailleurs et des syndicats cela s'appelle la précarisation de l'emploi. .²

En réalité, le concept de la dépermanisation a été utilisé dans certains pays dans le cadre de la mobilité et de la flexibilité de l'emploi, mais fondé sur des bases juridiques, cette pratique ne constitue pas une violation à la loi. Toutefois, la situation est toute autre en droit algérien. En effet, compte tenu de la constitution qui garantie le droit à l'emploi pour chaque individu et de la

¹ YACOUB Zina, « la dépermanisation des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi. » op- cit ,p 25.

² BENASSEUR Rafik, Droit de travail : Le début de la fin des CDI ?, Algérie 1 .com du 27/11/2013 p.01. <http://www.algerie1.com/actualite/travail-le-debut-de-la-fin-des-cdi>. consulté 04/04/2014.

législation du travail qui consacre le principe de la relation de travail, le concept de dépermanisation n'a pas de sens, du point de vue juridique.¹

Section 02

les raisons juridiques

L'absence de fondement juridique à la dépermanisation n'empêche pas les entreprises de recourir aux CDD en violation de la loi. Cela leur est d'autant plus simple que la législation ne prescrit aucune limitation ni à la durée ni au renouvellement du CDD. Ce dernier peut être renouvelé autant de fois que le justifient les raisons citées par l'article 12 sans que cela entraîne la transformation du CDD en CDI tel que le prévoyait la législation antérieure.

Il s'agit de démontrer les raisons juridiques de la dépermanisation que ce soit le manque du contrôle législatif (sous-section 01) ou la défaillance des mécanismes de contrôle du recours aux CDD (sous-section 02) et l'imprécision de la qualification du CDD (sous-section 03).

Sous-section 01

L'insuffisance des lois

La dépermanisation rejoint les moyens de flexibilité requise en matière des relations de travail pour aller de pair avec les besoins économiques des entreprises. C'est alors que le recours à l'embauche sur des CDD vient déstabiliser le principe de la pérennité de la relation de travail, longtemps protégé par les législations du travail de différents pays.

Le manque de lois claires et l'absence de sanctions concrètes sont les principales causes juridiques qui ont abouti à la dépermanisation.

Il est aujourd'hui admis, aussi bien par la classe politique algérienne que par les opérateurs économiques, que la transition à l'économie de marché est bien la voie à suivre pour remettre la société algérienne sur la voie du progrès économiques et social. En ce sens, il appartient au législateur de permettre les moyens d'adaptabilité à cette transition.²

Toute fois, il existe un contournement systématique des règles sur l'emploi à durée limitée. Ce sont les personnes les plus vulnérables qui occupent

¹ YACOUB Zina, « la dépermanisation des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi. » Op-cit, p ,24.

² Ibidem ,p26.

de l'emploi précaire et qui, en conséquence rencontrent les plus grandes difficultés pour se loger ou obtenir des prêts bancaires¹

Théoriquement les textes de loi sont conçus de façon à protéger le travailleur contre les abus que provoque l'économie centrée sur l'autonomie et la flexibilité. Mais ces textes manquent d'adaptabilité aux réalités économiques, et donc manquent d'effectivité, étant précisé que la volonté du pouvoir à faire appliquer ou non la règle juridique est le maître mot de son effectivité.²

La législation algérienne n'étant plus de type socialiste mais pas encore de type capitaliste reste en dessous des besoins économique de l'entreprise. Et à défaut d'une législation adaptée aux objectifs économiques, ne pouvant pas attendre, les entreprises sont contraintes à malmener la loi.

Ainsi outre les licenciements abusifs, les départs volontaires imposés, l'entreprise algérienne transgresse la loi par la tentative d'imposer ce modèle original de relations de travail fondées sur la dépermanisation comme concept de nature économique qui n'est autre qui est déguisée on contrats de travail à durées déterminée³.

La dépermanisation prend plusieurs formes qui aboutissent toutes à la précarisation de l'emploi. Ce concept comprend en tout cas soit le recours direct au CDD sur accord des parties, renouvelé à plusieurs reprises puisque la loi n'y met aucune limite. La loi 82-06 qui limiter le renouvellement a une seul fois selon l'article 28⁴. Soit le recours au CDD après obtention par les salariés d'un départ volontaire moyennant indemnisation ou encore par la simple modification du CDI en CDD que le travailleur accepte comme alternative à son licenciement.

Sachant que ces agissements constituent des violations à la loi. Les entreprises essayent de trouver un enrobage juridique qui leur donnerait un semblant de légalité. Ainsi, pour les nouveaux recrutements, elle estiment qu'il suffit qu'il y'ait accord des partie sur le caractère déterminé de la durée du

¹ PAUL Henri Antonmatté, « 2007, l'odyssée du contrat de travail », droit social, N°02, février 2006 ; p p.134, 135.

² YACOUB Zina, « la dépermanisation des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi. », op-cit.p. 24.

³ Ibidem, p 24.

⁴ L'article 28 : « 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. »

contrat pour prétendre à un contrat de travail tout à fait légal et pour le CDD après CDI, elles se réfèrent au régime de la relation du travail, encore sur accord des parties. Pourtant, si la volonté du législateur avait été de permettre le recours au CDD à chaque fois qu'il y aura accord des parties, que ce soit en première embauche ou modifiant un CDI, il n'aurait pas légiféré l'article 12 qui énumère les cas de recours légal au CDD.

Mais ce qui a aggravé la situation c'est surtout l'absence de toute limite aux renouvellements des CDD, il y a en effet certaine contradiction avérée entre le caractère exceptionnel et temporaire des travaux ou prestations faisant l'objet d'un CDD et la possibilité accordée à l'employeur de renouveler celui-ci autant de fois qu'il le souhaite.¹

Avec la déréglementation, la flexibilisation, le développement de la contractualisation qui a marqué la réforme du droit du travail en 1990, le pouvoir des juges du contentieux social s'est assurément accru en même temps que leur rôle est devenu plus complexe².

En matière sociale, il ne s'agit plus, dans tous les cas, de l'application d'un droit statutaire précis et détaillé, comme l'étaient dans les années 1970/1980 le statut général du travailleur, et l'ensemble des autres textes, nombreux, pris pour son application. Dans le droit actuel les incertitudes sont nombreuses. Et les juges doivent rendre des décisions même dans les cas où la loi est incertaine, ou même lorsqu'elle ne prévoit aucune prescription en rapport avec l'affaire jugée. Ainsi, par exemple, la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, pour compression des effectifs, donne au juge de fond un nouveau rôle, qui n'est pas sans difficultés, pour vérifier les conditions légales d'une conclusion d'un CDD ou lieu d'un CDI.

Sous-section 02

La défaillance des mécanismes du contrôle de recours au cdd

Parmi les garanties qui sont consacrées au profil du travailleur la mise en place de mécanismes pour contrôler l'application des règles régissant le recours à l'embauche dans le cadre du CDD.

¹ YACOUB Zina, « la dépermissivité des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi. », op-cit.p.25.

² MAHAMMED Nasr-Eddine , La requalification du contrat de travail à durée déterminée., revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale4 R.C.S. n°01,Alger 2012., p. 112.

Il s'agit là du contrôle administratif qu'effectue l'inspecteur du travail sur l'application de la loi et le contrôle judiciaire selon les règles de l'ordre public, et la défaillance de ses mécanismes encourage la dépermanence.¹

1-le contrôle insuffisant de l'inspecteur de travail

Les inspecteurs de travail ont pour mission de contrôler l'application de la réglementation et la législation dans les relations individuelles et collectives de travail, les conditions d'hygiène de sécurité et de la santé des travailleurs.

