

Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté Des Sciences Humaines et Sociales
Département Des Sciences Sociales
Mémoire

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie
Option : Sociologie De Travail et Ressources Humaines

Thème :

L'impact des types de contrats de travail sur les Employés
Le cas de : « CNEP-Banque Direction Réseau Bejaia »

Réalisé par :

KHELOUFI SOUAD

KHETACHE LYDIA

Encadré :

Mme IFOURAH RABIAA

Année Universitaire

2013-2014

Remerciements

Notre profond remerciement est au bon dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et la patience d'élaborer ce modeste travail.

On tient à remercier Madame IFOURAH qui nous a aidés, dirigé et facilité la réalisation de ce travail avec son encadrement, ses précieux conseils et ses orientations.

Notre remerciement à Madame BOUMEZOUED qui nous a cédé l'accès à la CNEP-Banque, et pour son investissement de son temps et son accompagnement tout au long de notre travail sur le terrain.

On tient à remercier tous les enseignants qui ont fait qu'on puisse à présent réaliser ce travail, ce étant la consécration et le résultat de tout le cursus universitaire.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à ma très chère MAMAN et mon très
chère PAPA

A ma grande sœur Lamia, son époux et ses petites filles Mélina
et Asma

A ma sœur Hakima et son époux, son petit fils Anis

A mon frère Rahim et ma petite sœur Yasmine

A mes chères copines Widad et Lidia

A ma famille paternelle et maternelle

Kheloufi et Belaid

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A mes chères parents pour leurs soutient et encouragement

A mes chères frères SAMIR et TARIK

A ma copine et binôme SOUAD qui m'a soutenue toute au long de mon cursus universitaire.

A mes proches et toute ma famille KHETACHE et BEDDAR

A mes chers amis et tout les gens qui m'aiment.

A tous ceux qui sont proches de mon cœur et dont je n'ai pas cité le nom.

Au bonheur des plus chers.

LYDIA

La Liste Des Tableaux

La liste des tableaux

N°	Titre	Page
1	La répartition de la population selon le sexe.	67
2	La répartition de la population d'étude selon l'âge.	68
3	La répartition de la population selon le niveau d'instruction.	69
4	La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle.	70
5	La répartition de la population selon l'expérience professionnelle.	71
6	la répartition des catégories socioprofessionnelles selon les types du contrat.	72
7	La relation entre catégorie socioprofessionnelle et la durée conclue des contrats.	73
8	La relation entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat.	74
9	L'engagement des salariés pour la satisfaction des objectifs de la CNEP-Banque et sa relation avec la catégorie socioprofessionnelle.	75
10	La relation entre le sexe et la sensation des salariées lors de la titularisation.	76
11	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'influence des types de contrat du travail sur les salariés.	77
12	La relation entre le sexe et les sentiments des salariés sur le plan relationnel.	78
13	La relation de l'expérience professionnelle avec l'intégration des salariées dans leurs milieux du travail.	79

14	La relation entre le sexe et la réaction des salariés par rapport à la conclusion de leur contrat du travail.	80
15	La relation entre les catégories socioprofessionnelles et la réception des salaires supplémentaires.	81
16	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le savoir du recours de la CNEP-Banque aux types de contrats.	82
17	Le lien entre l'appartenance à la CNEP-Banque et la catégorie socioprofessionnelle.	83
18	La motivation des travailleurs par la CNEP-Banque selon le sexe.	84
19	La relation de l'expérience professionnelle avec le choix des différents contrats.	85
20	La relation entre les considérations de l'aspect juridique lors du choix de contrat du travail et la catégorie socioprofessionnelle.	86
21	La relation entre la catégorie socio-professionnelle et l'influence du salaire reçue sur la motivation des travailleurs.	88
22	La relation entre le type de contrat qui répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque et la catégorie socio-professionnelle.	98
23	La relation entre les catégories socio-professionnelle selon l'influence de type de contrat sur le rendement du salarié.	91
24	La relation entre les catégories socio-professionnelle et le type de contrat qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement.	93

Sommaire

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

La partie méthodologique :

Chapitre 1 :

