

UNIVERSITE DE BEJAIA

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**L'EFFET DU TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL SUR
LES RAPPORTS AU TRAVAIL**

Cas de l'entreprise « CEVITAL DE BEJAIA »

**Mémoire de fin de cycle, présenté en vue de l'obtention du
diplôme Master2 en Sociologie du travail et Ressources Humaines**

Réalisé par

LALAOUI Karima
MAMERI Dihia

Dirigé par

Dr. BELAIDI Ali

Juin 2014

Remerciements

Tout d'abord, on tient à remercier le bon dieu, le tout puissant qui nous a donné le courage, la santé et la volonté de réaliser ce modeste travail.

On remercie le professeur **BELAIDI ALI** enseignant à l'université de Bejaia d'avoir accepté de diriger ce travail, de nous avoir accordé de son temps pour nous donner des conseils et des orientations.

On exprime également notre gratitude vers le personnel de la direction de **CEVITAL** pour leur accueil, aides en documentation, et à **Monsieur OUAGHLIS RAZIK** qui nous a aussi beaucoup aidé.

On remercie tout ceux et celles qui à contribué de près et de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicaces

C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail ;
Aux deux bougies qui s'allument rien que pour éclaircir mon chemin ; ma très
chère mère mon exemple de courage et mon très cher père mon exemple de
sagesse. Je prie Dieu le tout puissant de les protéger du mal et de les récompenser.

A toute ma famille.

A **Dihia** que je respecte tant et à sa famille.

A la mémoire du très cher **Makhlouf** repose en paix.

Karima

Dédicaces

Je dédie ce travail aux deux raison de mon existence, ma très chère maman et mon très cher papa, ma source de courage, que dieu les gardent pour moi.

A mes deux frères adorés, **WALID** et **MASSI**.

Ainsi qu'à mes grands parents, oncles et tantes.

A ma binôme **KARIMA**, ma meilleure amie **HANANE**

A tous mes amis(e).

DIHIA

La liste des abréviations

| | |
|------------|------------------------------|
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| RH | Ressources humaines |

Sommaire

INTRODUCTION

CHAPITRE 1

CADRE METHODOLOGIQUE

| | |
|--|----|
| 1. LA PROBLEMATIQUE | 12 |
| 2. LES HYPOTHESES | 16 |
| 3. L'ASPECT METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE | 16 |
| 3.1. L'entretien | 17 |
| 3.2. Guide d'entretien | 18 |
| 3.3. La conduite de l'entretien | 18 |
| 3.4. L'échantillon de l'enquête | 19 |
| 4. DEFINITION DES CONCEPTS | 19 |

CHAPITRE 2

LE CONTRAT DE TRAVAIL EN ALGÉRIE

| | |
|---|----|
| 1. Le droit de travail | 24 |
| 1.1. La relation entre le droit du travail et les contrats de travail | 24 |
| 1.2. Max Weber et la théorie du droit des contrats | 25 |
| 1.3. L'évolution de la théorie du droit des contrats | 26 |

| | |
|--|----|
| 1.4. L'intérêt actuel de la contribution de Weber | 27 |
| 1.5. Le contrat de travail d'un point de vu sociologique | 27 |
| 1.6. L'élaboration d'un contrat de travail en sociologie | 28 |
| 2. La législation du travail en Algérie | 30 |
| 2.1. Caractéristique du contrat de travail | 31 |
| 2.2. Contenu du contrat de travail | 31 |
| 2.3. Les deux types les plus utilisée des contrats du travail en Algérie | 34 |
| 2.3.1. Le Contrat à Durée Déterminée | 34 |
| 2.3.2. Le Contrat à Durée Indéterminée | 34 |
| 2.4. La rupture du contrat | 34 |
| 3. Le Contrat de travail à Durée Indéterminée | 36 |
| 3.1. La forme d'un contrat à Durée Indéterminée | 36 |
| 3.2. L'exécution du contrat de travail à Durée Indéterminée | 37 |
| 3.3. La modification du contrat de travail à durée Indéterminée | 38 |
| 3.4. Les élément contractuel pouvant être modifie | 39 |
| 3.5. La modification d'un des quatre éléments de base du contrat | 39 |
| 3.5.1. La modification de la rémunération | 39 |
| 3.5.2. La modification de la qualification | 40 |
| 3.5.3. La modification du temps du travail | 40 |
| 3.5.4. La modification du lieu du travail. | 41 |

| | |
|--|----|
| 4. Le rapport au travail | 42 |
| 4.1. La notion du rapport au travail | 43 |
| 4.2. L'évolution du rapport de l'homme au travail. | 43 |
| 4.3. Le travail et l'identité au travail | 44 |
| 4.4. Les rapports Travail/Hors travail | 45 |
| 4.4.1. Travail et loisir | 45 |
| 4.4.2. Travail/famille | 46 |
| 4.4.3. Les rôles multiples | 46 |

CHAPITRE 3

| | |
|---|-----------|
| DISCUSSION ET ANALYSE DES ENTRETIENS | 49 |
|---|-----------|

SYNTHESE

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

INTRODUCTION

Chaque entreprise contient son propre système de recrutement, en se référant bien sur à ses besoins. En parallèle, elle cherche à sa spécificité qui conduit à analysé la nature des contrats de travail et notamment le rôle que joue ce dernier dans le maintien des bons rapports au travail entre les salariés.

A cet effet, notre mémoire aborde la nature du contrat de travail et son influence sur les rapports au travail au sein de CEVITAL, parler des rapports au travail, c'est admettre que l'entreprise en tant que société soit porteuse d'un système social qui permet à tous ses membres de ressentir un bien être de s'appartenir à l'entreprise en question, c'est ainsi, la hiérarchie dans le monde du travail, la diversité des statuts est une réalité constante et logique influencée et causée par plusieurs facteurs dont on peut citer le niveau d'instruction et la nature du contrat signé qui à son tour joue un rôle important dans la détermination des relations au travail. L'embauche d'une personne marque le départ de la relation contractuelle de travail et le déclenchement de divers effets juridiques, obligations et responsabilités pour l'employeur comme pour le salarié, ce qui implique l'obligation de maintenir de bons rapports et de bonnes relations entre eux, qui à son tour favorise un bon climat relationnel pour le bon déroulement des taches du coté du salarié et une meilleures production du coté de l'employeur pour enfin atteindre les objectifs fixés par l'entreprise.

Nous essayons à travers notre étude, de démontrer le type du contrat le plus utilisé au sein de CEVITAL et son influence sur les rapports au travail et de définir la situation des salariés qui sont sous contrat.

A cet effet, nous proposons une répartition assez simpliste de notre mémoire ; après la problématisation de notre sujet de recherche, nous avons proposez deux hypothèses à confirmées ou infirmées à la fin du travail, ainsi que les mots clés qui seront mobilisés, le tout à donné le premier chapitre intitulé méthodologie. Le second chapitre aborde des généralités sur le droit de travail et notamment les contrats en Algérie, c'est une revue de littérature, le troisième

chapitre, analyse et discussions des résultats des différents entretiens qui ont été réalisés. Ensuite une conclusion pour synthétiser notre travail. Des annexes sont présentées à la fin du mémoire.

Par ailleurs, notre recherche a pour objectif la détermination des critères des deux types de contrat de travail les plus utilisés en Algérie et plus précisément dans l'entreprise CEVITAL tout en essayant de démontrer l'influence de ces contrats sur les rapports au travail entre les salariés de cette entreprise.

CHAPITRE 1

CADRE

METHODOLOGIQUE

1. Problématique

Le travail est considéré comme un dénominateur connu et une condition de toute vie en société, le travail est lié, de ce fait, à des catégories comme la valeur, l'échange, le marché, l'argent, la consommation etc. Il représente alors un élément important de la réalité sociale et économique. Corolairement, le marché du travail, dans les deux registres, sociologique et économique, revêt une importance fondamentale, en affectant le capital humain aux employeurs. Toute conceptualisation, crise ou prospérité, traduit en fin de compte l'état du marché du travail ainsi que les évènements qui le ponctuent. Les tensions et les perturbations, qui peuvent se segmenter dépendamment du secteur d'activité, sont souvent des marqueurs colorant le marché du travail sectoriel et/ou régional. Dans ce dédale, il importe de réguler non seulement les rapports sociaux et économiques mais aussi ces crises qui les traversent à tous coups du bout en bout, d'où la prépondérance du caractère juridique pour barrer à toute inique sociale et économique. De *facto*, le code de travail se veut un acte juridique et conventionnel dont les fins est de réguler les rapports et/ou les relations du travail qui se situent dans « le contrat ». Ce dernier est un type particulier d'acte juridique. Ces contrats se déroulent souvent au sein d'une institution, multifonctionnelle, ou plus exactement l'entreprise. Celle-ci constitue un espace de vie dans lequel se produisent s'acquièrent et s'échangent de nouveaux modèles culturel, identitaire. Dans ses expériences communes de vie et de travail, elle produit un effet certain sur l'organisation objective et sur la performance économique, et concurrent à la réalité sociale.

Depuis l'année 1970, la question de l'emploi est au cœur de toutes les grandes réformes du droit du travail. Aux solutions ultralibérales préconisant une des réglementations du marché du travail se posent tous se qui voient dans le droit du travail l'ultime rempart contre l'arbitraire patronale et la précarisation de la situation des travailleurs. Entre ceux pour qui le code du travail constitue l'obstacle majeur au libre fonctionnement du marché, seul à même de garantir les ajustements entre l'offre et la demande du travail, et ceux qui voient en lui la base

de la protection de la partie faible au contrat, toutes les nuances sont représentées dans les discours savants et politiques sur la discipline. L'évolution récente a substitué aux débats très imprégnés d'idéologie sur la flexibilité du travail et de l'emploi des analyses plus (gestionnaire) qui transcendent l'opposition traditionnelle entre les partisans d'un encadrement juridique plus rigoureux de la relation de travail et les adeptes du (moins de droit). (Verkindt , 2005 , P 134).

L'entreprise algérienne, par ailleurs, est une réalité neuve. Elle n'a commencé à s'imposer dans l'espace économique, social et politique que dans les années 1970. Sa chronologie historique est indicative des contradictions, liées aux échecs, qui l'ont colorée. L'autogestion qui débute au lendemain de l'indépendance. Suivi par une période de nationalisation à marche forcée dans les années 1970. Socialisme était de rigueur, *nolens volens*, l'entreprise n'a connu un développement significatif qu'avec le mouvement d'industrialisation de cette décennie, soutenue surtout par une politique qui s'appuie sur la rente pétrolière. De ce fait, l'entreprise algérienne s'est trouvée insérée dans l'économie mondiale avec la politique d'antan, le système « *clef ou produit en main* », donnant naissance à cette entreprise.

Chemin faisant, Les projets quinquennaux qui n'aboutissaient aucunement accentuaient l'incompréhension de ce cumule d'échecs, en enclenchant la sonnette d'alarme. La réforme n'était plus un choix. L'État opte pour une nouvelle politique de restructuration. Pris de vitesse par la chute des prix des hydrocarbures à mi 1980 l'ont endiguée dans une crise plus profonde, à la fois économique et sociale. Les années 1990 connurent une libéralisation des plus sauvages. Les années 2000, soutenue par l'aisance financière, l'économie algérienne s'ouvrent sur les IDE. Une internationalisation à outrance. Dans ce mouvement, l'entreprise algérienne se trouve confrontés au défi de la modernisation de sa structure de production et d'organisation, plus que jamais. Développement et compétitivité sont les nouveaux vecteurs de l'économie nationale. Ceci repose surtout sur la capacité de s'adapter avec succès aux changements techniques et organisationnels requis (cf. Ferera & Ouchalat, P83).

Mais, de l'autre côté, la donne du marché du travail s'inscrit dans une nouvelle dynamique, et des nouvelles exigences s'imposent. Dans cette synergie, le travailleur, dans ses rapports au travail, doit trouver un climat sain qui lui garantit ses droits et son dû, d'où cette prépondérance d'un contrat du travail réglementé, comme une source de sécurité. Par ailleurs, cette internationalisation est accompagnée par de nouvelles formes de travail, et le contrat se conjugue au pluriel. Le cadre juridique est appelé à se moduler. Du même coup, le travailleur est soumis sans consentement à ce nouveau conditionnement du marché du travail. La flexibilité, entre autres, est la plus ambitionnée. Par ailleurs, la flexibilité du marché du travail désigne la facilité avec laquelle les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent négocier des contrats du travail mutuellement, avantageux de telle façon que la rémunération versée les embauches fluctuent avec le moins d'entraves possibles. Cette flexibilité recherchée par les entreprises semble expliquer ces nouvelles formes de contrats (CDD, CDI, travail à temps partiel, saisonnier etc.).

Les nouvelles orientations de l'économie Algérienne, accompagnée de l'entrée des multinationales sur son marché algérien imposent une logique concurrentielle accrue, faisant appel ainsi aux qualifications des acteurs, partenaires et/ou concurrents. De facto, la question de leurs disponibilités sur le marché notamment pour les métiers à spécialisation est récurrente. Le rapport entre employeur et employé se conjugue dans des temporalités restreintes et déterminées a priori. La formule CDD s'impose comme une solution conjoncturelle notamment pour le secteur privé.

Le contrat de travail qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée entraîne des obligations pour l'employeur comme pour le salarié ; l'employeur est tenu procurer le travail convenu et de donner au salarié les moyens de l'exécuter, il est tenu de payer le salaire convenu et de faire bénéficier le salarié de tous les avantages sociaux prévus par la loi et la convention collective(congés payés, congés formation,...), l' doit respecter la qualification professionnelle convenue avec le travailleur et ne pas lui confier des tâches qui ne correspondraient pas à

cette qualification. Le salarié, pour sa part, doit fournir la prestation de travail, il doit fournir personnellement ; il ne peut se substituer un tiers (Marchand, P 93).

Si le contrat n'est conclu qu'entre un employeur et un salarié, il s'inscrit dans un contexte plus large, celui des relations professionnelles, que MICHEL LALLEMENT définit comme l'ensemble des pratiques et des règles qui dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie tout entière, structurant les rapports entre les salariés, les employeurs et permet d'augmenter leurs performances. (LALLEMENT MICHEL, 1996, p56)

En somme, la conclusion du contrat de travail s'établit dans un dessein d'effectuer un travail déterminé au préalable à un certain niveau hiérarchique avec des responsabilités du salarié embauché. Le salarié est donc embauché pour un type d'emploi auquel sont référés des postes de travail ; un changement de poste relève alors de la simple exécution du contrat .