Si l'inspecteur de travail constate une transgression de la loi il avise l'employeur en lui rappelant la nécessité de respecter les conditions relatives au CDD et lui accorde un délai pour rédiger un procès verbal et l'envoi au procureur pour ce qui est de la partie pénale et pour le côté civil le travailleur doit entamer une action devant le juge pour requalifier le CDD selon l'article 14 de la loi 90-11.²

L'inspecteur de travail avant la promulgation de l'article 12 bis de la loi 90-11 avait le rôle d'organiser la conciliation avant de soumettre le conflit à la chambre sociale. Mais avec l'arrivée de la loi 90-11 et l'article 12 bis stipule : « **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.** » L'inspecteur de travail a un rôle important dans la protection du travailleur. Mais ses prérogatives restent très limitées.

La promulgation de la loi 90-11 a considérablement diminué la protection des travailleurs dans le cas de recours à l'embauche par CDD. Le législateur a ajouté des cas qui justifient le recours au CDD et a mis fin à la limite de la durée maximale de ce genre de contrat et la limitation de renouvellement. L'inspecteur de travail n'a désormais que deux missions : s'assurer que le CDD est conclu dans le cadre de l'un des cas énumérés dans l'article 12 de la même loi et que la durée du CDD correspond avec la tâche pour laquelle le travailleur est embauché.³

Le législateur a accordé à l'inspecteur de travail des prérogatives afin de diminuer le nombre de contentieux devant la justice, qui se sont raréfiés selon

¹ Blamehoub Abd elناصر،، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 50.

² Blamehoub Abd elناصر،، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 52-53.

³ Blamehoub Abd elناصر،، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، نفس المرجع، ص. 51-52.

le président de la cour suprême puisqu'il y a peu de contentieux qui lui sont soulevés. Mais le législateur s'est aperçu de l'ampleur des infractions commises en ce sens dans la pratique et qu'il existe un manque considérable de la culture de recours à la justice dans les milieux des travailleurs, par peur de perdre leur emploi il ne soulève pas ces infractions devant les tribunaux. Cela a poussé le législateur à créer un nouveau mécanisme pour contrôler le recours au CDD.

L'inspecteur de travail doit s'assurer du respect de l'employeur des conditions de la limitation de la durée du contrat de travail. Mais cette prérogative n'est pas automatique puisque c'est aux employeurs de soumettre tous les contrats conclus pour une durée déterminée à l'inspecteur de travail pour qu'il vérifie leur légalité. Mais malheureusement il n'y a aucune loi qui oblige les employeurs à soumettre ces contrats aux inspecteurs de travail au même temps qu'il n'existe aucune sanction pour l'employeur qui ne soumet pas les CDD à l'inspecteur de travail.

L'inspecteur de travail ne peut contrôler les CDD que lorsqu'il effectue une inspection sur le lieu de travail. L'article 12 bis de la loi 90-11 n'est qu'une répétition des prérogatives de l'inspecteur de travail déjà citées dans la loi 90-03 et n'ajoute rien pour les travailleurs titulaires d'un CDD.

Il est nécessaire de mettre plus de garanties pour les travailleurs en légiférant des textes dans le sens d'obliger les employeurs à soumettre tous les contrats à l'inspecteur de travail pour qu'il s'assure qu'ils respectent les conditions relatives à la limitation de la durée du contrat.

2- le contrôle judiciaire insuffisant

C'est la principale garantie pour le travailleur titulaire d'un CDD. Le législateur a soumis le contrôle de la légalité de recours au CDD au juge afin de limiter les abus des employeurs.

Selon la loi 90-04 relative au conflit collectif et individuel de travail la chambre sociale au niveau du tribunal est l'instance compétente pour les contentieux individuels entre travailleurs et employeurs.¹

Pour évoquer le contrôle judiciaire il doit y avoir un contentieux et pour lequel une action devant l'instance compétente est entamée par l'une des deux parties. En parallèle les travailleurs préfèrent ne pas aller vers la justice pour avoir une chance de renouveler leurs CDD.

¹ la loi n° 90-04 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail; JO n°06 du 04/02/1990.

Les règles limitant le recours aux CDD font partie des règles de l'ordre public. Leur but est de protéger la partie la plus faible du contrat. Le travailleur peut demander la requalification de son CDD en CDI mais se n'est pas le seul cas pour lequel il a le droit de recourir à la justice.

Le juge lors de la requalification du contrat n'est pas tenu au contrat initial, il ne prend pas en considération la qualification que lui avaient attribuée les contractants. Le juge dans ce domaine a deux missions : contrôler la légalité du contrat lorsque il lui est demandé de le qualifier, et s'assurer de la compatibilité de la cause de recours à ce contrat et de la durée pour laquelle il est conclu.

Pour que le juge prononce une qualification du contrat il faut qu'il y ait un conflit devant lui ou qu'il est une atteinte à l'ordre public. Le juge peut requalifier le contrat lors de son intervention dans un contentieux et qu'il constate qu'il y a une atteinte à l'ordre public, il l'évoque de sa propre initiative. La requalification du contrat n'est pas conditionnée par la demande de l'une des deux parties. Elle peut être soulevée de n'importe qui ayant un intérêt et cela n'est pas en faveur de la protection de travailleur.

Le juge a un pouvoir étroit en ce qui concerne le contrôle de la légalité du recours au CDD. Le travailleur ne peut que demander d'appliquer la loi lorsque le contentieux porte sur la légalité du recours au CDD. Le travailleur demande dans le cas d'un CDD non écrit d'appliquer l'article 14 de la loi 90-11¹ pour qualifier le contrat d'un CDI ou lorsque le contrat ne remplit pas les modalités principales du contrat.

Sous-section 03

L'imprécision de la qualification des cdd

La législation ne donne pas une définition précise au contrat de travail. La Cour suprême rappelle aux juges que pour se prononcer sur la qualification de contrat de travail ils ont à analyser les éléments caractéristiques de la relation de travail et en particulier l'élément lien de subordination et l'élément salaire. La Haute Cour ne définit pas le lien de subordination et ne donne pas d'indications précises sur les caractéristiques que devrait avoir l'un et l'autre de ces éléments pour conclure à l'existence d'un contrat de travail.

La procédure selon laquelle la demande de requalification d'un contrat conclu pour une durée déterminée en un contrat à durée indéterminée n'est

¹ La loi 90-11, relative aux relations individuelles du travail, op-cit.

recevable que si elle est introduite avant l'arrivée a terme du contrat. La législation du travail autorise la conclusion de CDD, mais en les soumettant a une réglementation particulière qui pose des conditions restrictives, a l'effet de rendre le recours a ce type de contrat exceptionnel. Lorsque le contrat de travail prétendument conclu pour une durée déterminée est irrégulier, les juges s'en tiennent à une application rigoureuse de la loi selon laquelle le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la loi est considéré comme un contrat de travail a durée indéterminé¹.