Le Cadre Méthodologique De La Recherche

Introduction

1- Raisons de choix de thème.....	P 04
2 - Objectifs de la recherche.....	P 05
3- Problématique.....	P 06
4 – Les Hypothèses	P09
5 - Définition des concepts clés.....	P10
6 - La méthode et la technique utilisée.....	P13
7 - La population d'étude et l'échantillon.....	P15
8 - Les obstacles rencontrés.....	P 17

La partie théorique :

Chapitre 2 :

L'évolution Du Travail Dans Le Monde

Section 1 : l'évolution de l'organisation du travail dans le monde.....P21

Section 2 : processus de recrutement.....P25

Chapitre 3 :

Le Contrat De Travail En Algérie

Section 1 : le contrat de travail en Algérie.....P29

Section 2 : constitution de contrat du travail en Algérie.....P46

Section 3 : mouvement et les positions de contrat de travail.....P55

La partie pratique:

Chapitre 4 : Partie Pratique

Section 1 : présentation de l'organisme d'accueil et la politique de l'emploi. P62

Section 2 : analyse et interprétation des données.....P67

Conclusion

Liste bibliographique

Annexe

Introduction

Introduction

La fonction de la gestion des ressources humaines est cette partie de l'organisation générale qui a pour mission de penser, planifier, regrouper, coordonner, intégrer, diriger et contrôler les activités des travailleurs par les responsables. Elle vise à doter l'entreprise d'un personnel apte et le conserver, l'utiliser et à le développer en vue d'atteindre les objectifs (court, moyen et long terme) de son organisation et ceux de ses collaborateurs, d'une manière efficace.

Elle est la partie essentielle de l'administration générale, puisque les succès ou les échecs d'une entreprise qu'elle soit de caractère privé, parapublic, public ou institutionnel, sont presque toujours à la contribution aux efforts individuels et collectifs que ses membres ont fournis.

D'ailleurs plusieurs auteurs définissent l'administration comme l'art d'atteindre efficacement des résultats (avec le concours et la collaboration des ressources humaines d'une organisation, pour leur plus grand avantage ainsi que pour celui des autres groupes qui lui sont reliés, tels que les fournisseurs, les clients, les actionnaires, l'État...etc.).

La fonction ressources humaines cherche à satisfaire plusieurs objectifs différents, qui peuvent apparaître contradictoires au départ, mais qui sont complémentaires, lorsqu'elle définit et maintient dans un état d'équilibre : un objectif économique ; un objectif humain ; un objectif d'actualisation.

Le domaine de la gestion des ressources humaines est aussi très vaste, on peut citer ses aspects principaux, il comprend :

- Des aspects qui concernent des individus ;
- Des aspects liés à la gestion de l'emploi ;
- Des aspects de la gestion de l'entreprise ;
- Des aspects comptables, administratifs, et juridique chargés du personnel, la gestion des congés et les contrats de travail.

Nous nous interrogerons donc dans notre travail sur les raisons qui peuvent impliquer une nécessité d'intégrer l'impact des contrats de travail sur les employés et son importance au sein de la fonction ressources humaines.

Exercer un travail, peut y avoir une ou plusieurs raisons, un ou plusieurs objectifs, l'employeur confrontée à une multiplicité de causes, est mis devant le fait accomplir, travailler que ce soit un choix ou une obligation.

Pour que le travail ait un sens, il est important que la personne qui le fait sache pourquoi elle le fait, à quoi il sert, à qui il profite. Cette dimension du travail révèle des préoccupations qui ne sont pas souvent mentionnées dans les recherches sur l'organisation du travail, à savoir la finalité du travail.

L'entreprise est la dernière source d'attachement : c'est se reconnaître dans l'institution dans laquelle on vit, dans ce corps social qui est plus que le produit fabriqué, plus que l'environnement immédiat des collègues et des lieux, plus que le métier. Quand on parle d'identification à l'entreprise, on évoque une certaine proximité à des buts, à des valeurs. Se reconnaître concrètement dans une entreprise c'est bien s'y trouver.

On premier lieu nous allons présenter le cadre méthodologique de la recherche à savoir, les objectifs et raison du choix du thème, la problématique de recherche, les hypothèses de travail, la recherche documentaire et la pré-enquête, la méthode et la technique utilisées, le lieux et la population d'enquête, ainsi que les difficultés rencontrées dans le déroulement de la recherche.