La relation créée par le contrat de travail entre l'employeur et l'employé a été quelque peu négligée par l'analyse économique moderne, et complètement absente dans les analyses sociologiques. La relation issue du contrat de travail revêt en effet de nombreuses propriétés vite négligées lorsque l'on se contente d'y voir le fruit d'une simple transaction entre un offreur et un demandeur de travail. Aux termes de laquelle des heures de travail s'échangent contre une rémunération calculée sur la base d'un taux de salaire horaire. En dépit des apparences, le travail n'est pas une marchandise : le travailleur salarié rend des services et s'investit personnellement dans ses prestations. Dans ce contexte la relation existante entre l'employeur et l'employé, dictée sous forme d'un contrat de travail, est considérée comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération et dans lequel on distingue les deux types les plus utilisés généralement dans les entreprises, le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat à durée indéterminée (CDI).

Notre étude va nous permettre de savoir en se référant aux salariés de

l'entreprise algérienne CEVITAL si le type du contrat de travail a un impact sur le salarié dans son environnement du travail. Pour répondre à cette question qui va s'étaler à d'autres sous-questions nous avons pris le cas de CEVITAL du fait qu'on peut placer cette entreprise dans le contexte d'organisation qui réfléchissent aux moyens d'impliquer d'avantage ses salariés à la vie de l'entreprise.

CEVITAL autant que du secteur privé pour sa réputation et qualité de management nous permettra d'acquérir des informations inédites et une meilleure orientation sur ce sujet. Notre questionnement est comme suit :

Comment le type de contrat du travail influence-elle sur les rapports au travail entre les salariés au sein de CEVITAL ? La durée du contrat de travail contribue-t-elle à un meilleur rapport au travail ?

2. HYPOTHÈSES

A l'issu de notre problématique, nous postulons de prime abord les hypothèses suivantes :

Le type du contrat de travail a une influence directe sur le rapport au travail.

Le CDI met le salarié dans une situation de stabilité au travail ainsi que dans ses rapports avec ses collègues plus que le CDD.

3. L'ASPECT MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

Dans une démarche qualitative, et optant pour un travail déductif, on tentera de mettre en lumière les traits caractérisant l'implication organisationnelle des employés de l'unité de CEVITAL de Bejaia sans pour autant chercher à savoir les raisons directe ou indirecte de la satisfaction de ses employés de cette

entreprise CEVITAL de Bejaia, notre souci ici est de comprendre l'influence de la nature de contrat de travail sur les rapports au travail des salariés au niveau de CEVITAL. A travers des observations des caractéristiques précises sur plusieurs individus (objet) dont nous essayerons de démontrer la possibilité de synthétiser les traits communs caractérisant l'ensemble de nos informateurs.

C'est la succession observation-analyse-interprétation-généralisation. Cette démarche est très usitée en sociologie appliquée et s'appuie beaucoup sur les techniques d'inférence statistique (tests qui permettent de mesurer le risque d'erreur et l'étendue des possibilités de généralisations-extrapolations). Le sondage d'opinion, l'étude de marché... relève de cette méthode. Pour la technique méthodologique mobilisée dans notre démarche se présente dans l'entretien compréhensif, bien entendue, cette technique est soutenue par des observations relevées durant notre séjour à l'unité de CEVITAL de Bejaia.

3.1. L'entretien

L'entretien semble résister à la formalisation méthodologique : il est d'abord une méthode économique et facile d'accès. Les questions posées doivent répondre à des critères, aussi la construction de l'échantillon ainsi que sa représentativité. C'est une conversation et un mode de recueil de l'information par cette conversation de nature dialogique, il se distingue de l'interview qui se fait sur un mode interrogatoire. (LAMIZET, SILEM, 1997 : 229).

L'entretien est donc un moyen privilégié d'accès à certaines informations sur les gens, l'entretien sert à recueillir des faits auprès des acteurs impliqués dans un phénomène. C'est un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé. Il existe divers types d'entretiens on peut les classer suivant le degré de liberté laissé aux interlocuteurs et le niveau de profondeur visé. (Lexique des sciences sociales, 1990 : 145).

3.2. Guide d'Entretien

Cette phase de l'enquête (l'approche qualitative) est également très importante comme la précédente, elle est considérée en quelque sorte l'instrument le plus fiable, elle peut être complémentaire aux données recueillies par le questionnaire, et pour cela, le chercheur doit délimiter soigneusement les principales questions en rapport avec son thème de recherche. En outre, c'est une situation de face à face, de tête entre enquêteur et l'enquêté en utilisant le moyen de la communication verbal (orale) sur un thème bien déterminé.

Dans les sciences sociales, l'entretien est « le type de relation interpersonnelle que le chercheur organise avec les personnes dont il attend des informations en rapport avec le phénomène qu'il étudie. D'une autre manière, « c'est la situation au cours de laquelle un chercheur, l'enquêteur, essaie d'obtenir d'un sujet, l'enquêté, des informations détenues par ce dernier, que ces informations résultent d'une connaissance, d'une expérience ou qu'elles soient la manifestation d'une opinion ». (Loubet, 2000, p 46)

3.3. La conduite de l'entretien

La situation de l'entretien suscite la tension de plus en plus focalisée, la chasse étant déclarée à toutes les influences de l'interviewer sur l'interviewé. La conséquence par ailleurs est de tendre vers une présence la plus faible de l'enquêteur. Le matériel recueilli de cette façon est idéal pour une analyse de contenu elle-même impersonnelle, ou le chercheur tente de réduire autant que possible ses propres interprétations. L'entretien ici s'inscrit dans une dynamique exactement inverse : l'enquêteur s'engage activement dans les questions, pour provoquer l'engagement de l'enquêté ; lors de l'analyse de contenu l'interprétation de matériaux n'est pas évitée mais constitue au contraire l'élément décisif.

3.4. L'échantillon de l'enquête

Dans le cadre de notre recherche, elle n'est pas possible de se contenter sur toute la population de l'entreprise, et pour cela nous devrions extraire un nombre déterminé et bien précis qui répond au problème de notre enquête. Ici, nous avons choisi un échantillon qui touche toutes les catégories de CEVITAL. Cet échantillon est délimité dans notre thème de recherche dès le début c'est la population pour laquelle on désire toucher par notre étude et recueillir des informations, et sur laquelle doivent porter la conclusion de notre enquête. Nous avons donc, effectué notre guide d'entretien auprès de 08 salariés dans le désir de renforcer et d'enrichir les résultats recueillis au sein de CEVITAL.

Le sous-jacent, l'implicite, dans le sens d'un texte, sur des autres bases que seulement subjectives approximatives. L'analyse de contenu sert à combler cette insuffisance. Celle-ci est une « technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste des communications ayant pour but de les interpréter »(Idem).

4. DÉFINITION DES CONCEPTS

Dans le but d'éclaircir le sens de nos concepts, nous proposons de définir les concepts clés de notre étude

4.1. Entreprise

Définition Opérationnelle : C'est une unité de production, un agent économique dont la fonction générale est de produire des biens ou des services et de les distribuer, elle fait l'objet de répartition de la richesse créée dans l'entreprise.

Définition Sociologique : C'est une organisation autonome de moyens matériels, financiers et humains (facteurs capitaux et travail) ayant vocation à

exercer une activité économique (production, transformation, on distribution de biens et de services) dont le but de réaliser un profit. (Bruno, 2005 : 186.)

4.2. Salarié

Définition Opérationnelle : Les salaires forment aujourd'hui un ensemble hétérogène, certains restent fondamentalement dépendants des pôles marchands d'accès à l'emploi et au revenu, alors que d'autre peuvent être propriétaires de revenus capitalistes et exercer des fonctions des directions au plus haut niveau d'autorité et d'organisation économique et sociale. Est une personne qui fournit un effort soit physique ou intellectuel dit travail pour une organisation et, en contre partie il reçoit un salaire ' rémunération ' qui est le résultat de son travail.

Définition Sociologique : Actif occupant un emploi dont le contrat de travail est fondé sur une relation de subordination à un employeur. Le salarié loue sa force de travail à l'employeur en échange d'une rémunération appelée salaire. (Beitone, et autres 1995 : 299).

4. 3. Le travail

Définition Opérationnelle : Le travail désigne l'effort physique ou intellectuel qui doit être accompli pour faire quelque chose ou obtenir un résultat recherché

Définition Sociologique : Considéré comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage. Dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services. (Ibid. : 465).

4. 4. Le contrat de travail

Définition Opérationnelle : Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent le contrat

de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations tant pour le salarié que pour l'employeur.

Définition Sociologique : En principe, le salarié, ayant conclu un contrat de travail, bénéficie d'une protection particulière (contre les modifications et les ruptures de son contrat par exemple) Bruno Alain explique que Le code civil de 1804, ne connaissait initialement en matière de travail que le contrat de louage de service, mais la qualification de contrat de travail s'est imposée avec le temps en raison de la spécificité du travail salarié, c'est-à-dire du travail subordonné : un salarié qui s'engage au service d'autrui, sous ses ordres doit bénéficier d'un statut protecteur. Il s'agit du contrat par lequel une personne-le salarié- s'engage à fournir une prestation de travail subordonnée à une autre- l'employeur- moyennant une rémunération monétaire.

Le contrat de travail est aujourd'hui régi par le code de travail. Les employeurs utilisent le ou les contrats de travail comme support principal de leur recrutement ; à l'opposé, certaines personnes peuvent se mettre au service d'une autre de manière indépendante. En ce domaine, le critère principal pour identifier un contrat de travail la subordination juridique (l'employeur bénéficiant d'un pouvoir sur l'activité du salarié). « Si le contrat de travail à durée déterminée reste le contrat de travail commun, de nombreux contrats dits (atypiques) ou (précaires) se développent : contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, apprentissage, etc.... peuvent être ainsi utilisés des situations spécifiques ». (Ibid. P 110-111).

4.5. Le contrat de travail à durée indéterminée

Définition opérationnelle : C'est la forme normale et générale de la relation du travail, par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties.

Définition Sociologique : Le CDI constitue la forme normale du CDI, les autres contrats ne pouvant être conclus que dans des situations particulières, il est utilisé pour pouvoir durablement un employé lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. (Morel-Journel, 2010 : 311).

4.6. Le rapport

Définition Sociologique : La qualité des rapports individuels s'évanouit lorsque nous avons affaire à une entité lointaine et tentaculaire. Au regard d'une entreprise importante, d'une administration d'une collectivité quelconque, nous éprouvons le sentiment pénible de ne pas avoir d'interlocuteur véritable. On a parfois quelque difficulté à identifier l'essence de la relation (WOOG, 2003, P 139).

En somme, ce chapitre comporte notre méthodologie de recherche où nous avons élaboré une problématique qui inscrit notre thème dans un cadre théorique. Nous avons ensuite présenté des hypothèses à vérifier sur le terrain par une enquête. Nous avons illustré des concepts clés afin de répondre à notre problématique, et précise la méthode suivie tout le long de notre enquête.

CHAPITRE 2
LE CONTRAT DE TRAVAIL
EN ALGÉRIE

PRÉAMBULE

On premier lieu nous avons fait une étude sur l'existence de la relation de travail; dans le but de comprendre cette relation, nous parlons d'abord du droit de travail et la manière dont il régit les contrats de travail, puis nous citons les différent types de contrats de travail.

1. LE DROIT DE TRAVAIL

Le droit de travail est l'ensemble des règles juridiques qui régissent les rapports entre l'employeur et l'employé, c'est également le droit de la relation de travail qui implique des rapports entre ceux-ci.

1.1. La relation entre le droit du travail et les contrats de travail

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques, qui régissent les relations de travail, entre un employeur et un travailleur, il garantit le respect des libertés (syndicales), et des normes de sécurité au travail et la protection des travailleurs vulnérables. Le droit du travail encadre notamment la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

A partir de cette définition, on conclut que la relation de travail est régit par le droit de travail, et comme la relation de travail prend naissance par le contrat de travail écrit ou non écrit, et dans le but de comprendre cette relation, nous allons faire une étude sur les différents types de contrat de travail.

Comme il été évoqué précédemment, la législation algérienne distingue deux types de contrat à savoir : Le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée. Pour les deux formes il prévoit également la possibilité de conclure un temps plein ou un temps partiel.

Les textes Algériens se basent sur la terminologie socialiste, retiennent le concept de la relation de travail, plutôt que le contrat de travail qui aurait une connotation capitaliste, est-ce à dire qu'il ya, sur plan, juridique, une signification

qui entrainerait des effets différentes selon qu'il s'agit de contrat de travail ou relation de travail? (Selon L'article 8 de la lois n°90-11, du 21 Avril 1990 modifiée et complétée la relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.)

1.2. Max Weber et la théorie du droit des contrats

La théorie du droit des contrats est souvent considérée comme le monument le plus pur de la logique juridique. Héritée du droit romain et perfectionnée par les juristes universitaires du Moyen Age, elle a été placée au centre de l'ordre juridique libéral et de l'enseignement du droit par les juristes les plus éminents des 10e et 20e siècles. Au cours des deux dernières décennies, elle est aussi devenue un objet de réflexion privilégié pour les juristes dont l'entreprise se veut, sinon franchement en rupture avec la doctrine classique, du moins animée par une visée réformatrice très critique (Belly, 1988, P 301).

Max Weber à lui-même consacré au droit des contrats une part significative de sa réflexion sur le droit. On se réfère ici au chapitre qu'il a intitulé « les formes de création des droits subjectifs ». Bien qu'il s'agisse du chapitre le plus long de sa sociologie du droit, la richesse de son contenu ne semble pas avoir été suffisamment mise en valeur dans les analyses récentes de l'œuvre weberienne. On a surtout retenu l'idée de l'évolution du contrat-statut au contrat-fonction en l'associant à la thèse plus générale de weber concernant la correspondance entre la rationalisation formelle du droit moderne et les besoins de l'économie capitaliste. Mises à part les pages de weber reconnaît que l'égalité contractuelle formelle cache des inégalités réelles qu'elle contribue d'ailleurs à renforcer, le reste du chapitre paraît avoir été considéré comme un apport trop technique reposant sur l'histoire comparative d'institutions juridiques aujourd'hui disparues.