Dans la pratique, les salariés ne recourent pas très fréquemment aux juges pour demander la requalification du contrat a l'effet d'obtenir soit la réinsertion dans un emploi, soit l'indemnisation pour rupture abusive de la relation de travail. Jusque-là les salariés concernés n'avaient recours au juge qu'au terme du contrat. Ils ne prennent pas le risque d'un litige avec l'employeur tant qu'ils sont en situation d'emploi. Mais la Cour suprême vient de confirmer une position appelée à faire jurisprudence, en décidant que la requalification du contrat doit être demandée au cours de son exécution en déclarent irrecevable la demande de la requalification qui interviendrait alors que le contrat est arrive a son terme.²

L'argumentation juridique qui fonde cette solution n'apparaît pas dans l'arrêt rendu. Et la seule référence par la Haute Cour a la cessation du contrat par l'arrivée a terme pour empêcher que la question de sa qualification soit posée au juge ne paraît pas suffisante pour justifier sa décision ; car il peut être considéré qu'il n'y a pas eu cessation régulière de la relation de travail si la fixation d'un terme au contrat n'était pas justifiée au regard des conditions que la loi impose pour le recours a un contrat avec terme. Cette décision mettra certainement fin a l'abandon du contentieux dans cette matière.

Il est peu probable que les salariés prennent l'initiative d'un litige tant qu'ils sont en situation d'emploi. Elle pourrait encourager chez les employeurs la pratique largement répandue du recours systématique aux CDD en violation des prescriptions légales.

Chapitre 02

La précarité comme alternative pour la lutte contre le chômage

Ou même temps que le recul considérable du principe de pérennité des relations de travail induit par les besoins économiques des entreprises et appuyé

¹ KORICHE Mahammed Nasr-Eddine , La requalification du contrat de travail à durée déterminée. op-cit , p. 208.

² Ibidem, p 208.

par les défaillances juridiques, nous assistons aujourd'hui à la promotion de politiques de l'emploi qui vont dans le sens d'un encouragement délibéré de la précarisation de l'emploi et qui tendent vers l'abandon du principe de pérennité, pour faire place à la dépermanence de l'emploi.¹

A partir de 1986, le chômage commença à se manifester de manière sensible en concernant particulièrement les jeunes. Les pouvoirs publics apprirent une politique de promotion de l'emploi basée sur le soutien financier de l'Etat et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi. Cette politique allait se développer dans le cadre d'un dispositif de promotion et de préservation de l'emploi de plus en plus diversifié et dont la mise en œuvre et le développement se poursuit à ce jour.

Avec un chômage élevé et une baisse importante de l'offre d'emploi, les jeunes diplômés en quête d'emploi se désillusionnent à chercher un poste de travail après leur sortie des universités, La formule du contrat pré emploi offre une alternative.

La mise en place d'une nouvelle économie fondée sur le savoir qui résulte principalement de l'intensification du processus de mondialisation et du développement des technologies de l'information et de la communication a donné à l'insertion professionnelle une autre conception qui est la gestion et l'accompagnement des jeunes dans le processus de modernisation de l'économie².

Les opérateurs économiques qui accueillent des jeunes placés à travers des contrats publics fortement aidés, leur accordent la priorité lors de recrutements effectifs par leur entreprise. Par ailleurs, il a été décidé une augmentation de l'abattement des charges patronales de cotisation à la Sécurité sociale prise en charge par l'État, afin d'alléger les charges patronales pour le recrutement des jeunes demandeurs d'emploi.³

¹ NASSIMA.B, Réforme du code du travail: Le CDD : la consécration de la précarité ?, le temps, <http://www.algerie360.com/algerie/reforme-du-code-du-travail-le-cdd-la-consecration-de-la-precarite>. consulté le 08/08/2014 à 14h .

² BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha, Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérées par l'ANEM, mémoire de fin d'étude pour l'obtention de diplôme de master en science économique et économie appliquée et ingénierie financière ; université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013, P 41.

³ BOUADAM Kamel, « Entre chômage, précarité et dépermanence, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens ». Sétif, p 12.

Nous devons étudier les dispositifs d'insertion (section 01), puis l'impacte des ces dispositifs sur la précarisation de l'emploi (section 02).

Section 01

Les dispositifs d'insertion et de lutte contre le chômage

Dans les pays les plus anciennement industrialisés, l'étude de l'insertion professionnelle, apparue au début des années 1970 dans certaines universités, s'est développée rapidement pour juger l'efficacité des systèmes éducatifs. Avec la crise, la problématique de l'insertion professionnelle s'est inscrite à l'insertion de deux lignes de questions. Au centre de cette problématique, l'analyse de la rentabilité de la formation ou tout au moins son utilité. Mais également le fonctionnement particulier du marché du travail des jeunes caractérisé par la mobilité et le chômage liés aux débuts professionnels.¹

La notion d'insertion professionnelle est née, dans les pays industrialisés. Les études traitant de l'insertion professionnelle prennent pour objet le passage à la vie active des jeunes sortant du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale et sans expérience professionnelle préalable

Le gouvernement tente de répondre aux préoccupations des jeunes à travers l'amélioration des dispositifs d'insertion. Les bénéficiaires du dispositif d'attente à l'insertion professionnelle, ouvert aux diplômés universitaires, techniciens supérieurs et candidats à l'insertion professionnelle, verront la durée du contrat de placement passer d'une année à trois ans lorsque l'employeur est une administration, avec possibilité de renouvellement.²

Les contrats d'orientation, de qualification et d'adaptation à un emploi constituent une alternance qui répondant à des finalités de l'emploi et de la formation professionnelle. Les dispositions concernant les contrats d'orientation et d'adaptation et les contrats d'insertions professionnelles ont pour objet de

-voir la loi 06-21 du 11 décembre relative aux mesures d'encouragement et d'appuis à la promotion de l'emploi, Jora n°80 du 11 décembre 2006.

¹BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnel des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM, Op-cit,

²BOUADAN Kamel, « Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens ». op-cit, p 16.

favoriser l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi¹.

Il existe deux axes d'insertion, les contrats d'insertion dans la fonction publique (sous-section 01), les contrats d'insertion dans le secteur privé (sous-section 02).

Sous-section 1

Les contrats d'insertion dans la fonction publique

Le programme nommé « ESIL », institué par le décret 90/143 et 90/144 du 22 mai 1990², s'adresse aux chômeurs peu qualifiés ou sans formation de moins de 30 ans qui fournissent la preuve qu'ils recherchent activement un emploi (inscription aux bureaux de main d'œuvre, envoi de demande d'emploi...). La gestion de ce programme est confiée à partir de 2002 à l'Agence de Développement Social (ADS) et à la direction de l'emploi de la wilaya en concertation avec les communes.

L'ADS est un établissement public spécifique doté de la personnalité morale, elle a été créée conformément au décret exécutif N°96-232 du 29 juin 1996 pour renforcer l'action sociale de l'Etat par la promotion, la sélection et le financement par voie de subvention ou tout autre moyen des actions et interventions en faveur des populations démunies de tout projets de travaux ou de services d'intérêt économique et social nécessitant une grande quantité de main-d'œuvre. L'ADS gère cinq programmes qui intègrent des politiques sociales et de l'emploi.

Les réseaux opérationnels de l'Agence de Développement Social se composent de six antennes régionales et de cinquante huit cellules de proximité réparties sur le territoire national.

Le contrat d'insertion des diplômés de la formation professionnelle auprès des entreprises du secteur économique pour une durée de douze mois est désormais renouvelable. S'agissant du dispositif du contrat de travail aidé, les diplômés universitaires et les techniciens supérieurs, placés auprès d'un

¹ CRISTOPHE Willmann, « politique de l'emploi, prestations sociales existe-t-il un model vertueux?, droit social, N°1 janvier 2012. P 83.