A fin d'étudier les motifs du travail ; des contrats de travail et leurs impacts sur les salariés dans tel ou tel entreprise, bien précisément la CNEP-Banque, nous avons divisé ce travail en trois parties ; la partie théorique qui comporte deux chapitres, le premier porte sur l'évolution de l'organisation du travail dans le monde et le processus de recrutement. Le second concerne le contrat du travail en Algérie et la constitution de contrat de travail et le mouvement et les positions du contrat de travail, par contre dans le troisième chapitre est subdivisée en deux section, la première porte sur la présentation de l'organisme d'accueil et la politique de l'emploi de la CNEP-Banque et la deuxième représente l'analyse et l'interprétation des données de l'enquête.

Enfin, les résultats de l'enquête et la discussion des hypothèses, la conclusion, la liste des références bibliographiques et les annexes.

Chapitre 1 :
Cadre
Méthodologique De
La Recherche

Chapitre 1 : Le cadre méthodologique de la recherche

Introduction :

Dans ce chapitre nous allons présenter la problématique de la recherche, les questions, les hypothèses, les raisons du choix de notre thème, les objectifs visés par cette recherche, ainsi que les grandes lignes qui guideront notre travail de recherche. Nous présenterons les démarches méthodologiques qui nous ont permis de vérifier dans la réalité nos hypothèses de recherche.

Il s'agit à ce niveau d'expliquer l'ensemble des techniques utilisées pour mener cette étude. Dans ce chapitre, seront également développés : la recherche documentaire, la pré enquête, la population cible, le terrain d'enquête, la présentation du questionnaire, le dépouillement et les difficultés rencontrées.

1.1 Les raisons du choix du thème :

Le choix de ce thème est motivé par plusieurs raisons :

Raisons objectives et Raisons subjectives,

➤ Raisons objective :

- ❖ Connaitre l'une des pratiques de la gestion des ressources humaines qui est l'élaboration des contrats de travail et leur gestion.
- ❖ En tant que des étudiantes en sociologie, nous cherchons à comprendre les effets d'une loi sur les statuts et les modifications sociales qu'elle peut introduire auprès des travailleurs
- ❖ Comprendre la relation entre le type de contrat et l'intégration du salarié dans l'entreprise.
- ❖ Voir est-ce qu'un salarié avec un contrat à durée déterminée peut-il s'intégrer facilement dans l'entreprise et d'être rentable.
- ❖ Voir est-ce que tous les salariés avec un contrat à durée déterminée, ont pour objectif de décrocher un poste avec un contrat à durée indéterminée ? ou bien ils y'ont ceux qui visent l'acquisition d'expérience.

➤ Raisons subjectives :

- ❖ S'avoir si le type de contrat à durée déterminée (CDD) influe sur la motivation des salariées de la CNEP-Banque.
- ❖ s'avoir quel type de contrat est considéré comme frein pour cette entreprise.

2 Les objectifs de choix du thème :

Le choix du thème est motivé par plusieurs raisons :

La première est liée à notre formation de sociologue de travail et des ressources humaines. Ce thème lié aux types de contrat et leur influence présente un double intérêt :

- Le thème de recherche est parmi les préoccupations de la gestion des ressources humaines.
- L'acquisition de nouvelles connaissances dans le domaine de la gestion du personnel et les relations du travail
- Savoir quel type de contrat qui répond le mieux financièrement en matière de recrutement.
- Connaître l'impact des contrats de travail sur la motivation des salariées.
- Connaître l'impact des types de contrat de travail sur la performance des salariées.
- Savoir si les salariés sous contrat à durée déterminée sont prioritaires pour les emplois en CDI.
- Savoir si le mode occasionnel de l'emploi peut résoudre le problème de chômage.
- Acquérir des connaissances sur le droit du travail algérien et ces applications.

3 La problématique :

La société est constamment engagée dans un mouvement historique, dans une transformation d'elle-même, de ses membres, de son milieu, des autres sociétés avec lesquelles elle est en rapport. Elle suscite, subit ou accueille sans cesse des forces, externes ou internes, qui modifient sa nature, son orientation, sa destinée. Que ce soit d'une manière brusque, lente ou imperceptible, toute société connaît chaque jour des changements, qui sont plus ou moins en harmonie avec son passé et suivent un dessein ou un projet plus ou moins explicite.