1.3. L'évolution de la théorie du droit des contrats

Si la théorie moderne du droit des contrats a puisé son impulsion première dans les catégories du droit de la procédure, elle a aussi connu par la suite une évolution autonome dont Weber constate encore le dynamisme au moment où il mène sa réflexion. On s'est habitué à ramener son apport à la mise en évidence d'une évolution du contrat-statut au contrat-fonction. C'est la sans doute une thèse centrale dans l'analyse de Weber.

Parallèlement à l'évolution du contrat-statut vers le contrat-fonction s'est réalisé le passage d'un régime étatique des droits spéciaux. Cette évolution contenait elle-même en germe l'émergence de la notion de « corporation » qui serait venue en quelque sorte combler le vide conceptuel laissé par le développement de la notion moderne de contrat.

Le contrat-statut est un acte juridique solennel, empreint de significations magiques, par lequel l'individu s'inféode à un groupe ou s'incorpore à une relation interpersonnelle englobant au point que sa personnalité même s'en trouve qualitativement modifiée. Le contrat-fonction se présente à bien des égards comme un acte par lequel un individu s'aventure en dehors de son groupe d'appartenance. Le contrat-statut est au contraire, un acte d'adhésion à une collectivité ou le mode solennel par lequel se crée une relation conçue pour une longue durée. Weber ne prétend pas que le contrat-statut ait disparu dans la société occidentale moderne. Il précise que la notion même de contrat a vu son importance diminuer dans certaines sphères du droit positif contemporain, notamment celle de la famille. Il entend plutôt démontrer que la notion de contrat-fonction correspond aux exigences du marché et occupe une place de plus en plus centrale dans la pensée juridique moderne en raison de l'extension de la sphère des échanges économiques extérieurs aux communautés. A partir de là, l'idée moderne de contrat n'a pas manqué de se propager, assortie de modifications plus ou moins importantes, dans les autres secteurs du droit, y compris en droit public.

1.4. L'intérêt actuel de la contribution de Weber

Au cours des soixante années qui se sont écoulées depuis la publication d'*Economie et Société*, les caractéristiques de la société et du droit se sont modifiées dans des directions qui semblent avoir été pour l'essentiel pressenties par Weber. L'activité économique et sociale s'est rationalisée considérablement sous l'influence conjuguée de la bureaucratisation et de la professionnalisation. La sphère d'intervention de l'Etat s'est élargie au point que la distinction de public et du privé, de l'étatique et du non-étatique, est devenue pour le moins fuyante. Les idéaux de démocratie et de justice sociale ont servi à légitimer le rôle central de l'Etat non seulement comme dispensateur d'un grand nombre de services, mais aussi comme contrôleur actif du fonctionnement interne des groupes et collectivités. L'énorme développement quantitatif du droit positif de l'Etat s'est accompagné d'une tendance très perceptible au retour à une rationalité juridique plus substantive que formelle. Le domaine du droit des contrats s'est fragmenté en plusieurs champs de spécialisation autonomes aussi bien chez les juristes universitaire que dans la pratique professionnelle du droit.

Le contrat est devenu spécifiquement commercial, administratif, international, de travail ou de consommation, au point qu'on a cru pouvoir déplorer ou célébrer la « la mort du contrat » de droit commun et le dépérissement accéléré de la doctrine classique. Ce constat sévère a servi de prélude aux efforts théoriques qui ont fait du droit des contrats un objet de réflexion privilégié au cours des deux dernières décennies, en particulier chez les juristes anglo-saxons. Les tentatives pour conceptualiser le contrat et son évolution constituent indéniablement un vecteur de première importance dans la dynamique actuelle de la pensée juridique. (Ibid. P 314).

1.5. Le contrat de travail d'un point de vu sociologique

On parle depuis quelques années de la raréfaction (épuisement) de l'emploi disponible, on en vient désormais à évoquer ouvertement un

bouleversement des rapports au travail, ce thème qui avait déjà connu une certaine vogue autour des années 1970 resurgit aujourd'hui pour devenir peu à peu du discours dominant mais son contenu précis échappe encore à toute analyse approfondie il est donc urgent que le sociologue réfléchisse non seulement à la place du travail dans la société, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'effectuent leurs propres analyses il convient en effet d'opérer des distinctions conceptuelles claires qui ne paraissent pas s'imposer auparavant entre emploi comme position dans la société, c'est-à-dire le fait d'exercer une activité rémunérée ou d'en rechercher une ; le type de contrat de travail, et le contenu du travail. Or l'utilisation de chacun de ces concepts, jusqu'à présent plutôt confortée la séparation entre discipline du contrat de travail, il a toujours été question, en sociologie l'activité rémunérée était plutôt le domaine des économistes, du moins jusqu'au moment où l'accélération de la tendance à une différenciation entre catégories d'emploi a incité à poser le problème en termes sociologiques ; quant au contrat, il était presque qu'exclusivement des compétences des juristes. (ERBES-SEGUIN, 1994, P 13).

Le contrat a une réputation sulfureuse en Sociologie. Pour Spencer, il est le levier qui permet de passer de « sociétés militaires » où les individus vivent courbés sous la loi du groupe, enfermés dans le statut, pour arriver à cet épanouissement que représente la possibilité de choisir les relations dans lesquelles on s'engage.

1.6. L'élaboration d'un contrat de travail

La construction du contrat de travail est apparemment de nature microsociale, du moment qu'il touche une relation entre deux personnes. En principe. Ce contrat est donnée comme un simple échange entre deux « biens », salaire et travail, marqué d'une relation d'équivalence terme à terme. En fait ce contrat pivote du statut du travailleur et par ricochet de l'organisation du travail dans l'entreprise nous paraît s'apparenter par une transaction avec sa phase d'élaboration, de négociation, de compromis avec concession réciproque.

Transition aussi parce que derrière l'égalité apparente des deux acteurs, le demandeur d'emploi et l'employeur git en réalité une tension entre deux situation hétérogènes entre deux intérêts au moins divergents et souvent opposées. D'un côté le travailleur recherche un salaire pour assurer sa subsistance de l'autre l'employeur recherche un travail pour obtenir un profit, sans relation exacte avec le travail en outre dans les deux cas il ya incertitude le contrat porte d'un coté sur un bien annoncé le salaire qui n'est pas encore versé, de l'autre sur un bien proposé, le travail qui n'est pas encore fournit. De plus, le produit qui sert de jauge lointaine à la fixation du salaire n'est pas encore vendu. Pour s'assurer, les deux contractants vont avoir leurs engagements sur des termes d'un autre ordre, cependant imbriqué dans les esprits et dans la législation, termes qui seront le gage des concessions mutuelles, la sécurité contre la soumission. Au couple salaire- travail ce conjoint ainsi un autre groupe l'assemblage de quatre termes renforce la possibilité de tensions future même si le contrat de travail apporte une redistribution, un équilibre temporaire tant pour chacune des parties que pour l'unité globale d'une entreprise (BLANC, 1991, P 148).

La tradition théorique en sociologie du travail est étroitement associée à l'histoire du salariat et nous conduit le plus souvent à rechercher les rapports d'exploitation et de domination dans le stricte cadre du domaine salariale la relation salariale se transforme en même temps que le contrat de travail et correspond à une nouvelle exigence productive ou l'on demandent à des salariés hyper responsabilisées de leurs sorts et de leurs avenir, de se mettre corps et âme au service de leurs activité, il n'est pas surprenant que dans un contexte de sous-emploi et de précarisation cette injection se traduisent par un jeu à travers les individus en activité tendent à s'auto exploiter et à s'entre exploiter et ou des rapports de domination diffus rejaillissent en case cade sur les plus faibles .(CARADEC, MARTUCCELLI, 2005, P 248).

2. LA LÉGISLATION DU TRAVAIL EN ALGÉRIE

Le droit du travail a pour vocation la protection des intérêts des salariés, ainsi que des diverses catégories de personnes actives dans un cadre organisé. Les relations de travail sont, en Algérie, réglementées par la législation du travail : celle-ci à l'instar d'autres systèmes nationaux, offre aux travailleurs des garanties de sécurité et des droits. Cette politique répond au souci de justice sociale et au désir des travailleurs de voir l'État conserver les règles juridiques sociales qui les mettent à l'abri des risques sociaux. (Borsali Hamdan Leila, 2008, P 230).

Trois périodes caractérisent la législation du travail en Algérie avant la loi du 21.4.1990 : la période transitoire ayant conduit à l'application de la législation française en application de la loi du 31.12.1962 votée par l'Assemblée constituante ; l'abrogation de la loi du 31 décembre 1962 et la promulgation de l'ordonnance du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé avec pour conséquence l'instauration de la justice du travail ; le statut général du travail qui a donné naissance à la loi du 27 juin 1981 relative aux relations individuelles de travail. Tous ces textes ont été par la suite abrogés par la loi du 21 avril 1990 relative aux relations de travail en vigueur actuellement.

Les fondements de la loi du 21 avril 1990 relative aux relations de travail a entamé la rupture avec la législation socialiste et a ébauché une législation d'inspiration libérale. Cette loi et les modifications intervenues par la suite réalisent un équilibre entre les droits des travailleurs et leurs obligations. Le travailleur est protégé s'il accomplit correctement son travail et, en cas de faute, il peut être licencié sans préavis ni indemnité. Par contre, si le licenciement est reconnu abusif par la justice, le travailleur peut être réintégré, sauf si l'employeur ou l'employé s'oppose et dans ce cas, il a droit à une indemnisation qui se calcule sur la base de six mois, au moins de salaire. Les juges peuvent accorder également des dommages et intérêts en cas de préjudice. Les licenciements pour compression d'effectifs constituent une cessation de la relation de travail. L'employeur est tenu de les soumettre à une négociation collective. L'employeur peut être sanctionné

par des amendes s'il ne respecte pas ses obligations en matière de compression d'effectifs. (Journal officiel de la république algérienne, 1990, P 489).

2.1. Caractéristiques du contrat de travail

Le contrat de travail « est la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre à son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de laquelle elle se place moyennement rémunération ». (SIGNORETTO, 2002, P 10).

« De cette perception découlent trois éléments constitutifs :

- Une activité professionnelle qui peut être physique ou intellectuelle, artistique ou commerciale, peu importe, l'essentiel étant que le travailleur met sa force de travail à la disposition d'un employeur ;
- Une rémunération ayant pour dénomination juridique le nom de salaire. Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux, ce qui le distingue du travail bénévole ou du stage effectué par les travailleurs 'souvent des étudiants' en formation ; le salaire peut prendre diverses formes : salaire de base, primes, avantage en nature "à ne pas confondre avec les frais professionnels" ;
- Un lien de subordination juridique, surtout, qui est aujourd'hui le critère principal du contrat du travail. » (Ibid., P 10).

2.1.1. Contenu du contrat de travail

Tout recrutement est formalisé par un contrat de travail signé par deux parties et doit comporter obligatoirement :

a. Le type du contrat : Selon l'article 11 de la loi n°90 relative aux relations de travail. La loi prévoit deux types de contrats de travail

- Contrat à durée déterminée (CDD)

- Contrat à durée indéterminée (CDI).

b. La durée de travail : La durée légale du travail est un élément très important du contrat de travail qui concerne à la fois la prévention sanitaire de l'employé et son rendement pour son employeur. La durée légale hebdomadaire est fixée à quarante (40) heures dans la condition normale du travail.

La durée est répartie au minimum sur cinq (5) jours ; article 2 du code de travail l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail dans la détermination de durée de travail effectif article 6. L'amplitude journalière de travail effectué ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures article 7.

Cas particulier article 4 : par-dérogation, la durée hebdomadaire du travail peut être : Réduite pour les personnes occupé à des travaux particulièrement pénible et dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux. Augmenter pour certains postes comportant des périodes d'inactivité (des conventions et accord collectif se fixe une liste des postes concernés et de la durée qui sera modifiée).

c. Les heures supplémentaires : Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de servir et revêtir un caractère exceptionnel. Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail sans que ses heures n'excèdent à 20 % de la durée légale de travail. Article 31. L'employeur ne peut demander aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires qu'exceptionnellement dans les cas de nécessité absolue de service à condition que la durée des heures supplémentaires n'excède pas 20% de la durée légale de travail, sauf dans les cas prévus par la loi (Didane, 2007, P 181).

d. Le poste de travail : Situation de travail individuelle est localisée. Il existe en général une personne par poste de travail, une fiche de poste décrit la

mission, les activités et les tâches de quoi accomplir un agent nominativement identifié, dans une structure donnée ainsi que les compétences requise pour tenir ce poste.

e. Le lieu de travail : Le lieu de travail constitue l'endroit où se déroule la relation de travail. C'est une clause du contrat, elle peut être échangée au cours de la période de la relation de travail. (Guide pratique pour la gestion des ressources humaines).

f. La rémunération : En contrepartie de travail fournie, le travailleur a le droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail. L'article 81 de la loi n° 90-11 relative à la relation de travail. Le salaire se compose de deux parties principales :

- Le salaire de base;
- Les éléments variables du salaire.

g. La durée de la période d'essai : La période d'essai est la période précédent de recrutement définitif de l'employé et pendant la quel chacun, l'employeur comme l'employé peut mettre fin au contrat sans préavis et sans motif déclaré. Selon l'article relatif au code de travail, le travailleur renouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six (6) mois.

Cette période peut être portée du travail à 12 mois pour les postes de travail de haute qualification. La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories des travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs (Op.cit , P 9).

2.3. Les deux types les plus utilisés des contrats du travail en Algérie

La législation algérienne distingue deux types de contrat à savoir : Le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée. Pour les deux formes, il prévoit également la possibilité de conclure pour un temps plein ou un temps partiel.

2.3.1. Le contrat de travail à durée indéterminée : « Le CDI constitue la forme normale du contrat de travail, les autres contrats ne pouvant être conclus que dans des situations particulières, il est utilisé pour pouvoir durablement un employé lié à une activité normale et permanente de l'entreprise ». (MOREL-Journal Christel, 2010, P 311).