² Decrét exécutif n°90-143 du 02 mai 1990 portant disposition d'insertion professionnel des jeunes et définissant le statut du délégué à l'emploi des jeunes, JO n°21 du 23 mai 1990.

opérateur économique durant trois années, conserveront la même contribution publique à leur salaire de poste, alors que les sortants de l'éducation nationale et de la formation professionnelle bénéficieront, quant à eux, d'une période de placement de trois années au lieu de deux, avec suppression de la dégressivité sur la subvention publique versée à leur salaire .

Sous-section 2

les contrats d'insertion dans les entreprises privées

Le phénomène de la micro entreprise que le pays a mis en œuvre ces dernières années qu'il constitue un palliatif à la crise qu'il répond à quelque chose de plus fondamental, s'inscrit comme une forme nouvelle d'organisation économique et sociale.

Le dispositif centré sur les personnes les plus en difficultés : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'employeur doit déposer une offre d'emploi à l'ANPE s'il envisage de recourir à un CIE avant de signer une convention lui permettant d'avoir une aide forfaitaire dont le montant varie en fonction des caractéristiques de la personne embauchée.¹

L'employeur, pour bénéficier de l'aide étatique (de 3ans), doit être à jour dans ses cotisation et ne pas avoir licencié économiquement dans les 6mois précédant l'embauche. Le contrat est un contrat à temps plein ou partiel, le contrat de professionnalisation et contrat nouvelles embauches sont possibles. La formation n'est pas obligatoire mais un accord de branche peut prévoir les conditions d'accès à la validation de l'expérience ou la participation aux plans de formation de l'entreprise.²

Le gouvernement tente de répondre aux préoccupations des jeunes à travers l'amélioration des dispositifs d'insertion qui existent déjà. Ainsi, les bénéficiaires du dispositif d'attente à l'insertion professionnelle (DAIP), ouvert aux diplômés universitaires, techniciens supérieurs et candidats à l'insertion professionnelle, verront la durée du contrat de placement passer d'une année à trois ans lorsque l'employeur est une administration, avec possibilité de renouvellement. Le contrat d'insertion des diplômés de la formation

¹ DVERONIQUE Roy, Droit du travail, 2007, 11^{ème} édition, Dunod, France, 2007. p 12.

² DVERONIQUE Roy, Droit du travail, 2007. op-cit, p 12.

professionnelle auprès des entreprises du secteur économique pour une durée de douze mois est désormais renouvelable.

Les emplois de jeunes par des contrats d'insertion dans la vie civile, pour les jeunes de 18 à 25 ans en marge du système éducatif non diplômés ou ayant au plus le bac. Une évaluation leur serait offerte pour connaître leur besoin : une bourse pour l'acquisition d'une formation, une aide à la création d'entreprise ou un contrat de travail d'une durée de 3 ans avec des associations dans les secteurs humanitaire, éducatif ou sportif pour des missions d'intérêt général ouvrant droit à une prise en charge de l'Etat.¹

S'agissant du dispositif du contrat de travail aidé (CTA), les diplômés universitaires et les techniciens supérieurs, placés auprès d'un opérateur économique durant trois années, conserveront la même contribution publique à leur salaire de poste, alors que les sortants de l'éducation nationale et de la formation professionnelle bénéficieront, quant à eux, d'une période de placement de trois années au lieu de deux, avec suppression de la dégressivité sur la subvention publique versée à leur salaire de poste. Les opérateurs économiques qui accueillent des jeunes placés à travers des contrats publics fortement aidés s'obligent à leur accorder la priorité lors de recrutements effectifs par leur entreprise. Par ailleurs, il est décidé une augmentation de l'abattement des charges patronales de cotisation à la Sécurité sociale pris en charge par l'État, afin d'alléger les charges patronales pour le recrutement des jeunes demandeurs d'emploi.²

Sous-section 03

Le rôle de l'ANEM

L'ANEM est un établissement public à caractère administratif, institué par le décret exécutif N°90-259 du 08 septembre 1990 en remplacement de l'Office National de la Main d'œuvre (ONAMO) pour faire face à la croissance du chômage. Elle est directement impliquée dans la mise en œuvre du service public de l'emploi³.

¹ DVERONIQUE Roy, Droit du travail, 2004 ; réforme de la formation, Dunad, France, 2004. P 13.

² BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM, Op-cit, p 31.

³ [http/ www.anem.dz](http://www.anem.dz) Agence national de l'emploi, dispositifs, rémunération et bourse. consulté le 18/06/2014 à 16h.

Elle est chargée de l'organisation, de la connaissance de la situation de l'évolution du marché du travail et la main d'œuvre, du recueil et la mise en relation de l'offre et la demande du travail, de la participation aux dispositifs de promotion de l'emploi et la délivrance des chômeurs éligibles aux dispositifs de promotion de l'emploi et la délivrance des attestations de sans-emploi et de la gestion du fichier national de main-d'œuvre ainsi que les placements à l'étranger dans le cadre des accords bilatéraux entre les gouvernements.

Dans le but d'adapter l'ANEM aux besoins de l'économie, l'Etat fournit beaucoup d'efforts, à travers l'investissement dans la formation de son personnel pour le doter de capacités nécessaires à l'encadrement et à l'orientation des chômeurs, et s'appuie à l'élargissement de son réseau d'agence pour leur permettre de couvrir tout le territoire national.¹

Les contrats d'insertion via l'ANEM dans la fonction public sont gelé depuis le début de 2012, afin d'amortir l'impacte des ces contrats après la vague d'embauche qui à inondé les administrations d'emplois fictif.

Section 02

L'impact des contrats d'insertion sur la précarisation de l'emploi

Si les solutions proposées en matière de politique de l'emploi, sont centrées sur la flexibilité du droit du travail, des efforts sont en cours pour une meilleure adaptabilité de la politique de l'emploi à l'économie de marché. En effet, l'Etat algérien tente, au moins dans les textes, de remédier à l'accroissement du chômage.

Il s'agit notamment de la loi 04-19 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi a travers laquelle l'Etat entend assurer les pouvoirs de régulation en matière de sauvegarde et de promotion de l'emploi, ainsi que la loi n°01-18 relative à la de la moyenne et petite entreprise, qui engage l'Etat à apporter l'appui et l'accompagnement nécessaires aux PME de façon à diminuer le taux de chômage mais aussi les taux de licenciement par l'optimisation de leur activité.²

¹ BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnel des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM, Op-cit, p 34-35

²Loi n° 04-19 du du 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi. JO n°83 du 26 décembre 2004.

Afin de corriger les défaillances du marché du travail, de stimuler la demande de mains-d'œuvre et de surmonter les problèmes liés à l'offre de mains-d'œuvre, l'Etat algérien a considérablement investi dans les programmes de promotion d'emploi et de lutte contre le chômage. Cependant, les programmes n'ont eu jusque là qu'un impact limité sur les taux de chômage pour diverses raisons : ils ne créent pas des emplois permanents à un rythme suffisamment rapide pour absorber la forte population active entrant chaque année sur le marché de l'emploi ; les programmes utilisés ne sont pas ceux qui sont optimaux pour les groupes ciblés, et aux programmes qui pourraient se révéler efficaces sont peut soutenus, ajoutant à tout ça les caractéristiques propres à la gestion de l'économie et de son organisation. Les limites de la politique de promotion de l'emploi sont : les limites propres aux dispositifs de lutte contre le chômage et les difficultés propres à l'organisation et à la gestion de l'économie.¹

La précarité de l'emploi est marquée par une prise en charge insuffisante (sous-section 01) et le manque d'intégration des contractuels dans des postes permanant (sous-section 02).