La société n'est pas seulement une action sociale d'une pluralité de personnes ; elle ne se réduit pas non plus à une forme ou une autre d'organisation sociale, elle est aussi un mouvement et un changement d'une collectivité à travers le temps. En effet, le travail acquiert une couleur instrumentale lorsqu'il s'aligne dans l'esprit de celui qui l'exerce, sur une activité qui correspond à un moyen par rapport à une fin, en ce qui concerne la qualité expressive du travail, elle s'affiche quand son exercice s'élargit à des valeurs, voire à des symboles d'accomplissement personnel et d'identité, la ressource humaine d'une entreprise constitue sans aucun doute, sa ressource principale. En effet la prospérité d'une entreprise est due aux ressources matérielles et financières mais aussi à la compétence, à la mobilisation et au travail humain.

La plus part des décisions qui affectent le fonctionnement quotidien de l'organisation ont une composante humaine, et la gestion des salariés n'est en ce sens que la mise en action de l'entreprise ; ce pendant, une fonction ressource humaine, plus spécialisée, existe toujours sous sa forme la plus simple. Elle rassemble les tâches d'embauche, recrutement, établissement du contrat du travail et de suivi : congés, maladie, de représentation déléguée, de rémunération du personnel, et établissement du salaire¹.

Parmi les préoccupations de la gestion des ressources humaines, la gestion des contrats de travail demeure l'une des principales. En effet, L'entreprise est d'abord une réalité polymorphe et protéiforme en ce sens qu'elle apparaît sous des aspects différents et

¹ MAXIME Moreno, page 56 consulté le 20/05/2014, Unité d'enseignement gestion des ressources humaines-GRH, (en ligne). Cours GRH/IFSE Maxime Moreno sur proposition de Caroline Manville Maître de Conférence GRH, IAE - UT1.

changeants, de sorte qu'elle peut être appréhendé au travers d'une multitude, de critères que sont notamment son domaine d'activité, sa dimension, son statut juridique, ou encore son âge, et plus généralement son positionnement stratégique, concurrentielle et organisationnel.

Les conditions de travail ont évolué à travers les siècles et ces dernières années, ont marquées par la promotion de la personne humaine au sein de l'entreprise, toutefois le marché du travail devient de plus en plus sélectif en proposant des contrats de travail temporaire et à temps partiel.

Le rapport au travail correspond à une notion sociologique née de l'idée que le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et 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. La notion de rapport au travail a surgi par la suite pour désigner plus largement les attitudes à l'égard de cette activité, attitudes traduites en termes d'attentes, de valeurs, de représentations, de statuts et de droits et sur la base desquels naît l'identité personnelle et collective. En effet le lien de subordination du salariés à l'égard de l'employeur réside dans les droits qui possède celui-ci ; de donner des ordres au salariés et contrôler son travail, donc, la relation de travail manifeste une subordination entre deux contractants : l'un dirige le travail de l'autre. Cette subordination juridiquement très hétérodoxe, par rapport aux canons du travail puisqu'elle constitue le critère d'identification du contrat du travail lorsqu'elle est établie, ne peut prendre que la forme d'un contrat du travail qui confère on dirige un salarié celui de salaire.

Nous avons vu que le droit du travail se définit comme régissant, le travail dépendant, le contrat de travail vient concrétiser cette notion pour chaque salarié, La Caisse Nationale d'Épargne et de Prévoyance-Banque est spécialisée, depuis sa création le 10 août 1964, dans la collecte de l'épargne et les crédits immobiliers aux particuliers destinés aux Algériens résidant en Algérie et à l'étranger.

Et chaque entreprise est censée de déterminer quel type de contrat de travail sera le mieux adapté à ces besoins, s'il s'agit de remplacer un salarié absent, de mener à bien un projet de développement, de faire face à un surcroît d'activité. De ce fait, nous voulons connaître la situation des contrats de travail au niveau de la CNEP-Banque, ce qui nous amène à poser la question suivante :

- ❖ Quelle est la réalité de choix des contrats de travail au sein de l'entreprise CNEP-Banque ?
 - Quels sont les types de contrat de travail que la CNEP-Banque de Bejaia applique dans sa stratégie de recrutement ?
 - Est-ce que les contrats appliqués sont fonctionnel aux besoins objectifs de la CNEP-Banque ?
 - Est-ce que les contrats de travail appliqués à la CNEP-Banque répondent à l'organisation scientifique du travail ?