2.3.2. Le contrat de travail à durée déterminée : La mise en place d'une réglementation spécifique au contrat de travail à durée déterminée a pour objectifs de :

- a. Définir un cadre limité de recours au travail temporaire ;
- b. Assurer à l'ensemble des travailleurs temporaires un traitement similaire à celui des travailleurs permanents ;
- c. Assurer une meilleure régulation de l'emploi précaire ;
- d. Sanctionner le recours abusif à la main-d'œuvre temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée se définit comme étant un contrat limité dans le temps avec fixation de son terme. La fixation de l'issue de la relation de travail, constitue dans ce type de contrat de travail l'un des éléments déterminants dans sa qualification. (Institut National du travail, N°11/12, P 11).

2.4. La rupture du contrat : (Article 66 du Droit du travail, 1997-P 19). Le législateur algérien, parle de la relation de travail pour désigner le contrat, il prévoit neuf cas où la relation de travail prend fin. L'article 66 de la loi 90.11 est éloquent à ce sujet :

Article 66 : « La relation de travail cesse par l'effet de :

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

Lorsque c'est l'employeur qui met fin au contrat, il s'agit d'un licenciement. Au contraire, s'il s'agit de salarié, il convient de parler de démission.

- **La démission** : aucun formalisme particulier n'est en principe exigé (bien qu'il soit toujours préférable de la présenter par écrit). elle marque le point de départ du préavis. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit acceptée par l'employeur (loi 90/11 du 21 avril relative aux relations de travail, article 68). En cas de démission du salarié, en général, la durée du préavis résulte de la convention collective applicable.
- **Le licenciement** : le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Autres les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes graves et susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnités, les actes par lesquels le travailleur :
 - Refuse sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs ;
 - Divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologie, processus de fabrication, mode

d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur, sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet ;

- Participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière ;
- Comment des actes de violence ;
- Cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail ;
- Refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur ;
- Consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail. (loi90/11 du 21avril relative aux relations de travail, article66).

En cas de licenciement, le préavis est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié licencié.

3. Le contrat de travail à durée indéterminée

3.1. La forme d'un contrat à durée indéterminée : Le CDI est un contrat dont la conclusion relève de la liberté des parties. Paradoxalement, le contrat de travail à durée indéterminée est, de tous les contrats de travail, celui dont les termes sont les moins réglementés. En particulier, aucun formalisme n'est à respecter. La rédaction d'un écrit, si elle vivement conseillée, n'est pas légalement obligatoire. Autrement dit, le CDI est un contrat dont la conclusion est purement consensuelle, c'est-à-dire requérant le seul consentement de ses signatures. Toutefois, de nombreuses raisons d'ordre juridiques et pratique

militent pour que le contrat de travail à durée indéterminée fasse l'objet d'un écrit comme les autres contrats de travail. (Op.cit., P 31).

En premier lieu, beaucoup de conventions collectives obligent les employeurs à établir leurs contrats de travail par écrit afin de préciser les principaux éléments d'un contrat de travail : qualification, salaire, temps de travail, lieu de travail et, plus généralement, les conditions de travail du salarié.

De plus, si les parties souhaitent prévoir des obligations ou engagements particuliers à la charge de l'une ou de l'autre d'entre elles, telles qu'une mobilité géographique, une reprise d'ancienneté ou l'éventualité d'un détachement à l'étranger par exemple, elles doivent les transcrire dans des clauses contractuelles particulières.

Selon le ministère du travail, la réglementation relative à la déclaration préalable à l'embauche qui oblige les employeurs à délivrer aux salariés certains documents faisant partie de cette déclaration- et celle relative au bulletin de paye permettent aux employeurs d'être en conformité avec les prescriptions de la directive. Toutefois, il ne semble pas que l'ensemble des informations prescrites par la directive se retrouve dans ces documents.une raison supplémentaire pour rédiger un contrat de travail. (Ibid. P 32).

3.2. L'exécution du contrat de travail à durée indéterminée : Deux principes essentiels tirés du droit civil dictent l'exécution des relations de travail : (1) le synallagmatisme et (2) la bonne foi. A ces principes s'ajoutent bien entendu des règles propres au droit du travail.

Le contrat de travail est un contrat « synallagmatique », c'est-à-dire « qui comporte des obligations réciproques » ; autrement dit, les obligations du salarié_ lequel s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination de l'employeur_ sont liées à celles de l'employeur_ rémunérer le salarié en contrepartie de la prestation de travail de ce dernier. En conséquence, si l'une des parties ne respecte pas ses obligations, l'autre est déliée des siennes. L'exemple le

plus topique est celui de la grève qui, si elle est un droit des salariés, permet à l'employeur de pratiquer une retenue de salaire proportionnelle à la durée de la cessation de travail. Mais le synallagmatisme de la relation de travail salariée est largement tempéré ; un ensemble de règles légales particulières sont destinées à protéger le salarié contre une application trop orthodoxe des règles du droit civil. De nombreux congés doivent par exemple être rémunérés en totalité ou en partie par l'employeur, au premier rang desquels figurent les congés payés.

Par ailleurs, comme tout contrat, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (C.civ, art, 1134). Cette obligation est depuis quelques années particulièrement prégnantes dans les relations de travail et à donné lieu à une jurisprudence originale se traduisant par deux nouvelles obligations patronales :

- L'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi (ibid. P 35) .
- L'obligation de reclassement en cas de projet de licenciement économique (ce n'est pas une obligation de résultat mais de moyen : l'employeur doit rechercher un poste de reclassement).

3.3. La modification du contrat de travail à durée indéterminée : Un CDI ne peut être modifié que si le salarié et l'employeur tombent d'accord. Toutefois, l'employeur peut imposer aux salariés des modifications de leurs conditions de travail. Un poste de travail conclu pour une durée indéterminée doit pouvoir évoluer. Le contrat doit donc pouvoir être modifié. Mais il ne peut l'être que si les deux parties en sont d'accord. Cela vaut surtout pour l'employeur. A qui la jurisprudence a pu reconnaître la faculté de le modifier unilatéralement. Mais depuis un arrêt phare, l'arrêt Requin, rendu il ya plus de quinze ans, le droit de la modification du contrat de travail a profondément évolué. Auparavant, (Ibid., P 48) il était reconnu à l'employeur le droit de modifier unilatéralement le contrat de travail du salarié. Et le salarié qui ne protestait pas immédiatement contre une modification substantielle d'un élément de son contrat, était censé l'avoir définitivement accepté. Depuis cette jurisprudence, l'employeur ne peut plus

unilatéralement modifier le contrat initial ; il doit demander au salarié s'il accepte la modification qu'il lui propose. Cependant, si l'employeur a un motif réel et sérieux de modifier le contrat, le refus du salarié peut entraîner son licenciement. Autrement dit, si le droit considère qu'un contrat ne peut être modifié qu'avec l'accord du contractant, la réalité sociale qui influe sur les comportements permet de relativiser l'aspect juridique des rapports de travail. Mais avant de décrire les droits de chacune des parties et la procédure à suivre pour modifier un contrat, il faut tout d'abord savoir ce que l'on entend par modification du contrat de travail. (Ibid., P 49).

3.4. Les éléments contractuels pouvant être modifiés : Le juge considère que le contrat de travail est composé de quatre éléments contractuels de base : le salaire, la qualification, la durée de travail et le lieu de travail, auxquels s'ajoutent les éléments que les parties au contrat ont en quelque sorte contractualisés (une obligation de mobilité géographique pour le salarié, par exemple) (Ibid. P 50).

3.5. La modification d'un des quatre éléments de base du contrat : Reprenons le socle contractuel incontournable sans lequel les relations contractuelles ne pourraient se dérouler.

- Un salaire ;
- Une qualification, il faut savoir pourquoi le salarié a été recruté et plus précisément pour quel type de tâche ;
- Une durée de travail ; c'est un élément contractuel de base parce qu'il détermine le salaire de base du salarié ; le salarié doit savoir combien de temps et pour quel salaire il doit travailler ;
- Un lieu de travail ; un lieu de travail doit être déterminé pour savoir où les relations de travail doivent se dérouler. (ibid. P 50).

3.5.1. La modification de la rémunération : Le salaire est par nature l'élément essentiel du contrat de travail. Il fait vivre le salarié. L'employeur qui entend modifier le salaire doit donc le proposer au salarié ; il ne peut l'imposer, sauf, bien entendu, lorsqu'il est question d'augmenter celui-ci (il faut bien avouer qu'il y a généralement peu de contentieux à ce sujet). Outre le montant du salaire, c'est son mode de calcul qui peut être affecté par une décision l'employeur. En ce cas, il y a aussi modification du contrat de travail et la cour de cassation a précisé que peu importe que l'employeur prétende que le nouveau mode soit plus avantageux (cass.soc.28janvier1998, n°370PBR) (Ibid. P 52).

3.5.2. La modification de la qualification : Comme le salaire, la qualification est par nature même contractuelle. Dans l'entreprise, la qualification classe le salarié. Elle correspond à l'aptitude du salarié à remplir tel ou tel emploi_ par exemple, manœuvre, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié. Il faut bien distinguer qualification et tâche effectuée par le salarié. La circonstance que la tâche donnée soit différente de celle qu'un salarié effectuait antérieurement ne caractérise pas une modification du contrat, dès l'instant qu'elle correspond à sa qualification. Lorsque l'employeur change les tâches d'un salarié, il fait usage de son pouvoir de direction ; lorsqu'il change la qualification du salarié, il modifie le contrat de travail. Il doit en conséquence en faire la proposition au salarié. (Ibid. P 54).

3.5.3. La modification du temps de travail : Il faut en la matière, distinguer entre les horaires de travail, qui relèvent en principe du pouvoir de direction, et la durée de travail qui, touchant bien souvent la rémunération, constitue en principe un élément du contrat.

- **Les horaires de travail :** Les horaires de travail relèvent en principe du pouvoir de direction. La cour de cassation l'a affirmé dans un arrêt du 2 février 1999, à propos d'une mise en chômage partiel ; elle a estimé que la mise en place d'horaires réduits relevait du pouvoir de direction de l'employeur et qu'un refus du salarié ne pouvait pas s'analyser comme le refus d'une modification du contrat de travail mais comme une faute.

(Cass. Soc, 2février1999, n°96.831M.said Fettaka c/M. Hassan Hakim). La cour de cassation considère également que les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas la modification du contrat. (Ibid. P 55-56).

- **La durée de travail :** Souvent associée à la rémunération de base, la durée de travail est un élément du contrat de travail. Dans un arrêt du 20 octobre 1998, la cour de cassation l'a affirmé : « la durée du travail, telle que mentionnée au contrat de travail, constitue en principe un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ». Mais on remarquera que la cour de cassation prend bien soin de se référer au contrat, car il n'est pas toujours évident de déterminer la durée contractuelle de travail.
- **Cas particulier du travail à temps partiel :** Les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être précisément définis par un contrat. Autrement dit, les horaires d'un salarié travaillant à temps partiel sont, selon la loi, contractualisés. Leur modification constitue donc toujours une modification du contrat. (Ibid. P 58).

3.5.4. La modification du lieu de travail

Selon une jurisprudence récente, « le changement de lieu de travail doit être apprécié de façon objective. Il appartient au juge de rechercher si le lieu de travail auquel est affecté le salarié est situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait précédemment et si, dès lors, le déménagement constituait une modification de son contrat » (Cass. Soc.4mai1999, 97-40,576, M, Jean-Jacques Hczyszyn c / société Paul Jaccottet).

En d'autres termes, l'entreprise n'a plus à étudier au cas par cas, la situation personnelle de chacun, l'appréciation de la modification doit être objective. Elle détermine elle-même si le déménagement de l'établissement, du

service ou du salarié visé se fait dans le même secteur géographique. En cas de réponse positive, il s'agit désormais d'un simple changement des conditions de travail qui ne nécessite pas l'accord de chaque salarié. Toutefois, le contrat peut lui-même avoir prévu l'éventualité d'une mutation géographique, en d'autres termes contenir une clause de mobilité. Le changement de lieu de travail doit être apprécié de façon objective. Autrement dit, on n'a pas à prendre en compte la situation ou les caractéristiques de chaque salarié.

Le deuxième apport de la nouvelle jurisprudence est le secteur géographique ; si le transfert occasionne un changement de secteur, alors il y a modification du contrat. Pour apprécier s'il y a changement ou pas, il faut prendre en compte les facilités de communication, l'état des transports existants, les habitudes culturelles, etc. (Ibid. P 58).

4. LE RAPPORT AU TRAVAIL

Pour les sociologues l'entreprise est une réalité sociale dans laquelle l'employé noue des rapports forts avec ses collègues ainsi qu'avec le contenu de son travail etc. en un mot avec tout l'environnement de son travail, la qualité de ses rapports engendrent des comportements et des attitudes plus au moins positives ou négatives, toute entreprise, organisme ou établissement repose sur un dense tissu des relations sociales qui ont une importance qui n'a pas besoin d'être souligné par ce que si elles se dégradent peuvent nuire à son efficacité mais si elles s'améliorent elles seront un facteur qui garantit un progrès et un développement au niveau de cette entité et qui l'amène à la réussite.

D'ailleurs plusieurs chercheurs et sociologues ont consacré leur temps à effectuer des études qui par la suite ont montré l'importance des ressources humaines et de la nécessité de bien gérer cette richesse et parmi eux ELTON MAYO ; qui s'est penché à l'étude des rôles des individus on s'intéressant tout d'abord à l'influence des conditions de travail c'était une recherche menée à

Hawthorne dans une usine de la Western Electric company ; en effet il est apparu que l'intérêt des ouvriers pour l'expérience, la solidarité dans le groupe de travail, les rapports avec la hiérarchie ont des incidences beaucoup plus sérieuses sur le rendement que l'éclairage ou le temps de repos.

4.1. La notion de rapport au travail

La notion de rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que « le travail – c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des "biens" et des "services" sous différentes formes – représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison de la société » (Gendron et Hamel, 2004, P 131).

Bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, trois principaux perspectives semblent avoir récemment dominées la majorité des travaux sur le sujet. La perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction. Une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité. Une dernière école de pensée considère plutôt que le rapport au travail s'intègre à une conception plus générale de la vie. Revenons brièvement sur chacune de ces perspectives. (Mélanie Anctil, 2006, P 40).

4.2. L'évolution du rapport de l'homme au travail

Le caractère contraignant du travail peut être envisagé sous plusieurs aspects qui, tous, soulèvent des problèmes de nature psychologique. La première forme de contrainte est, en quelque sorte, interne au travail et tient au fait que toute tâche se déroule dans un contexte social. Au-delà des besoins qu'il satisfait et des joies qu'on peut en tirer, le travail est également ressenti comme une obligation morale.

Cependant, il n'est pas possible de décrire la signification psychologique du travail et d'analyser ce qui fait sa valeur d'une manière absolue. De plus, l'environnement physique, la situation économique, la nature des ressources naturelles et leur accès, voire les difficultés climatiques, déterminent certainement les attitudes face au travail.

On peut alors retenir que le travail représente, si les choix professionnels sont effectivement en harmonie avec la personnalité, un moyen d'expression et de réalisation de ses orientations personnelles. L'expérience du travail contribue donc au développement de la personnalité individuelle parce qu'elle représente une multitude d'occasions pour recueillir et intégrer des informations sur soi venant de sources diverses. Ce qui donne la possibilité de construire ou de préciser l'image de soi, de ses compétences et de son potentiel.

Le travail professionnel peut apporter la satisfaction de besoins importants ; il est alors nécessaire, mais pas important en lui-même. Il peut aussi apporter des résultats, une expérience, une activité hautement valorisés en tant que tels. Il devient alors un aspect central de la vie. (Michel Lemonnier, 2010, P 41).

4.3. Le travail et l'identité au travail

Au travail, l'individu subit des conditionnements et agit sur eux, il crée un lien entre lui et les autres et, par là, se construit lui-même (Castels, 1997-1999, P 17). L'identité est un processus de construction de sens à partir d'une relation qui a priorité sur les autres. Appartenir à un groupe (nation, équipe ou entreprise, etc.) est nécessaire pour définir son identité. Dans la vie professionnelle, l'identité se construit dans les situations de travail ou s'engendrent des relations influencées par les rapports de pouvoir et les perspectives d'avenir. (Bernoux, 2004, P 158). Aujourd'hui, le travail possède la capacité d'intégrer dans la vie collective ceux qui sont en voie d'en être exclus. Puisque notre société est organisée autour de la production de biens et de services_ la hiérarchie des valeurs, celle des statuts sociaux, les relations entre les individus, dans la famille même, sont fondées sur

cette base- alors il faut admettre que le travail reste central, que non seulement il assure la vie matérielle, structure le temps et l'espace, mais qu'il est le lieu de l'expression de la dignité de soi, des échanges sociaux. (Ibid. P 169).

Finalement, « le travail est souvent défini en référence à la situation professionnelle que connaissent les salariés interrogés : situation contractuelle, nature des activités et contraintes qui pèsent sur leur réalisation, mais également finalités auxquelles leur travail contribue et valorisation de ces finalités par la société » (Ibid. P 171).

4.4. Les rapports travail /hors travail

4.4.1. Travail et loisirs : Dans la majorité des premières études portant sur les rapports travail/loisirs, ces derniers ont été montrés comme dépendants des premiers et de toute façon seconds dans l'importance, parce que différents dans leurs qualités intrinsèques. Des auteurs font l'hypothèse d'une segmentation, d'une séparation des domaines de vie. Pour eux le temps consacré au travail, la nature des tâches effectuées n'ont pas d'effet direct sur la vie hors travail, les choix de loisirs sont indépendants de ceux du travail, et les possibles affects négatifs dans le travail ne retentiraient pas sur d'autres aspects de la vie personnelle (Coster et Pichault, 1994). Cette hypothèse possède peu de crédibilité actuellement. Le travail dans des emplois situés au bas de l'échelle professionnelle, c'est-à-dire plus souvent que les autres aliénants, initiative et/ou éclatés et/ou fatigants, peut appauvrir les loisirs et entraîner une incapacité à développer des activités créatrices hors travail.

Une autre hypothèse est celle de la compensation entre les différentes sphères de vie, où, par exemple le loisir compenserait les contraintes vécues dans le travail (Friedman, 1963) ce qui varierait également selon la catégorie socioprofessionnelle et la valeur accordée au travail. Cette dernière hypothèse va dans le sens de l'observation de comportements de Turn-over, d'absentéisme,

d'opinions explicitement négatives d'individus vivant des conditions difficiles de travail (Lévy-Leboyer, 1984).

O'Driscoll (1996) évoque deux autres types de liens travail/hors travail. Le premier renvoie à la notion de relation instrumentale. L'investissement dans un rôle peut fournir des ressources applicables dans un autre domaine. Le deuxième type de lien traite explicitement de la notion de conflit entre les différentes sphères de vie. Mais plus que pour les rapports travail/loisirs, c'est le cas des relations travail/famille. (Christine Bonardi, Nicolas Gregori, Jean-Yves Menard et Nicolas Roussian, 2004, P 85/86).

4.4.2. Travail /famille : La famille est la sphère de vie majoritairement placée en premier lorsque l'on demande aux gens d'évaluer l'importance des différents domaines dans leur vie (Bréchon, 2000). Mais comme les loisirs, la vie professionnelle et la vie familiale ne constituent pas des modes séparés. Les relations travail/famille sont régulièrement conjuguées en termes de conflits ou d'équilibre difficile (Duxbury et Higgins, 2001 ; Loscocco et Roschelle, 1991). La littérature en question montre qu'une des principales manifestations de conflits travail/famille s'exprime par l'existence de stress ayant des répercussions négatives à long terme sur la santé physique et mentale des salariés. C'est le conflit de rôles qui serait responsable de ces dysfonctionnements, faisant que les exigences du travail et de la famille sont incompatibles, les individus ayant des ressources limitées en temps et en énergie. Le conflit travail/famille constitue une problématique essentielle et pour l'individu et pour l'organisation. (Ibid. P 86/87).

4.4.3. Les rôles multiples : O'Driscoll résume les bénéfices que pouvant apporter les rôles multiples :

- 1) les privilèges de rôles, c'est -à-dire l'accumulation des privilèges inhérents à chacun d'eux, avec un bénéfice additif ; plus les rôles sont nombreux, plus les privilèges de rôle seront nombreux ;
- 2) la sécurité globale. Il s'agit ici plus d'un bénéfice compensatoire : un échec dans un rôle pourra être comblé ou compensé par un autre rôle.

Avoir peu de rôles différents serait alors source de problème quand l'un disparaît (chômage) ;

- 3) l'enrichissement de la personnalité et de l'égo avec, là encore, des bénéfices additifs : plus on vit de rôles différents et plus il y a de possibilités de construire sa personnalité et d'être sur d'elle ;
- 4) les ressources pour améliorer son statut et ses performances de rôle, avec le fait qu'engager des ressources dans un certain rôle peut apporter quelque chose qui sera utile dans un autre rôle (bénéfices transitifs) ;
- 5) Les compétences acquises dans un domaine de vie (gestion du temps, patience, flexibilité dans le domaine parental, travail en équipe, gestion des relations interpersonnelles) sont potentiellement transférables dans le travail et inversement. Par contre, ce n'est pas systématique et cela dépend de plusieurs variables. (Ibid. P 88/89).

CHAPITRE 3

DISCUSSION ET ANALYSES

DES

ENTRETIENS

- **Premier entretien :**

Notre premier informateur, âgé de 30 ans et après un cursus universitaire plein ponctué par un diplôme en sociologie, option organisation de travail, occupe aujourd'hui un poste de travail comme étant gestionnaire du personnel chez l'une des plus importantes entreprises Algérienne qui est CEVITAL, il est à sa première année de travail, suite à son recrutement avec un contrat CDD.

Le premier défi auquel il a fait face était l'adaptation à cet environnement régi par un règlement interne stricte et un personnel qui le dépasse largement d'âge et notamment d'expérience. Mais ayant pris connaissance des lois qui régulent les contrats en Algérie, il s'est bien adapté, tout respectant la déontologie du travail et en s'attelant aux consignes assignées.

Les expériences au travail sont la base pour procéder au processus d'intégration, on peut dire que l'intégration par l'expérience pour les CDD constituent un point d'entrée dans le marché du travail et l'occasion pour l'acquisition d'une expérience professionnelle qui est souvent exigée pour postuler à des postes du travail permanents tant dans le secteur privé ou public.

Pour notre informateur, accepté de travailler avec le CDD, est du d'un coté au manque et à la difficulté de trouver un poste de travail stable et bien rémunéré et d'autre coté, la responsabilité familiale (enfants, parents, frères...) il voit qu'il faut travailler pour subvenir leurs besoins.

Témoin : « avoir un travail stable dans l'avenir permet de réaliser facilement mes projets et pour acquérir un ensemble d'informations professionnelles qui est souvent exigée pour postuler à des postes du travail permanent ; on n'a pas de choix vis-à-vis de notre famille ».

La valeur au travail s'explique par le fait que le travailleur s'engage dans une entreprise pour effectuer ou mieux exécuter les missions qui lui ont été assignées, c'est dans cette manière qu'on peut déterminer l'appartenance professionnelle d'un salarié, cette dernière donne l'image convoitée par

CEVITAL, elle affiche une bonne image du travail qui est liée d'un côté à la personne à la compétence et l'esprit de responsabilité, et du côté de l'entreprise c'est plutôt liée aux bonnes conditions de travail, le travail à CEVITAL garde ainsi la même allure avec les mêmes habitudes, d'où ce sentiment d'un bien être d'appartenir à CEVITAL , au-delà de ces confirmations notre informateur n'hésiterait pas à quitter cette entreprise « si je trouve mieux » selon lui cette entreprise ne lui forge pas suffisamment ses espérances qui se présentent dans la requalification vers un contrat à durée indéterminée ou bien l'obtention d'une titularisation qui représente pour un salarié une situation permanente et qui permet d'avoir des relations et des rapports stables avec les collègues et la hiérarchie contrairement qu'être en CDD implique une situation stressante et instable et un travail provisoire qui à son tour révèle la peur de l'incertain et de perdre le poste à tout moment.

- **Le deuxième entretien :**

45ans, diplômé d'étude superviseur (DESS) en GRH, occupé le poste de responsable administration depuis son recrutement, son expérience professionnelle au sein de CEVITAL est 08 ans. Il a été retenu par cette entreprise.

Témoin : « depuis 01/07/2007 ».

Le travail c'est avoir une conscience professionnelle et se conformer aux normes pour un travail de qualité, c'est la réalisation de soi, la relation de travail commence dès que les deux parties contractantes effectuent le contrat.

Pour notre informateur, le travail sous contrat dépend de la nature du poste, .Lorsque j'étais en CDD « c'était pour une longue période (02 ans) c'est illégale et ça démotive l'occupant du poste », malgré ces confirmations, le travail en CDD représente un excellent moyen d'entrer au marché du travail pour acquérir plus d'expériences professionnelles

Après un renouvellement de contrat, le CDD est conditionné, l'employeur peut faire recours à un CDD uniquement dans certaines conditions définies par la loi.

Pour les salariés CDD, la titularisation représente un avenir très clair et une assurance de stabilité.

Puis tout dépend de la conscience professionnelle de chacun pour donner une signification pour le travail lorsqu'il est sous contrat CDD ou CDI. Et puis c'est la nature du contrat qui peut avoir un impact négatif dans le cas où on n'est pas titulaire sans aucune raison claire et logique.

Témoignage : « c'est-à-dire la non conformité par rapport à la loi ».

Par ailleurs, la nature du contrat de travail impliquant un rapport entre l'employeur et l'employé qui se traduit dans la stabilité du climat relationnel et l'autonomie se qui favorisent à leur tour la bonne conduite au travail.

- **Le troisième entretien :**

Agé de 38 ans, occupe un poste d'un opérateur machine, recruté suite à une demande de travail, niveau universitaire, diplômé en électrotechnique, recruté en 2009 au sein de CEVITAL comme un CDD pendant une période de trois ans, suite à des renouvellements du contrat, ses premières années au sein de CEVITAL n'étaient pas faciles, il a pris du temps pour s'adapter au milieu du travail, mais au fur et à mesure que le temps passe et les trois premières années passent, la personne s'est vite adaptée à son milieu du travail et a forgé de bonnes relations avec ces collègues et tous sa pour lui est dû à sa requalification.

Au titre d'un contrat de travail, le salarié est soumis au pouvoir d'organisation et de direction de son employeur qui dirige et contrôle l'utilisation de travail manuel ou intellectuel, tout en mettant à sa disposition les moyens nécessaires à l'exécution de travail.

Témoignage : « être en CDI, c'est être stable, mais en revanche, on a le sentiment d'instabilité quand on est en CDD, ça nous remet en question ». Le CDI permet une

assurance pour les salariés ainsi que dans l'accomplissement des tâches car ces salariés ont l'avantage d'avoir une certaine sécurité de l'emploi.

En ce qui concerne la connaissance des lois qui régulent les contrats en Algérie et notamment à CEVITAL, cette personne n'est pas vraiment au courant de toutes les lois.

Témoignage : « le plus important dans le domaine de travail c'est la signification et la valeur sous contrat que se soit en CDD ou en CDI ».

Témoignage : « pas forcément, tout dépend de la nature du poste qu'il occupe et des capacités et potentiel du salarié, la titularisation peut prendre plusieurs formes dépendamment de la personne. »

L'acceptation de travail avec le CDD dans l'espoir d'être intégré avec l'expérience, et de représenter le travail comme moyen de survie, c'est mieux de rester au chômage que d'accepter de travailler avec le CDD, par rapport aux responsabilités vis-à-vis leurs familles, faut travailler pour subvenir leurs besoins.

Par ailleurs, le CDI est le contrat standard qui apporte la sécurité et la stabilité pour le salarié.

Le travailleur est appelé ou il est dans l'obligation d'honorer ses engagements, et en ce qui concerne le travail sous contrat et son influence sur les engagements avec l'entreprise, pour lui ça n'a aucune relation ni avec l'entreprise ni avec l'employeur, bien qu'il a une répercussion sur soi-même.