Sous-section 01

Rémunération et prise en charge insuffisante

Les jeunes retenus dans le cadre de ces programmes sont recrutés pour des périodes de six à douze mois à raison de quatre heures par jour. Ils participent à la réalisation de travaux et services publics en contre partie d'une rémunération de 18000 Dinars bruts, soit le SMIG de 2011. Ils sont couverts par le système de sécurité sociale (coûts salariaux sont pris en charge par l'Etat à hauteur de 7%, couverture sociale assurée à part égale par les bénéficiaires et l'Etat). De 1990 à 2004, le dispositif n'a permis de recruter définitivement qu'environ 3% des 1556893 jeunes ayant bénéficiés d'un emploi temporaire².

Le CPE est régi par le décret exécutif N°98-402 du 02 décembre 1998 et s'adresse aux primo-demandeurs d'emploi âgés de 19 à 35 ans, qu'ils soient diplômés universitaires ou techniciens supérieurs issus des institutions nationales de formation. Les jeunes retenus dans cadre de ce programme

¹BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnel des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM, ibidem p 34-35.

² BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnel des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM, Op-cit, p 26.

bénéficient d'un placement auprès des employeurs du secteur public ou privé pour une durée de 12 mois. Les niveaux de rémunération à la charge de l'Etat se fixent à 6000 Dinars/ mois pour les universitaires et 4000 Dinar/mois pour les techniciens supérieurs. Lorsque la période est prolongée de six mois à la demande de l'employeur, ce dernier contribue à la rémunération, ce qui port le salaire touché par le bénéficiaire à 80% du salaire de poste servi à un travailleur occupant un emploi similaire. A l'issu du contrat de pré-emploi, les bénéficiaires acquièrent une expérience professionnelle, un savoir faire qui correspond à leur spécialité de formation, améliorent ainsi leur employabilité et présentent de meilleurs profils pour l'accès à des emplois durables. La gestion de ce dispositif est confiée à l'Agence de Développement Social(ADS).¹

L'IAIG, régie par le décret 94/336 du 24 octobre 1994, est adressée aux personnes en âge de travailler et qui sont en chômage, afin de les employer dans des chantiers communaux. L'admission à ce Programme se fait sur demande de l'intéressé au niveau de l'Assemblée Populaire Communale (APC). L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général s'élève à 2800 Dinars puis augmentée à 3000 Dinars pour chaque bénéficiaire pour une durée de 22 jours à raison de 8 heures de travail par jour avec droit à la couverture social, à l'assurance maladie et maternité. Ce programme est géré par les affaires sociales de la wilaya et depuis 1998 par l'Agence de Développement Social(ADS).²

Les bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés (CID), perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit :

- 15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur
- 10.000 DA DEUA et pour les Techniciens Supérieurs
- Lorsque le contrat d'insertion est prolongé, le montant de la rémunération est maintenu.

Les bénéficiaires des contrats d'insertion professionnelle (CIP) perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de 8 000 DA net

- 12.000 DA versée intégralement sur le budget de l'Etat, pour les bénéficiaires insérés dans le cadre de la réalisation des chantiers d'utilité publique initiés par

¹ Agence de développement social
[http / www.Ads.dz](http://www.Ads.dz) consulté le 18 juin 2014 à 10h.

² BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM, Op-cit, p 27.

les secteurs d'activités (du bâtiment, des travaux publics de l'hydraulique, de l'agriculture, des forêts, de l'environnement, du tourisme, de la culture), ainsi que les collectivités locales.

- 6 000 DA versée intégralement sur le budget de l'Etat, lorsque les bénéficiaires sont placés dans les entreprises de production¹.

Les rémunérations qui sont citées ci-dessus sont dérisoires et ne satisfont pas les besoins élémentaires et n'assurent même pas le minimum des besoins vitaux.

Sous-section 02

Le manque d'intégration des contractuels dans des postes permanents

L'insertion en CDD révèle deux lacunes : premièrement, le nombre de recrutements effectués dans le cadre des programmes d'insertion en CDD ne reflète pas la réussite de ces derniers. Derrière ces recrutements massifs, intervient l'effet de rotation ou de turbine qui s'explique par le fait que l'employeur remplace une personne subventionnée par une autre personne en contrat aidé plutôt que d'embaucher définitivement la première, cette forme de recrutement est nuisible pour l'employeur (du fait de l'effort de formation et d'intégration qui doit être répété à chaque arrivée d'une nouvelle recrue) mais elle constitue une véritable occasion pour les employeurs qui ont à leur disposition une main-d'œuvre bon marché. Deuxièmement, le vide qui suit la fin de la période d'insertion. A l'issue du CDD, les jeunes se retrouvent encore une fois au chômage et n'ouvrent aucun droit à l'assurance chômage ce qui peut causer la détérioration du capital humain.²

La fin de la période d'insertion apparaît plus difficile à identifier que le début. La période d'insertion prend fin quand la personne considérée occupe une position permanente dans le système d'emploi.³

Le Comité national des travailleurs du pré-emploi et du filet social n'est toujours pas au bout de sa peine. Le combat pour un poste de travail permanent entamé depuis 2011 n'a toujours pas abouti. Les autorités sont restées sourdes face aux innombrables appels de détresse lancés par des jeunes qui effectuent de

¹ Agence nationale de l'emploi, dispositifs, rémunération et bourse.

<http://www.anem.dz> consulté le 20/06/2014 à 14h.

² BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aïcha. Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérées par l'ANEM, Op-cit, P 35-36.

³ BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aïcha. Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérées par l'ANEM, ibidem, P 44.

nombreuses tâches professionnelles pour un salaire dérisoire et sans aucune couverture sociale.

Dans les politiques d'emploi et de lutte contre le chômage adoptées en Algérie, l'aspect social a été le facteur dominant. Concernant les mesures passives, elles n'ont pas abouti à régler le problème du chômage, car elles excluent du marché du travail une catégorie de personne, par l'encouragement à quitter son travail volontairement ou vers des départs en retraite anticipés. Concernant les mesures actives, elles n'ont pas abouti à créer des emplois permanents, elles n'ont finalement pour objectif qu'une distribution de revenu.¹

Il est à noter que la liberté du travail a été consacrée en droit interne depuis plus de deux siècles. Ses aboutissements dans le droit positif sont multiples : interdiction du travail forcé, légitimation du refus d'emploi, libre choix de l'emploi. Sa signification généralement admis, s'agissant des droits de chômeurs, est qu'ils ne peuvent être contraints d'accepter un travail. La liberté de travail s'entend de même, pour l'appréciation de l'ensemble de ses démarches de réinsertion (obligation de rechercher un emploi, nécessité d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) doit tenir compte de ce droit au libre choix de l'emploi. Dans ce sens le droit de travailleur doit être respecté pour l'intégration dans un poste permanent, le travailleur titulaire d'un cdd doit avoir la priorité d'être titularisé lorsque un poste permanent ce libre ou des poste budgétaire sont accordé.

Le marché de l'emploi enregistre chaque année des milliers de nouveaux arrivants, notamment les jeunes issus des universités, les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans représentent 73,4 %. L'Etat doit mobiliser des moyens conséquents pour la promotion de l'emploi en direction des jeunes à travers l'encouragement de l'investissement productif en particulier.

La problématique du chômage ne peut être résolue ou du moins allégée par de simples mesures conjoncturelles. Les mêmes chiffres traduisent l'importance de la densité de la croissance de la demande nationale, Une réalité qui appelle à une autre réflexion sur le traitement du chômage dans le cadre d'une approche économique bien que l'option sociale s'impose par les

¹ BENLAKEHAL Massilia, BOUNIA Aicha. Essai d'analyse de l'insertion professionnel des jeunes a l'emploi salarié en Algérie : Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM Ibid, ,p 38.

conditions de la conjoncture économique et la limite des offres du marché de l'emploi par rapport au volume de la demande¹.