4 Les Hypothèses :

L'hypothèse procure à la recherche un fil conducteur particulièrement efficace qui, à partir du moment où elle est formulée, remplace la question de recherche². Donc pour répondre à la question posée dans la problématique, nous avons suggéré :

- ❖ Les contrats de travail appliqués par l'entreprise sont en fonction des objectifs et des besoins de l'entreprise CNEP-Banque.
- ❖ Les contrats de travail appliqués au sein de la CNEP-Banque reflètent l'organisme comme un lieu de socialisation.
- ❖ Les contrats de travail utilisés à la CNEP Banque répondent à l'organisation scientifique du travail.

² QUIVY.R et LUCVEN.C. **Manuel de recherche en sciences Sociales**. Edition 2, Edition Dunod, Paris, 1995, P117.

5 Définition Des Concepts :

Dans le but d'éclaircir le sens de nos concepts, nous avons opté pour ces quelques définitions :

1. Entreprise :

Définition opérationnel :

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 réparation de la richesse créée dans l'entreprise.

Définition sociologique :

« Une organisation disposant d'une certaine autonomie qui produit pour vendre sur un marché en combinant et rémunérant des facteurs de production (travail est capital). Et qui recherche un profil maximal, unité économique juridique produisant des biens et des services pour les vendre sur le marché afin de réaliser un bénéfice »³.

2. Besoin :

Définition opérationnel :

Les envies humaines sont illimitées car notamment liées à la société tandis que les besoins humains seraient selon certains cernables, les ressources étant limitées il apparaît nécessaire à l'homme de les transformer pour satisfaire ses besoins car on constate qu'à mesure qu'un besoin est satisfait un autre apparaît.

Définition sociologique :

Au niveau le plus élémentaire sentiment de manque ou de privation. Une distinction classique (qu'il convient d'examiner de manière critique) : besoins primaires (qui permettent

³ Capul Jean-yves et Graminer Olivier, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd Hatier, Paris, 2005.

à un individu ou à un ménage de subsister) et besoins secondaires (dont la satisfaction apparaît superflue).⁴

3. Salarié :

Définition opérationnel :

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'autres peuvent être propriétaires de revenus capitalistes et exercer des fonctions de 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 :

« Le salarié est une personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie, d'un salaire ou d'un traitement, Le salarié s'engage pour une période limitée ou indéterminée.

Cette entente peut être verbale ou écrite (dans ce cas, un contrat de travail est rédigé) ». ⁵

4. Le Travail :

Définition opérationnel :

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

Définition sociologique :

Le concept du travail signifie en latin tripalus : trois poteaux « pali » pour immobiliser l'animal à ferrer.⁶

⁴ Gilles FERREL, Phillip CAUCHE, Jean-Marie DUPREZ. Op.cit.P 24.

⁵ <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-salarie-144.html> (en ligne) consulté le 30/05/2014.

⁶ Grawitz Madeleine, lexique des sciences social, 7eme édition, Ed, Dollaz, Paris, 2000, p407-408.

En **Anthropologie**, dans les sociétés archaïques, le travail est : « la distribution des activités en fonction d'objectifs pratiques, mais obéissant à des impératifs non matériels (statut, prestige) liés à des rapports sociaux et culturels »⁷.

C'est en ce sens que le travail manuel est attribué aux esclaves, alors que le travail intellectuel est réservé aux hommes libres.

En **Sociologie**, la définition du travail est très variée dépendante de la conception de l'homme et de son rapport à la nature.