- **Le quatrième entretien :**

Ayant suivi une formation de comptabilité et finance et ce après un cursus universitaire plein ponctué par un diplôme, j'occupe aujourd'hui un poste de travail comme étant gestionnaire du personnel après avoir paraphé un CDI chez l'une des plus importantes entreprises Algérienne qui est CEVITAL et j'en suis à ma troisième année de travail.

Ceci dit, le premier défi auquel je fais face était l'adaptation à cet environnement régi par un règlement interne stricte et un personnel me dépassant largement d'âge et d'expérience, mais ayant déjà pris connaissance des lois qui régulent les contrats en Algérie je me suis bien adapté en respectant la déontologie du travail et en m'attelant aux consignes qui m'ont été assignées. Par ailleurs, la période d'essai proposée était largement suffisante à une éventuelle adaptation si l'assiduité, le sérieux et la compétence sont réunis, condition sine qua non pour dépasser avec succès cette période.

La valeur du travail est la même qu'elle soit sous contrat CDD ou CDI, parce que lors de la signature du contrat vous sentirez une certaine responsabilité vous envahir et toute la confiance placée en vous par vos supérieurs, ce qui vous encouragera à vous engager et à vous investir pleinement dans votre travail pour honorer votre contrat et les espérances placées en vous et en même temps glaner des points pour un éventuel renouvellement bien que celui-ci ne veut nullement signifier une titularisation.

On ce qui concerne la relation de travail, elle s'établie par le simple fait de travailler pour le compte d'un employeur moyennant une rémunération et avec un lien de subordination juridique.

Le second défi à relever était la relation avec le personnel vu que je suis un novice dans ce travail, mais la connaissance des lois qui régissent cette profession et le respect des directives aussi que la communication avec le personnel travaillant dans l'entreprise bien qu'ils soient plus âgé et ayant beaucoup plus d'expérience sur moi le climat à été toujours amical et convivial pour vous dire que la nature de mon contrat n'a pas influencé d'un iota mes rapports au travail.

- **Le cinquième entretien :**

Le recrutement des salariés questionnés à été avec la mise en accord avec la procédure et selon les besoins de CEVITAL tous dépend de leurs compétences (diplômes, les formations obtenues, expérience professionnelle,...).

Et parmi ces salariés questionnés, un cariste âgé de 34ans, il a été retenu par CEVITAL où il a signé un contrat de formation pour une durée d'un mois, une fois la formation est terminée il signa juste après son CDI. Bien entendu, l'adaptation se faisait au fur et à mesure du frottement quotidien avec le travail et son milieu et qui enfin de compte change, sans apercevoir ces habitudes.

Le travail des salariés change avec la charge du travail, CEVITAL ici cherche la stabilité de son personnel et la garantie de l'emploi.

L'offre d'emploi à durée déterminée se passe d'un contrat parce qu'il déroge du droit commun du contrat à durée indéterminée et impérativement matérialisé par un contrat écrit et signé par le salarié et l'employeur.

Si le CDD réalisé est d'une longueur équivalente à la durée maximale prévue par la loi en matière de période d'essai, le travail ici peut prendre une forme d'occupation qui nous mène à la question du temps de travail, le travail c'est avoir une conscience professionnelle et qui se forme aux normes pour un travail de qualité c'est pour cela le travail c'est la réalisation de soi.

Témoignage : « j'ai signé un contrat de travail CDD pour une longue durée (2 ans) et sa revient à la norme de la loi 90/11 relative aux relations de travail ».

Les premiers moments n'étaient pas facile, un sentiment d'adaptation est ressenti le travail dans cette entreprise prend une signification très profonde relatif à l'argent (salaire) qui est à la fois une stabilité de poste et une garantie contre l'incertitude de l'avenir.

La valeur au travail s'explique par le fait que le travailleurs s'engage dans une entreprise pour effectuer ou mieux exécuter les missions qui lui ont été assignées c'est dans cette manière qu'on peut déterminer l'appartenance professionnelle d'un salarié, pour lui, cette entreprise ne forge pas suffisamment ces espérances qui se présente dans la requalification vers un CDI ou bien l'obtention d'une titularisation qui représente pour un salarié une situation permanente et qui permet d'avoir des relations et des rapports stables avec les collègues et la hiérarchie contrairement qu'être en CDD implique une situation

stressante et instable et un travail provisoire qui est à son tour relève la peur de l'incertain et de perdre le poste à tout moment.

Après une longue période (CDD) il était requalifié en CDI et sa la encourage à donner plus à son entreprise.

Le travail à CEVITAL rend la vie heureuse avec un salaire qui permet de gérer la situation sociale et de s'épanouir.

- **Sixième entretien :**

CEVITAL recrute ses salariés sous contrat à durée indéterminé en se référant à leurs niveaux d'instruction et leurs formations obtenues, à se stade, en a réalisé un entretien avec un superviseur processus, 50 ans, diplômé universitaire (BAC+5) et sa formation initiale est ingénieur en électromécanique, à été recruté en 2005 suite à un contrat CDI sans renouvellement de son contrat de travail.

Dés le début, le contact se présente bien et favorise à la fois une bonne adaptation, certes, que chacun à son tempérament et sa vision des choses, mais cela n'était pas un obstacle pour créer une ambiance de groupe, et un bon climat relationnel, et pour lui c'est le facteur d'expérience professionnelle qui joue un rôle important dans la préservation du climat relationnel et qui sert de support psychologique et social dans le climat régnant.

Ainsi, que la nature du contrat qui définit a son tour la situation que affronte le salarié chaque jour et le sentiment qu'il ressent, avoir un CDI c'est être stable et cette stabilité permet de maintenir de bons rapports au travail ainsi qu'avec les collègues, avoir une entente avec tout le monde , c'est un moyen qui facilite la communication, tout cela implique un bon climat relationnel et de bons rapports au travail, pour lui maintenir de bons rapports avec les collègues dépend aussi de l'éducation de la personne, il y en a qui ont du civisme et ceux qui évoluent avec les gens.

Pour ce qui concerne le travail à CEVITAL, Témoin : « était mieux avant avec l'ancienne fin de semaine, ou été appréciaient de travailler les jeudis et l'impossibilité, de travailler comme avant le samedi, ce qui leur obligent de rester à leur poste de travail de la première heure jusqu'à la sortie ».

Mais ça reste le travail à CEVITAL un honneur pour chaque personne, il permet d'avoir un sentiment de bien être d'appartenance à cette entreprise et permet de gagner la vie et de s'épanouir.

Par ailleurs, la signification et la valeur du travail sous contrat se détermine par la nature du contrat signé et du poste occupé, et ainsi qu'être au courant de toutes les lois qui régulent les contrats joue un rôle dont la manière qu'un salarié se procède dans son poste et dans ses engagements avec l'entreprise.

- **Septième entretien :**

57ans, marié, il occupe un poste de planificateur transport export / amont (Distribution) suite à une formation licence en science de gestion option Management (BAC+4), il travaille à CEVITAL depuis 06ans et 06 moins.

Le contrat existe dès l'instant ou une personne(le salarié) s'engage à travaillé, moyennant une rémunération pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).

CEVITAL recrute selon certains critères et selon ses besoins. Selon cet informateur le travail à CEVITAL, change, sinon s'améliore, ceci peut être imputé à la connaissance des différentes lois qui régulent les contrats de travail en ALGERIE ainsi qu' à la manière dont le salarié s'engage avec l'entreprise qui engendre forcément un sentiment de bien être de s'appartenir à cette entreprise. Parce que ce contrat signé désigne une convention par laquelle en cadre la relation de travail et par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la subordination de laquelle elle se place une rémunération, mais pour cet informateur, il n'est pas facile de parler sur la signification et la valeur du travail sous contrat CDD à CEVITAL sans le lier à la requalification vers le CDI qui est

toujours conditionné par certaines lois précises et prescrites dans la loi 90/11, cette déclaration porte un indice implicite concernant le travail à CEVITAL et sous contrat CDI, qui est en fin de compte une réussite sociale, garantissant un état de stabilité et un travail permanent et d'une part c'est la forme du contrat de travail la plus répandue, et c'est aussi la plus recherchée par les entrants sur le marché de travail, car elle garantit une certaine pérennité de l'emploi aussi longtemps qu'il le veut, être en CDI c'est avoir une situation assez avantageuse pour le salarié qui lui permettra de s'améliorer coté potentiel et compétence et de s'épanouir du coté de son avenir(vie personnelle).

La stabilité d'emploi c'est de bâtir de bons rapports au travail avec les collègues ainsi qu'avec les responsables et la hiérarchie, et cela se constitue avec la signature du contrat de travail avec la promulgation des droits et des obligations.

Ainsi dans ce stade, en évoque la période d'essai, celle-là ne se présume pas et doit être dans son principe et dont sa durée est fixée dès l'engagement du salarié, de plus, un renouvellement ne peut exister que s'il n'est pas contraire à l'éventuelle convention, et pour notre informateur sa période était vraiment suffisante par rapport à son poste occupé.

- **huitième entretien :**

Agé 38 ans, diplômé universitaire, occupe un poste de Mainteneur en Mécanique, suit une formation d'Ingénieur d'Etat en Mécanique d'une expérience professionnelle de 6ans au sein de CEVITAL. Recruté au sein de cette entreprise comme un CDD pendant une période d'une année, suite à des renouvellements du contrat, ses débuts n'étaient pas facile il a pris du temps pour s'adapter au milieu du travail mais au fur et a mesure que le temps passe et la personne s'est vite adapté a son milieu de travail et a forgé de bonnes relations de travail avec ces collègues ; et tous sa pour lui est du à sa requalification.

Témoin : « Travailler à CEVITAL, c'est une assurance dans le poste et dans le salaire, être en CDI, c'est être stable mais en revanche on a le sentiment d'instabilité quant on est en CDD ».

Le contact dans les premiers temps était facile notamment avec une expérience a priori a servit de guide dans ce milieu professionnel ce qui lui a permis de tisser des bons rapports avec ses collègues favorisant l'esprit de groupe et un bon climat de travail.

La connaissance des lois qui régulent les contrats en Algérie et notamment à CEVITAL.

Témoin : « oui, la loi 90/11 relative au travail »

Et après une période (CDD) j'étais requalifié en CDI et sa ma encourage à donner plus à notre entreprise et le travail a CEVITAL rend la vie heureuse avec un salaire qui permet de gérer la situation sociale et de s'épanouir.

Le contrat de travail à durée indéterminée permet la continuité et la stabilité des travailleurs à leurs postes de travail, son existence se déduit de l'exercice d'une activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur. Le CDI permet la stabilité pour le salarié, ainsi qu'elle garantit une certaine pérennité de l'emploi, un salarié en CDI pourra garder son emploi aussi longtemps que possible, c'est une situation assez avantageuse pour le salarié.

Témoin : « l'instabilité dans le de CDD, le confort dans le cas CDI ».

Les rapports au travail sont liés à des changements qui se produisent dans le climat relationnel ainsi que la relation qu'existe entre l'employeur et le salarié dans le cadre du contrat.

SYNTHÈSE

le travail qui a été réalisé auprès des salariés de CEVITAL de Bejaia semble révéler l'utilisation de deux principaux types de contrats de travail telle qu'il est inscrit dans la jurisprudence ou dans le droit de travail Algérien. Ce qui est à souligner, le type de contrat de travail le plus adopté par cette entreprise c'est bel et bien le contrat de travail à durée indéterminée, ceci est surtout dû à l'importance que porte le salarié pour l'obtention de son CDI ainsi que les opportunités qui peuvent être abordées dans ce cas. Etre en CDI c'est principalement d'avoir un travail d'une façon permanente, ceci suppose au préalable d'avoir une situation stable et non provisoire et une implication durable du salarié dans le projet de l'entreprise.

Il est certain qu'en signant un CDI, certaines avantages soit présents, pour le salarié, comme pour l'employeur, l'atout principal de ce contrat est le fait que pour l'employeur, d'avoir ses salariés pour une période pérenne.

Le travail attribué est exécuté en cas d'absence d'un employé, les autres titulaires peuvent le remplacer, dans la mesure de leurs compétences, ainsi, les couts d'embauche et des primes de fin de contrat seront absentes pour l'entreprise, pour le salarié, il sait qu'il aura toujours du travail, son avenir est tracé, il pourra envisager de faire son avenir, il pourra palier a ses soucis financiers périodiques, il sait que son salaire arrivera en fin du mois, bien que ce contrat soit avantageux, il présente aussi quelques inconvénients, pour l'entreprise, la question du licenciement reste primordiale dans le cadre de ce contrat.

Au niveau des rapports au travail se lit les changements qui se produisent dans le climat relationnel ainsi que la relation qu'existe entre l'employeur et le salarié dans le cadre du contrat signé.

En générale, ce qu'en peut retenir de ce travail, c'est que la nature du contrat de travail détermine la situation du salarié au travail et dans la manière dont il exécute les missions qui lui sont assignées, ainsi que la stabilité du climat

relationnel au sein de l'entreprise CEVITAL. Ce qui veut dire que la nature ou le type du contrat sert à améliorer ou à renforcer les relations et les rapports au travail entre les salariés.

La collecte des données à travers les entretiens menés et après quelques observations, qui ont donné lieu à un recueil de pièces et de documents assez riche et après discussion de ces entretiens, nous avons pu confirmer les hypothèses suivantes : la nature du contrat de travail a une influence directe sur les rapports au travail, chez les salariés de CEVITAL cette nature de leur contrat a d'emblée une grande influence sur leur travail et ça peut aller même jusqu'à l'influence sur leurs vies personnelles en ce qui concerne la construction de l'avenir et les soucis financiers...etc. en d'autres termes, avoir un CDI met le salarié dans une situation de stabilité au travail ainsi que dans ses rapports avec ses collègues, cela veut dire qu'avec un CDI en poche, le salarié garantit un poste de travail fixe et permanent, et une stabilité morale ainsi que financière qui lui permettra de faire tracer ses projets d'avenir et de s'épanouir, un salaire fixe égale une vie heureuse et stable.

CONCLUSION

L'étude effectuée auprès des salariés de l'unité de production agroalimentaire CEVITAL nous a permis de répondre à nos questionnements, ainsi qu'avec l'analyse des données collectées auprès de ces derniers, nous a permis par ailleurs de postuler les hypothèses citées ci-dessus.