Les dispositifs mis en place n'assurent en définitive que des emplois temporaires. Des milliers de jeunes se retrouvent ainsi dans une situation précaire. Ces jeunes universitaires sont exploités puisqu'ils travaillent de 8h à 16h pour un salaire dérisoire devant être attribué comme pension de chômage et non comme salaire. Le dispositif du pré emploi, remet sur le tapis le problème de la précarité de l'emploi. Les jeunes en effet travaillent pour une période de deux ou trois ans puis se retrouvent au chômage sinon dans la précarité sociale. C'est au pouvoir public de les prendre en charge, en fixant les conditions pour le mettre en place d'une pension de chômage aux profits des jeunes chômeurs.

L'accompagnement des jeunes dans la création de micro-entreprises dans divers domaines leur permettra de contribuer au développement de l'économie nationale et de créer des postes d'emploi permanents.

D'ailleurs l'intégration de titulaire dans un poste permanent n'est pas encouragée par les autorités, puisque le mécanisme de l'insertion professionnelle s'arrête à la fin de la troisième année comme prévu par la loi. La loi 06/21² par l'article 04 fixe les modalités et les conditions pour bénéficier des aides octroyé, et limite la durée de cette aide à trois années, mais après la troisième année l'employeur est totalement libre de renouvelé le contrat et ne bénéficie de rien ou prendre un nouveaux travailleur et bénéficié de nouveaux aides et des abattements des cotisations de sécurité sociale. Il serait illusoire de croire que l'employeur va renoncer à ces avantages et renouveler le contrat après la troisième année. Le législateur aurai dû instaurer l'obligation de maintenir le travailleur qui vient de terminé ces trois année pour pouvoir bénéficier a nouveaux de ces aides.³

¹BENCHAIDA .B, la politique de l'emploi –réflexion la tribune libre . jeudi 23 aout 2012.

http://www.reflexiondz.net/TRIBUNE-LIBRE_r26.html.

² La loi 06/21² du 11/12/2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi, op-cit.

³ Art. 4 : Tout employeur, au sens de l'article 2 de la présente loi, à jour de ses cotisations en matière de Sécurité sociale, qui recrute des demandeurs d'emploi pour une durée égale au moins à douze (12) mois, bénéficie d'un abattement de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale au titre de chaque demandeur d'emploi recruté.

L'employeur bénéficie de cet abattement tant que la relation de travail est maintenue, dans la limite de trois (3) années.

On constate que la politique actuelle de l'emploi en Algérie est caractérisée par le recul du principe de la pérennité de l'emploi, qui est dû à la dépermanisation et à la flexibilité. Mais aussi, les multiples aides et subventions apportées par l'Etat au marché de travail qui vont dans le sens de la précarité comme alternative à la perte de l'emploi.

Les aménagements apportés au droit du travail dans le but de rendre l'emploi plus flexible feront du CDD le mode de travail le plus utilisé en Algérie. La temporisation de l'emploi et le recul de rôle de l'Etat sont dû aussi aux nouvelles nécessités économiques des entreprises et à l'insuffisance des lois et le manque de sanction et au dysfonctionnement des mécanismes de contrôle de l'application de la loi.

Les raisons juridiques que ce soit le manque du contrôle législatif, la défaillance des mécanismes de contrôle du recours aux cdd ou l'imprécision de la qualification du cdd, ont permis à cette situation de se généraliser.

Les dispositifs d'insertion, ont eu aussi leur impact sur la précarisation de l'emploi. Ces dispositifs marqués par une prise en charge insuffisante et le manque d'intégration des contractuels dans des postes permanents. Ils ne font qu'aggraver la situation des travailleurs.¹

¹ MALIKA Ben, la protestation jusqu'à l'intégration, liberté n°6562, dimanche 16 mars 2014. p 09.

Conclusion général

Conclusion général

La transition devait assurer le passage du système d'organisation centralisée en place à celui d'une économie de marché. Cette transition est marquée par de nombreuses et profondes transformations sur tous les plans. Les réformes menées tout au long de cette période, notamment dans le cadre d'un plan d'ajustement structurel, ont permis principalement de promouvoir le secteur privé, libéraliser le commerce, lever certaines contraintes pesant sur le secteur agricole, engager les entreprises publiques sur la voie de la privatisation.

Ces réformes ont contribué à constituer les bases législatives et réglementaires nécessaires à l'instauration des règles de l'économie de marché et à rétablir les grands équilibres macroéconomiques. Elles sont à parachever par la mise en œuvre effective du processus de privatisation des entreprises publiques et doivent trouver leur confirmation dans une croissance économique durable et de niveau suffisant pour répondre valablement à la crise de l'emploi.

Cette phase qui a vu notamment la suppression progressive par l'Etat de son soutien des prix à la plupart des produits, la compression massive des effectifs des entreprises publiques, le ralentissement de la création d'emplois dans les secteurs de production, a eu des conséquences sociales négatives dont l'accroissement du chômage et la précarité de l'emploi (surtout ce qui concerne les contrats d'insertion et des cdd). La pauvreté est installée et il apparaît un phénomène nouveau celui des travailleurs pauvres¹.

La nature du travail saisonnier ou temporaire pour lequel le contrat est conclu, détient un rôle très important pour déterminer l'intention commune des contractants afin de préciser la nature du contrat et de son renouvellement. Le CDD qui est conclu pour un travail saisonnier ne peut être renouvelé que lors de la prochaine saison, ou ce contrat ne sera pas dans le cadre saisonnier. Le CDD conclu pour un travail temporaire peut être renouveler puisque il n'est pas lié à un cycle naturel.²

Si ces solutions proposées sont centrées sur la flexibilité du droit du travail, des efforts sont en cours pour une meilleure adaptabilité de la politique de l'emploi à l'économie de marché. En effet, l'Etat algérien tente, au moins dans les textes, de ralentir l'accroissement du chômage

¹ Organisation International du travail, bureau de l'OTI à Alger, « marché du travail et emploi en algerie, p 02. <http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/algers/country/algerie/>. Consulté le 06-06-2014.

² همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دون طبعة؛ دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009. ص 680.

Conclusion général

Il est particulièrement facile de tracer les grands axes d'une protection juridique renforcée du travailleur contre le recours abusif au CDD. Il suffirait de s'inspirer des règles de protection qui émergeraient sous l'égide du régime socialiste. Mais ces règles, trop rigides, ne vont pas de pair avec la flexibilité requise par l'économie de marché.

La politique de l'emploi, adoptée jusqu'à présent, est sans aucun doute satisfaisante du point de vue des bilans chiffrés, mais elle reste bien en de ça des attentes. Les mesures prises devront-elles contribuer à favoriser la création d'entreprises nouvelles et à stimuler la dynamique de l'emploi dans son ensemble.

Le renforcement des normes fondamentales du travail reste le défi majeur des Etats. Certaines ont rapidement adopté des politiques conformes aux normes fondamentales n'ont pris aucune mesure pour les appliquer. D'autres ont construit certaines capacités de contrôle et d'application de leur conformité.