Le contrat de travail régit la relation d'un employé avec son employeur depuis son embauche jusqu'à son départ de l'entreprise. En somme, l'unité de production agroalimentaire CEVITAL opte pour le contrat à durée indéterminée pour le recrutement de ses salariés ; le CDI est le contrat standard du monde de l'entreprise, il s'oppose au CDD, le CDI à son tour permet la continuité et la stabilité des travailleurs à leurs postes de travail, son existence se déduit de l'exercice d'une activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur. Par ailleurs, nous avons ainsi essayé de dégager l'importance de la nature du contrat de travail pour le salarié et l'influence qu'elle exerce sur ses comportements et ses rapports au travail ainsi qu'avec ses collègues.

D'après les nombreuses constatations faites au sein de cette entreprise, il est clair que pour cet organisme la nature du contrat de travail exerce une importante influence sur le salarié ainsi que sur ses rapports au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Blanc Maurice, pour une sociologie de la transaction sociale, Ed l'harmattan, Paris, 1991.
- CARADE Vincent, MARTUCCELLI Dani, Matériaux pour une sociologie de l'individu (perspective et débat), Edition Septentrion, Paris, 2005.
- Christine BONARDI, Nicolas GREGORI, Jean-Yves Menard et Nicolas ROUSSIAU, Psychologie sociale appliquée, in PRESS édition, 2004.
- Daniel Marchand, Le droit de travail en pratique, Edition d'organisation, Paris, 2004.
- DIDANE M : Code de travail, édition BELKERSE, Algérie, 2007.
- ERBES –Seguin Sabine, L'emploi, dissonances et défis : sociologues et économistes en débat, éd L'harmattan, Paris, 1994.
- Fabrice SIGNORETTO, Les contrats de travail, éd d'organisation, Paris, 2002
- JEAN-LOUIS LOUBET DEL BAYLE, initiation aux méthodes des sciences sociales, éd l'Harmattan, paris, 2000.
- LALLEMENT MICHEL sociologie des relations professionnelles, éd la découverte, paris, 1996.
- Michel Le MONNIES, Le psychologue du travail, L'harmattan, Paris, 2010.
- Morel-JOURNEL CHRISTE, Droit général, édition l'Extenso, Paris, 2010.
- Philippe BERNOUX, Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations, édition du Seuil, 2004.
- Pierre –Yves VERKINDT, Le droit de travail, Paris, 2005.

Dictionnaire :

- Alain BEITONE, Christine DOLLO, Jean Pierre GUIDONI, Alain LEGARDEZ, Dictionnaire des sciences économiques, ARMOND Colin, 2^{ème} édition, Paris, 1991.1995.

- Alain Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, ellipses, édition Marketing S.A, 2005.
- B, LAMIZET, A, SILEM, Dictionnaire encyclopédique des sciences de l'information et de la communication, Ed Ellipses S A, 1997.
- Jean –Claude WOOG, Petit lexique du savoir être, éd d'organisation, groupe EYROLLES, 2003.
- Lexique des sciences sociales, 7ème édition, Dalloz, paris, 1990.

Articles et revues :

- BORSALI HAMDAN LEILA, le droit du travail Algérien à l'épreuve de la mondialisation, in l'année du Maghreb n°4, Oran, 2008.
- Droit du travail, recueil de texte législatif et réglementaire. Edité par l'institut national du travail, 1997.
- Jean-Guy BELLY « Max Weber et la théorie du droit des contrats », in droit et société, N°9, Québec-Canada, 1998.
- Journal officiel de la république Algérienne, n°17, 1990.
- Mélanie Anctil, 2006, chapitre 5 insertions professionnelles et redéfinition du rapport au travail des jeunes.

ANNEXES

Guide D'entretien :

1. Le poste occupé ?
2. Le niveau d'instruction ?
3. Le diplôme et la formation initiale ?
4. L'expérience professionnelle au sein de Cevital ?
5. Quel votre type de contrat ?
6. Depuis combien de temps êtes-vous sous contrat ?
7. Si vous êtes en CDD ; depuis quand ?
8. Si vous êtes en CDI ; depuis quand ?
9. Votre contrat est-il déjà renouveler ?
10. Avez-vous pris connaissance des lois qui régule les contrats en Algérie ?et dans cette entreprise notamment ?
11. Avez-vous un droit à une période d'essai ; selon vous est-elle suffisante ?
12. Est -ce que le travail sous contrat pose moins d'engagement avec l'entreprise ?ou le contraire ?
13. Pensez-vous qu'après un certain renouvellement de contrat ou nouveau droit vas directement à une titularisation?
14. Selon vous, le travail a-t-il la même signification et la même valeur lorsqu'il est sous contrat CDD ou CDI ?
15. Est-ce que la nature de votre contrat influence t'elle sur vos rapports au travail ?

Après avoir effectué notre recherche concernant l'effet du type de contrat de travail sur les rapports au travail auprès des différentes catégories professionnelles et d'après l'analyse des données collectées nous avons pu confirmer nos deux hypothèses :

-Le type du contrat de travail a une influence directe sur le rapport au travail.

-Le type du contrat de travail a une grande importance pour nos enquêtes, cette importance qui est traduit par la façon et dont le salarié exerce ces tâches et la manière dont il gère ces rapports au travail.

-Le CDI met le salarié dans une situation de stabilité au travail ainsi que dans ces rapports avec ces collègues que le CDD.

Le CDI permet la stabilité pour le salarié qui a son tour garantit une certaine priorité de l'emploi être en CDI c'est avoir une situation assez avantageuse pour le salarié qui lui permettra de s'améliorer coté potentiel et compétences et de s'épanouir du coté de son avenir.

La Synthèse :

Il est certain de constater que le type de contrat le plus adopté pour cette entreprise qui est CEVITAL c'est belle et bien le CDI ,et selon constatation de nos informateurs ceci est surtout du a l'importance que porte le salarié a l'obtention de son CDI ainsi que les opportunités qui peuvent être abordés. Dans ce cas être en CDI c'est principalement d'avoir un travail d'une façon permanente ceci suppose une implication durable pour le salarié dans le projet d'entreprise.

-la conclusion:

En somme, CEVITAL opte pour le CDI pour le recrutement de ces salariés tout en considérant ce dernier comme étant le contrat standard du monde de l'entreprise qui forge à son tour une situation de stabilité au travail et qui favorise un bon climat relationnel cette stabilité qui sert de support psychologique et social.

ANNEXE 22

(GRADES 15 ET PLUS)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Entre les soussignés

D'une part

La société :

Sise à :

Représentée par :

Remplissant la fonction de :

Et d'autre part,

Mme/Melle/Mr dénommé ci après « le salarié (e) »

Né(e) le à

Demeurant à

Il a été convenu ce qui suit :

01/ Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail du salarié (e) dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée.

Il est établi conformément aux dispositions de la loi 90.11 du 21.04.1990 modifiée et complétée relative aux relations de travail ainsi que celles du règlement intérieur de la société.

02/ Motif du recours au CDD :

Le présent contrat est conclu dans le respect des dispositions de l'article 12 de la loi 90/11 relative aux relations de travail et s'inscrit dans le cadre du: **(Reprendre intégralement et uniquement l'un des cas cités à l'article 12 de la loi 90/11)**

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

« Il y'a lieu de donner le maximum de détails et de précisions sur le cas retenu: exemple pour le cas de remplacement de titulaire, il faut citer la personne remplacée, le motif de la suspension de sa relation de travail et indiquer l'acte ayant consacré ladite suspension. »

03/ Durée du contrat :

Sous réserve des résultats positifs de la visite médicale d'embauche, de ceux de la période d'essai, le présent contrat est conclu pour une **durée**s'étalant du **au**

Cette durée comprend toutes les périodes de suspension de la relation de travail.

La durée est fixée pour les raisons suivantes :

(Fournir toutes les informations nécessaires relatives au motif du contrat et de sa durée. Ex de justification :

- 1- La durée fixée dans le contrat est liée à la durée de l'activité dans la spécialité du contractant en fonction du plan de charge.
- 2- La durée du contrat est liée à la durée de la suspension de la relation de travail du titulaire remplacé.
- 3- La durée est liée à la durée de réalisation du surcroît de travail enregistré.

La durée ci-dessus peut être prorogée si les besoins de service l'exigent et que le travail pour lequel l'intéressé a été recruté n'est pas achevé durant la période déterminée dans le contrat ou si un surcroît de travail supplémentaire est observé, sous réserve des dispositions de l'article 05.

04/ Exécution de la relation de travail

4.1. Poste et structure d'affectation :

M est recruté en qualité de.....auprès de la Direction (structure d'affectation)

4.2. Missions et responsabilités du poste :

M..... aura à exécuter les missions, tâches et responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de sa fiche de poste annexée au présent contrat (appelée à mise à jour et évolution permanente) et ce, conformément aux règles et normes professionnelles en vigueur au sein de la société.

Le salarié (e) pourra être appelé à effectuer toutes autres tâches correspondant à sa qualification professionnelle dans le cadre du développement de la polyvalence.

4.3. Lieu d'affectation :

M..... exercera ses fonctions au niveau de

Néanmoins, l'Employeur se réserve le droit, pour des raisons liées à l'organisation et/ou au bon fonctionnement, de modifier le lieu de travail actuel. A ce titre le salarié (e) peut ainsi être affecté en tout lieu du territoire national à titre temporaire ou permanent.

En outre et dans le cadre de ses fonctions, le Salarié (e) est appelé à effectuer des missions à l'intérieur ou en dehors du territoire national.

05 / Période d'essai

Le salarié (e) est soumis à une période d'essai d'une durée de mois de travail effectif suite à laquelle cet engagement prendra effet.

En cas de besoin l'employeur pourra renouveler cette période d'essai une seule fois pour la même durée.

Toute absence qui se produirait au cours de la période d'essai reportera d'autant la durée de celle-ci, sans implication sur la durée du contrat.

Pendant cette période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat à tout moment, sans indemnité, ni préavis.

06/ Rémunération

Mr..... percevra la rémunération suivante:

- 1- Rémunération mensuelle fixe:
- 2- Rémunération variable annuelle selon résultats des performances et atteinte des objectifs annuels fixés, conformément à la politique de rémunération et performance du groupe.

(La rémunération ci-dessus comprend toutes les primes liées au poste et les indemnités afférentes au transport et au panier).

07/ Protection sociale :

Le salarié (e) bénéficie de la couverture sociale « régime général » de la sécurité sociale, conformément à la législation en vigueur.

08/ horaires de travail :

La durée hebdomadaire de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine et est répartie sur cinq (05) jours ouvrables selon structure de rattachement.

09/ repos légaux et droits aux congés payés :

En sus des jours de repos hebdomadaire, le salarié (e) bénéficiera du congé annuel et des congés spéciaux conformément aux dispositions légales en vigueur.

La CACOBATPH, assure le paiement des indemnités de congé et du chômage intempéries pour les salariés relevant des secteurs du Bâtiment, Travaux Publics et Hydraulique.

10/ droits et obligations du salarié (e) :

10.1. Droits du salarié (e) :

Les droits du salarié (e) se limitent strictement à ceux qui sont stipulés dans le présent contrat, en conséquence, le salarié (e) ne saurait prétendre à aucun paiement, indemnité, compensation ou autre avantage qui ne sont pas expressément prévus dans le présent contrat.

10.2. Obligations du salarié (e) :

Pendant la durée du présent contrat, le salarié (e) est tenu au strict respect des dispositions de la législation du travail et du règlement intérieur de la société.

M.....s'engage à :

- Exécuter au mieux de ses capacités les tâches qui lui sont confiées et ce pour la durée convenue et arrêtée dans l'article 3 ci-dessus.

-
- Observer toutes les instructions et consignes particulières qui lui seront données dans le cadre de sa relation de travail ;
 - Veiller au respect de l'obligation de réserve, de confidentialité et de discrétion, notamment, en ce qui concerne l'organisation, les processus, les techniques et technologies ou tout autre information concernant la société susceptible de porter préjudice aux intérêts de cette dernière.
 - Participer aux actions de formation et de perfectionnement planifiées par la société.
 - S'interdire de s'intéresser directement ou indirectement à toute affaire susceptible de concurrencer par son activité celle de l'employeur.
 - Déclarer toute activité commerciale ou d'affaire entreprise avec Cevital, par son conjoint, ses collatéraux et ascendants et descendants.
 - Consacrer l'exclusivité et l'intégralité de son activité professionnelle au profit de la société pendant la durée du contrat.
 - N'accepter aucune rémunération, prime ou intéressement, avantage en nature, cadeau et plus généralement, directement ou indirectement, tout avantage matériel,

Tout manquement à ces obligations pourrait amener la société à engager les poursuites disciplinaires prévues dans le règlement intérieur.

11/ Adhésion aux valeurs du groupe :

Le salarié (e) s'engage à respecter les valeurs du groupe, à les diffuser et les faire respecter par l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires.

12/ Propriété et transfert de propriété :

Tout travail, technologie, brevet et invention effectué et/ou développé et/ou créé par le salarié (e) au sein de la société durant son contrat de travail pour le compte de celle-ci sont et/ou deviennent propriété de la société.

13/ Clause de non débauchage

Le Salarié (e) s'interdit d'inciter ou de tenter d'inciter, de quelque manière que ce soit, tout salarié (e) à quitter la société ou l'une des sociétés du Groupe.

14/ Suspension de la relation de travail

La relation de travail est suspendue dans les conditions ci-après :

- Suspension pour raison disciplinaire (suspension à titre conservatoire).
- Privation de liberté du salarié (e) tant qu'une condamnation définitive n'aura pas été prononcée.
- Congé de maladie,
- Congé de maternité,

A l'issue de ces périodes de suspension, le salarié (e) réintègre de plein droit sauf pour les deux premiers cas dont la réintégration est subordonnée aux résultats des procédures disciplinaires ou pénales, ainsi, en cas de confirmation de la faute grave ou de la condamnation pénale, le salarié (e) est licencié sans indemnité ni préavis.

La suspension de la relation de travail ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du présent contrat.

Le contrat expire à l'échéance fixée quelque soit la durée de la suspension de la relation de travail et même pendant le déroulement de la suspension.

Au cas où le présent contrat de travail n'est pas arrivé à terme à l'issue de la période de la suspension, le salarié (e) réintègre son poste de travail et ce jusqu'au terme prévu dans le présent contrat.

15/ Cessation de la relation de travail

Le présent contrat prend fin automatiquement à l'issue de la période fixée à l'article 03 ci-dessus sans aucune notification préalable ni indemnité ou délai-congé.

Il pourra, également, être mis fin au présent contrat de plein droit par la société, pour les motifs suivants :

- Licenciement disciplinaire,
- Démission du salarié (e), dans ce cas, celui-ci est tenu au respect d'un préavis de trois(03) mois
(cette période, peut être réduite par la volonté exclusive de l'employeur).
- La nullité ou l'abrogation légale du présent contrat ;
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation en vigueur.
- Abandon de poste.

16/ Abandon de poste

Le salarié (e), en vertu du présent contrat, est tenu d'assurer ses fonctions sans discontinuité aucune. En conséquence, en cas d'absence irrégulière prolongée de Cinq (05) jours ouvrables sans motif dûment reconnu, le présent contrat est résilié aux torts exclusifs du salarié (e), nonobstant les poursuites judiciaires qui peuvent être engagées par la société pour réparation des préjudices causés.

L'abandon de poste est établi au terme du présent contrat, dès envoi de deux mises en demeure sans pour autant recevoir de nouvelles de l'intéressé.

17/ Restitution des documents et biens confiés et passation de consignes

En cas de résiliation du présent contrat, pour quelle que cause que ce soit, le salarié (e) doit :

17.1. Restitution des documents

Restituer sans délai ni préavis à l'employeur, tout objet, documents et matériels qui auraient pu lui être remis pour l'accomplissement de sa mission.

17.2. Passation de consignes

Procéder à la passation de consignes avec la personne désignée par la société à cet effet, pour tous les dossiers dont il a la charge, les projets en cours ainsi que les démarches entreprises et les contacts en cours dans la prise en charge de ses missions.

18/ Modifications :

Toute modification du présent contrat doit faire l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son élaboration.

19/ Règlement des litiges:

Conformément à la loi 90-04 du 06 février 1990, relative au règlement des conflits individuels du travail, le salarié (e) soumet, obligatoirement, tout éventuel différend à la direction générale de l'entreprise avant de soumettre son cas aux instances administratives compétentes en la matière.

Après le recours exercé au niveau de la filiale et à défaut de règlement satisfaisant, le salarié, doit soumettre son différend à la DRH groupe, avant de recourir à toute action auprès des instances administratives compétentes en la matière.

Tout litige découlant de l'interprétation ou de l'exécution du présent contrat ou en relation avec celui-ci et qui n'aurait pu être réglé à l'amiable par les deux parties, sera soumis aux instances administratives et judiciaires territorialement et matériellement compétentes.

20/ Disposition diverses :

20.1. Durant sa période d'activité, M sera soumis au règlement intérieur de la société.

20.2. M..... reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur de la société et s'engage à s'y conformer sans réserve.

20.3. M.....déclare formellement être libre de tout engagement.

20.4. M.....s'engage à faire connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation concernant son adresse et sa situation de famille.

L'employeur décline toute responsabilité sur tout retard, égarement ou sur la non réception de correspondance ou de document qu'il adresse à l'employé si ce dernier n'indique pas sa nouvelle adresse en cas de changement de domicile.

20.5. M.....certifie son adhésion aux clauses du présent contrat, établi en deux exemplaires, en y apposant sa signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Fait à Bejaia le :

Le salarié (e)
(Mention lu et approuvé)

Pour la société



ANNEXE 23 BIS

(GRADES DE 6 À 14)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés :

D'une part,

La société :

Sise à :

Représentée par :

Remplissant la fonction de :

Et d'autre part,

Mme/Melle/Mr dénommé ci après « le salarié »

Né(e) le à

Demeurant à

Il a été convenu ce qui suit :

01/ Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail du salarié (e) dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée.

Il est établi conformément aux dispositions de la loi 90.11 du 21.04.1990 modifiée et complétée relative aux relations de travail ainsi que celles du règlement intérieur de la société.

02/ Exécution de la relation de travail

2.1. Poste et structure d'affectation :

M est recruté à compter duen qualité de.....auprès de la Direction (structure d'affectation)

2.2. Mission et responsabilités du poste :

M..... aura à exécuter les missions, tâches et responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de sa fiche de poste (appelée à mise à jour et évolution permanente) et ce, conformément aux règles et normes professionnelles en vigueur au sein de la société.

Le salarié pourra être appelé à effectuer toutes autres tâches correspondant à sa qualification professionnelle.

2.3. Lieu d'affectation :

M..... exercera ses fonctions au niveau de

Néanmoins, l'Employeur se réserve le droit, pour des raisons liées à l'organisation et/ou au bon fonctionnement, de modifier le lieu de travail actuel. A ce titre l'Salarié peut ainsi être affecté en tout lieu du territoire national à titre temporaire ou permanent.

En outre et dans le cadre de ses fonctions, le Salarié est appelé à effectuer des missions à l'intérieur ou en dehors du territoire national.

03/ Période d'essai :

Le salarié est soumis à une période d'essai d'une durée de..... mois de travail effectif suite à laquelle cet engagement prendra effet.

En cas de besoin, l'employeur pourra renouveler cette période d'essai une seule fois pour une durée de..... mois.

Toute absence qui se produirait au cours de la période d'essai reportera d'autant la durée de celle-ci.

Pendant cette période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat à tout moment, sans indemnité, ni préavis.

04/ Rémunération

M.....percevra un salaire mensuel base de Dinars.

En sus de cette rémunération, le salarié (e), le salarié peut bénéficier d'indemnités liées au poste selon l'organisation du travail et suivant les termes de la politique de rémunération et performances.

(La rémunération ci-dessus comprend toutes les primes et indemnités afférentes au transport et au panier).

06/ Protection sociale :

Le salarié bénéficie de la couverture sociale « régime général » de la sécurité sociale, conformément à la législation en vigueur.

07/ horaires de travail :

La durée hebdomadaire de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine et est répartie sur cinq (05) jours ouvrables selon structure de rattachement.

08/ repos légaux et droits aux congés payés :

En sus des jours de repos hebdomadaire, le salarié bénéficiera du congé annuel et des congés spéciaux conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le report du congé d'un exercice à un autre ne peut être toléré qu'une seule fois et doit revêtir un caractère exceptionnel.

En tout état de cause, l'employeur seul est en droit d'autoriser, par écrit du responsable hiérarchique, ce report en y mentionnant les motifs ayant engendrés le besoin.

Le droit au congé ayant fait l'objet de report doit, impérativement, être consommé avant l'ouverture des droits de l'exercice n+2.

La CACOBATPH, assure le paiement des indemnités de congé et du chômage intempéries pour les salariés relevant des secteurs du Bâtiment, Travaux Publics et Hydraulique.

09/ droits et obligations du salarié :

09.1. Droits du salarié :

Les droits du salarié se limitent strictement à ceux qui sont stipulés dans le présent contrat, en conséquence, le salarié ne saurait prétendre à aucun paiement, indemnité, compensation ou autre avantage qui ne sont pas expressément prévus dans le présent contrat.

09.2. Obligations du salarié :

Pendant la durée du présent contrat, le salarié est tenu au strict respect des dispositions de la législation du travail et du règlement intérieur de la société.

Mme/Melle/Mr.....s'engage à :

- Exécuter au mieux de ses capacités les tâches qui lui sont confiées et ce pour la durée convenue et arrêtée dans l'article 3 ci-dessus.
- Observer toutes les instructions et consignes particulières qui lui seront données dans le cadre de sa relation de travail ;
- Veiller au respect de l'obligation de réserve, de confidentialité et de discrétion, notamment, en ce qui concerne l'organisation, les processus, les techniques et technologies ou tout autre information concernant la société susceptible de porter préjudice aux intérêts de cette dernière.
- Participer aux actions de formation et de perfectionnement planifiées par la société.
- S'interdire de s'intéresser directement ou indirectement à toute affaire susceptible de concurrencer par son activité celle de l'employeur.
- Déclarer toute activité commerciale ou d'affaire entreprise avec Cevital, par son conjoint, ses collatéraux et ascendants et descendants.
- Consacrer l'exclusivité et l'intégralité de son activité professionnelle au profit de la société pendant la durée du contrat.
- N'accepter aucune rémunération, prime ou intéressement, avantage en nature, cadeau et plus généralement, directement ou indirectement, tout avantage matériel

10/ Adhésion aux valeurs du groupe :

Le salarié (e) s'engage à respecter les valeurs du groupe, à les diffuser et les faire respecter par l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires.

11/ Formation et clause de fidélité

Dans le cas où le salarié bénéficierait d'une formation prise en charge par la société et dont le coût s'élève à plus de 200.000 DA, le salarié sera soumis à l'obligation de signer un contrat de fidélité.

La convention de formation fixera la durée de fidélité et les modalités de remboursement de frais des formations en cas de rupture de la relation de travail.

12/ Suspension de la relation de travail :

La relation de travail est suspendue dans les conditions ci-après :

- Suspension pour raison disciplinaire (suspension à titre conservatoire).
- Privation de liberté du salarié (e) tant qu'une condamnation définitive n'aura pas été prononcée.
- Mise en position du service national,
- Mise en disponibilité,
- Congé de maladie,
- Congé de maternité,
- Congé de pèlerinage,
- Congé sans solde,
- Accord mutuel des parties,

A l'issue de ces périodes de suspension, le salarié réintègre de plein droit sauf pour les deux premiers cas dont la réintégration est subordonnée aux résultats des procédures disciplinaires ou pénales, ainsi, en cas de confirmation de la faute grave ou de la condamnation pénale, le salarié est licencié sans indemnité ni préavis.

13/ Cessation de la relation de travail :

Au-delà de la période d'essai, le présent contrat est résilié de plein droit dans les conditions ci-après :

- Licenciement disciplinaire,
- Démission du salarié, dans ce cas, celui-ci est tenu au respect du préavis de trois (03) mois (cette période, peut être réduite par la volonté exclusive de l'employeur).
- Abandon de poste.
- Motifs propres à la société (interne à la société) moyennant indemnité suivant conditions ci-dessous précisées (voir article 14);
- La nullité ou l'abrogation légale du présent contrat ;
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation en vigueur.
- Mise à la retraite,
- Mise en chômage ou retraite anticipée dans le cadre du dispositif législatif n° 94-09, 94-10 et 94-11,

14/ Indemnité de rupture unilatérale pour motifs internes à la société :

La rupture prononcée dans les conditions citées au point 4 de l'article 13 ci-dessus, donne droit au salarié recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et confirmé à son poste de travail à une indemnité forfaitaire fixée, contractuellement, en fonction de son ancienneté à:

- Ancienneté de 2 ans et moins : une indemnité nette de six (06) mois de salaires calculés sur la base de la moyenne des 12 derniers mois de salaires perçus (IRG correspondant sera à la charge de l'employeur).
- Au-delà de deux années : en sus des six (06) mois de salaires accordés plus haut, et à partir de la 3ème année d'ancienneté au sein de la société, le salarié ouvrira droit à un mois de salaire supplémentaire pour chaque année de travail au sein de la société dans la limite

de 12 mois cumulés au maximum, l'indemnité ne saurait dépasser les 12 mois de salaire quelque soit l'ancienneté.

15/ Abandon de poste :

Le salarié, en vertu du présent contrat, est tenu d'assurer ses fonctions sans discontinuité aucune. En conséquence, en cas d'absence irrégulière prolongée de Cinq (05) jours ouvrables sans motif dument reconnu, le présent contrat est résilié aux torts exclusifs du salarié, nonobstant les poursuites judiciaires qui peuvent être engagées par la société pour réparation des préjudices causés.

L'abandon de poste est établi au terme du présent contrat, dès envoi de deux mises en demeure sans pour autant recevoir de nouvelles de l'intéressé.

16/ Restitution des documents et biens confiés et passation de consignes

En cas de résiliation du présent contrat, pour quelle que cause que ce soit, le salarié (e) doit :

16.1. Restitution des documents

Restituer sans délai ni préavis à l'employeur, tout objet, documents et matériels qui auraient pu lui être remis pour l'accomplissement de sa mission.

16.2. Passation de consignes

Procéder à la passation de consignes avec la personne désignée par la société à cet effet, pour tous les dossiers dont il a la charge, les projets en cours ainsi que les démarches entreprises et les contacts en cours dans la prise en charge de ses missions.

16.3. Remboursement de prêt

En cas de bénéficiaire de prêt, M s'engage à rembourser la totalité du montant restant du prêt sans délai et ce à la rupture de la relation de travail.

17/ Modifications :

Toute modification du présent contrat doit faire l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes formes que celles qui ont présidé à son élaboration.

18/ Règlement des litiges:

Conformément à la loi 90-04 du 06 février 1990, relative au règlement des conflits individuels du travail, le salarié soumet, obligatoirement, tout éventuel différend à la direction générale de l'entreprise avant de soumettre son cas aux instances administratives compétentes en la matière.

Tout litige découlant de l'interprétation ou de l'exécution du présent contrat ou en relation avec celui-ci et qui n'aurait pu être réglé à l'amiable par les deux parties, sera soumis aux instances administratives et judiciaires territorialement et matériellement compétentes.

19/ Disposition diverses :

19.1. Durant sa période d'activité, M sera soumis au règlement intérieur de l'entreprise.

19.2. M..... reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur de la société et s'engage à s'y conformer sans réserve.

19.3. M.....déclare formellement être libre de tout engagement.

19.4. M.....s'engage à faire connaitre, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation concernant son adresse et sa situation de famille.

L'employeur décline toute responsabilité sur tout retard, égarement ou sur la non réception de correspondance ou de document qu'il adresse à l'employé si ce dernier n'indique pas sa nouvelle adresse en cas de changement de domicile.

19.5. M.....certifie son adhésion aux clauses du présent contrat, établi en deux exemplaires, en y apposant sa signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Fait à Bejaia le :

Le salarié
(avec mention lu et approuvé)

Pour la société