Le mouvement syndical peut jouer un rôle indispensable pour exercer des pressions afin d'améliorer le renforcement des normes fondamentales du travail. Le mouvement syndical international doit aider à construire la capacité des syndicats dans chaque pays d'assurer le renforcement des droits fondamentaux des travailleurs.¹

Le but ultime de ces efforts est d'obliger chaque gouvernement à appliquer et renforcer ces normes sur le plan national. Dans cette optique, il est primordial de renforcer les législations nationales du travail, les tribunaux et les inspecteurs du travail à l'échelle nationale.²

Dans une certaine mesure, les pays les plus avancés peuvent également constituer un repère en matière de revendications sociales et salariales pour les travailleurs et les gouvernements des pays en développement.

Le gouvernement doit tenter de mettre en place un système de sécurité sociale basé en partie sur le modèle européen afin de stabiliser la situation

¹ YACOUB Zina, Le travail décent à l'heure de mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent, Communication présentée au colloque national sur le thème de travail décent : la réalité de l'emploi et les perspectives vers une justice sociale, Université de Mostaganem, faculté de droit et science politique, 28 et 29 avril 2014, p 02.

² ARNAUD Zacharie, Alexandre Seron, Mondialiser le travail décent, Luc pire, Bruxelles, 2008. P 112.

Conclusion général

sociale et politique intérieure. Ces politiques sont dénommées pour une société harmonieuse par de nouvelles campagnes socialistes.¹

Le ministre du Travail de l'emploi et de la sécurité sociale a déclaré qu'un projet du Code de travail va proposer un assouplissement des conditions de recrutement par contrat à durée déterminée (CDD). Pour libérer davantage l'acte de recruter afin d'avoir des niveaux de création d'emplois plus importants le ministre a indiqué que sa sera faits avec les partenaires sociaux. Mais sa serra illusoire que l'UGTA puissent donner sont feu vert si facilement, puisque cette mesure est certainement économique mais clairement antisocial.²

La globalisation de l'économie montre que maintenant plus qu'avant, la coordination des revendications des travailleurs pour imposer une amélioration de leurs condition de travail, telle que leurs salaires et leurs acquis sociaux surtout la pérennité de leurs emploi, et indispensable face a la dépermanisation et a la précarisation que subit leurs emploi.

Le système économique qui a conduit à l'exclusion de l'Etat de l'activité économique, et l'ouverture de l'économie à la concurrence à affaibli le rôle de ce derniers chargé de fixer les règles d'ordre public et social et a donne plus de liberté aux acteurs sociaux, sans en assuré un équilibre des rapports de force.³

La constitution algérienne accorde le droit à un emploi pour chaque citoyen. Les travailleurs doivent être considérés comme l'appui qu'il faut consolider chaque jour d'avantage, et le moteur du mouvement vers le progrès économique. Le législateur doit encadrer les relations de travail suivant un modèle qui permet la conformité à ce principe

La limite de cette liberté contractuelle doit être basée sur les axes fondamentaux de la nature de l'emploi même en question, telle que la pérennité.

La politique de l'emploi prend la forme d'un traitement du chômage, par les contrats d'insertion et la multiplication des contrats de travail précaire (CDD). La précarité de l'emploi étant devenue la règle. Le CDD s'est imposé comme l'instrument de gestion des carrières.

¹ARNAUD Zacharie, ALEXANDRE Seron , Mondialiser le travail décent Ibidem, p 58.

²BENASSEUR Rafik Travail : Le début de la fin des CDI ?, Algérie 1 .com du 27/11/2013 p.01.

<http://www.algerie1.com/actualite/travail-le-debut-de-la-fin-des-cdi>. consulté 04/04/2014.

³ ARNAUD Zacharie, ALEXANDRE Seron , Mondialiser le travail décent,op cit ,p 60-61.

Conclusion général

Les politiques d'emploi et de lutte contre le chômage adoptées en Algérie, alors que l'aspect social a été le facteur dominant, n'ont pas abouti à créer des emplois permanents. Le vide et le chômage à la fin de la période d'insertion sont presque inévitables.

Cette dépermanisation pourrait être institutionnalisée dans tous les secteurs y compris dans l'administration, puisque les solutions proposées sont centrées sur la flexibilité du droit du travail,

Les limites de la politique de promotion de l'emploi sont : les limites propres aux dispositifs de lutte contre le chômage et les difficultés propres à l'organisation et à la gestion de l'économie. Qui n'a finalement pour objectif que la distribution de revenu des hydrocarbures.

Bibliographie

I-En Français :

1 Ouvrages :

1-FRANCIS Petit , DIRK Baugard, Droit de l'emploi (étude juridique des politiques d'emploi) ,Lextonso édition, Paris 2010.

2-FRANCOISE Favenc , HEZY Piere, YVES Verkindt, droit de travail 2^{ème} édition , Lextenso, Paris, France.

3-GUILLIAUME Bernard, Droit du travail (contrat de travail, représentation du personnel, statut collectif du travail) , Gilles, Dedessus le Moustier, Paris ,2010.

4- IGIL Gerhard, Le statut général de travailleur en Algérie ,PP.316.317.
[http// : AAN_1978-17-13-pdf](http:// : AAN_1978-17-13-pdf). Consulté le 25/ 03/ 2014.

5-JEAN-LUC Koehle, droit de l'entreprise, droit de travail, droit de travail et droit social, ellipse, France, 1994.

6-JEAN-MARIE Cardebat , la mondialisation et l'emploi, edition Découverte, Paris, France.

7-JEAN-MARIE Perret , ressources humaines , 8^{ème} édition Vaubert ,Paris France 2003-2004.

8-JEAN-YVES Huvart , LOIC Verdier, la mondialisation économique , origines et conséquences, Edition OCDE , 2012.

9-KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit de travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat), tome 1, office des publications universitaires, Alger, 2009.

10-KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit de travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat), tome 2, office des publications universitaire, Alger, 2009.

11- PAULIN Jean François, Cours de droit de travail (relation individuels), Lyon, Paris, (sans date de publication).

12- ROY Dveronique, Droit du travail 2004 (reform de la formation), Dunad, Paris, 2004.

13- ROY Dveronique, Droit du travail 2007, 11^{ème} édition, Dunad, Paris, 2007.

14-SUPIOT Alain, Critique du droit du travail, Quadrige, puf, Paris ,2011.

15- YACOUB Zina, droit algérien du travail de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement, Presse Académiques Francophones, Saarbrücken, Allemagne, 2014.

Bibliographie

16- ZACHARIE Arnaud et SERON Alexandre, Mondialiser le travail décent, Luc pire, Bruxelles, 2008.

17- La rédaction des éditions Francis Lefebvre, « contrat de travail nouvelles règles »; édition Francis Lefebvre, Paris, 2008.

2-Thèse et mémoire de magistère :

1- BENLAKEHAL Massilia et BOUNIA Aicha, Essai d'analyse de l'insertion professionnel des jeunes a l'emploi salarié en Algérie (Approche par enquête auprès des jeunes insérée par l'ANEM), mémoire de fin d'étude pour obtention de diplôme de master en science économique et économie appliqué et ingénieria financière ; université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013.

2- Yacoub Zina, De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, mémoire pour l'obtention du Magistère en droit, faculté du droit, université Mouloud MAMMARI, Tizi-Ouzou, 2007.

3- Articles et communications :

1- ANTONMATTE Paul Henri, « 2007, l'odyssée du contrat de travail », revue droit social, n°02, février 2006.

2-BENASSEUR Rafik, Travail :Le début de la fin des CDI ?, Algérie 1 .com du 27/11/2013 . <http://www.algerie1.com/actualite/travail-le-debut-de-la-fin-des-cdi>.

3- BENCHAIDA .B, la politique de l'emploi –réflexion la tribune libre . jeudi 23 aout 2012. http://www.reflexiondz.net/TRIBUNE-LIBRE_r26.html

4-BOUADAM Kamel, « Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens ». Sétif.

5- KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit du travail (Persistance du statut légal et émergence de la contractualisation), office des publications universitaires, Alger, 2009.

6- KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, « La requalification du contrat de travail à durée déterminée. Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale4 R.C.S. n°01,Alger, 2012.

7- Malika Ben, la protestation jusqu'à l'intégration, liberté n°6562, dimanche 16mars 2014,p 09.

8- WILLMANN Christophe, « Politique de l'emploi, prestations sociales existe-t-il un model vertueux? », Revue Droit Social, n°01, janvier 2012.

Bibliographie

9- YACOUB Zina, « la dépermanisation des relations de travail en droit Algérien, enjeu économique et protection de l'emploi », colloque national sur l'impacte de la conjoncture économique sur les relations de travail dans le droit Algérien, pole universitaire TASSOUST Jijel ; 2010.

10- YACOUB Zina, Le travail décent à l'heure de mondialisation : perspective d'une meilleure conciliation entre enjeux de la mondialisation et la garantie du travail décent, Communication présenté au colloque national sur le thème de travail décent : la réalité de l'emploi et les perspectives vers une justice sociale, Université de Mostaganem, faculté de droit et science politique, 28 et 29 avril 2014.

4-Lois et décrets :

Textes juridique :

1- Loi n° 07-05 du 13 mai 2007, qui complet et modifier l'ordonnance 75-58 du 26 septembre 1975 ; relative au code de civil.

2- la loi 06-21 du 11 décembre relative aux mesures d'encouragement et d'appuis à la promotion de l'emploi, Jora n°80 du 11 décembre 2006

3 - Loi n° 90-04 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail, JORA n°06 du 04/02/1990.

4- Loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JORA n° 17 du 27 avril 1990.

5- Loi 90-14 du 02 juin 1990, relative aux modalités du droit syndical, JORA N° 23 du 06 juin 1990

6- Loi 82-06 du 27 février 1982, relative aux relations individuelles de travail, jora n°09 du 02 mars 1982.

7- Loi n°78-12 du 08 aout 1978, relative au statut général du travailleur, JORA n° 32 du 08 aout 1978.

8- Ordonnance n°76-96 du 22 novembre 1976 portant promulgation de la constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire, JORA n°94 du 24 novembre 1976.

Texte réglementaire :

1-Décret n° 82-302 du 11 septembre 1982, relatif aux modalités de l'application des dispositions législatives JORA n° 37 du 14 septembre 1982.

Bibliographie

5-Documents :

- 1- Agence national de l'emploi, dispositifs, rémunération et bourse .[http/ :www.anem.dz](http://www.anem.dz). consulté le 20/06/2014 à 14h.
- 2- Organisation International du travail, bureau de l'OTI à Alger, « marché du travail et emploi en Algérie, <http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/algers/country/algerie/>. Consulté le 06-06-2014.
- 3- M y Badian, droit de travail Sénégalais, Sénégal ,2008. http://data.over-blog-kiwi.com/0/75/36/44/201309/ob_51c294393ea02e4adb47be6b3010c1af_cours-droit-du-travail.pdf. consulté le 25/03/2014
- 4-[http/ www.anem.dz](http://www.anem.dz) Agence national de l'emploi, dispositifs, rémunération et bourse. consulté le 18/06/2014 à 16h.
- 5-[http www.Ads.dz](http://www.Ads.dz) consulté le 10/05/2014 a 10h.
- 6- Sonia B. Le fameux article 87 bis du Code du travail abrogé, *new press*, [http // : <http://www.algeriepatriotique.com/article/le-fameux-article-87-bis-du-code-du-travail-abroge>](http://www.algeriepatriotique.com/article/le-fameux-article-87-bis-du-code-du-travail-abroge). Consulté le 7. AOÛT 2012 - 17:02.
- 7- Nassima B., Réforme du code du travail: Le CDD : la consécration de la précarité ?, *le temps*, <http://www.algerie360.com/algerie/reforme-du-code-du-travail-le-cdd-la-consecration-de-la-precarite>. consulté . [le 08 /08:2014](http://www.algerie360.com/algerie/reforme-du-code-du-travail-le-cdd-la-consecration-de-la-precarite) a 14h .

II–En arabe:

1–الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2011.
- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.

2- مذكرات الماجستير:

- بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة : 26 أكتوبر 2004.
- بوزاهر علاوة، علاقة العمل الفردية و موقعها في تشريع العمل الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2000.
- محشم فريدة، عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002 .

3-المقالات:

- أحمية سليمان، أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل...أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية والثوابت الاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.
- زوايمية رشيد، note introductive، الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 21 و 22 أبريل 2009.

Sommaire

Sommaire

Introduction03
Partie I : L'évolution juridique et la politique de l'emploi en Algérie	07
Chapitre I : La politique de l'emploi sous l'égide du socialisme.....	08
Section 01 : La transformation du droit du travail entre 1962 et 1978	
Période de transition confuse.	08
Sous-section 01 : L'application du droit du travail français.....	09
Sous-section 02 : La rupture avec le droit du travail Français.....	10
Section 02 : Consécration du principe de stabilité de l'emploi Pendant la période de 1978 à 1990.....	10
Sous-section 01 :L'harmonisation des statuts Travailleurs-employeur.....	11
Sous-section 02 : La politique du plein emploi et le principe de pérennité.....	13
Chapitre 02 : La politique de l'emploi dans le contexte de transition à l'économie du marché.....	15
Section 01 : La transformation de droit du travail par la loi de 1990.....	16
Sous-section 01: Les nouvelles sources de droit du travail.....	17
Sous-section 02 : La consécration de la contractualisation.....	18
1-les conditions de fond	19
2- les conditions de formes	20
Section 02 : Le maintien relatif du principe de pérennité.....	21
Sous-section 01 : Le principe de pérennité.....	21
Sous-section 02 : Les exceptions au CDI.....	22

Sommaire

Partie 02 : La politique actuelle de l'emploi en Algérie.....	27
Chapitre 01 : Le recule du principe de pérennité.....	29
Section 01 : La dépermanisation comme nécessité économique.....	30
Sous-section 01 : La compétitivité des entreprises.....	31
Sous-section 02 : La flexibilité des relations du travail.....	32
Section 02: Les raisons juridiques.....	34
Sous-section 02 : Le manque du contrôle législatif.....	34
Sous-section 02 : La défaillance des mécanismes du contrôle de recours au CDD.....	37
1-Le contrôle insuffisant de l'inspecteur de travail.....	37
2- Le contrôle judiciaire.....	38
Sous-section 03 :L'imprécision de la qualification des cdd.....	40
Chapitre 02 : La précarité comme alternative pour la lutte contre le chômage.....	41
Section 01 : Les dispositifs d'insertion et de lutte contre le chômage.....	42
Sous-section 1 : Les contrats d'insertion dans la fonction publique.....	43
Sous-section 2 : Les contrats d'insertion dans les entreprises privée.....	44
Sous-section 03 : Le rôle de l'ANEM.....	46
Section 02 : L'impact des contrats d'insertion sur la précarisation de l'emploi.....	47
Sous-section 01 : Rémunération et prise en charge insuffisante.....	48
Sous-section 02 : Le manque d'intégration des contractuels dans des postes permanant.....	49
Conclusion général.....	54
Bibliographie	58
Sommaire.....	63