Recouvrant des différents types de travaux : « travail manuel, intellectuel ».⁸

En général, le travail est une activité humaine plus au moins pénible source d'efforts et de satisfaction, ordonnée à la production des choses utiles ».⁹

Enfin le travail demeure l'un des éléments d'appartenance d'un individu à la société, il est perçu au plan juridique comme la relation entre un salaire et un employé.¹⁰

5. Le contrat de travail :

Définition opérationnel :

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

⁷ Ibid, P408

⁸ Ibid. P404

⁹ Ibid. P408

¹⁰ www.umc.edu-dz_memoire online. (en ligne) consulter le 15/02/2014.

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 ». ¹¹

6. l'organisation scientifique du travail :

Définition sociologique :

« La formule qui résume le mieux l'apport de Taylor est certainement « rationalisation du travail », rationaliser signifie traiter rationnellement, conformément à la raison et plus précisément, adapter des moyens à des fins. En introduisant la « science » dans l'atelier, Taylor n'a fait que moderniser des moyens, les rendre plus appropriés à des objectifs donnés. Il n'a évidemment pas inventé la finalité de l'organisation du travail, la productivité, mais il la retraduite en une chasse aux temps morts systématique.

Les instruments qu'il préconise ne sont pas tous, nous plus, sans précédent. La nouveauté tient surtout à la cohérence de son système et aux normes qui le concrétisent directement. ¹²

¹¹ - d' BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, Paris 2005 p.p. 110-111.

¹² STROOBANTS Marcelle, sociologie du travail Edition claire Hennant, France,1999 P39.

6 La Méthode et la Technique utilisé :

Cette phase est la première étape dans la réalisation de notre travail. Elle a consisté à lire et à sélectionner plus ou moins l'ensemble des documents (ouvrage, divers, revues, et articles) relatifs à notre sujet d'étude. Elle nous permis de constituer un cadre théorique sur lequel on s'est appuyé tout au long de la recherche.

Dans le but de vérifier les hypothèses de notre étude sur « L'impacte des types de contrats de travail sur les employés le cas de la CNEP-Banque direction réseau Bejaia » nous désirons utiliser les méthodes et les techniques qui nous permettront de synthétiser les résultats, en vue d'atteindre notre objectif escompté.

6.1 La méthode :

Aucune méthode n'est meilleure que l'autre, le choix de la méthode quantitative, qui nous permis de mesurer les opinions des salariés concernant leurs activité professionnelle, et nous a mené à établir des relations entre nos variables et les caractéristiques personnelles de la population sur laquelle porte l'étude. Donc le choix de la méthode dépend entièrement des objectifs poursuivis, et du thème abordé.

La méthode utilisée dans une recherche scientifique se démarque par : le sujet à étudier, l'ensemble des objectifs à atteindre et aussi les caractéristiques de notre échantillon, donc : « la méthode est un ensemble de procédures, des démarches précises adoptées pour arriver à un résultat. En science sociale, la méthode est primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en eut les résultat »¹³.

La méthode que nous avons adoptée dans notre recherche, est la méthode quantitative basée sur un questionnaire. C'est la nature de notre thème qui nous a imposé de suivre cette méthode.

¹³ Angers Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger, 1997, P09.

6.2 La technique :

Vu notre thème de recherche que nous allons étudier s'inscrit dans une analyse quantitative, nous utiliserons, de ce fait des entretiens dans une pré-enquête en vue de formuler des hypothèses et de construire la technique de la recherche qui est le questionnaire.

On a choisie cette technique parce qu'elle nous permet de collecter des informations sur le sujet traité.

En effet, le **questionnaire** est défini comme : « L'enquête par questionnaire est un outil d'observation qui permet de quantifier et comparer l'information. Cette information est collectée auprès d'un échantillon représentatif de la population visée par l'évaluation.

Un questionnaire est un ensemble de questions construit dans le but d'obtenir l'information correspondant aux questions de l'évaluation. Les répondants ne sont pas sollicités pour répondre directement à celles-ci : un bon questionnaire décline en effet la problématique de base en questions élémentaires auxquelles le répondant saura parfaitement répondre.

Les enquêtes combinent souvent deux formes de questionnaire, avec une dominante de questions fermées et quelques questions ouvertes, plus riches mais aussi plus difficiles à traiter statistiquement »¹⁴.

D'abord on s'est présenté sur le terrain de recherche avec un questionnaire qui se compose de 24 questions réparties sur trois axes (03), chaque axe comporte une série de questions et une thématique qui est en rapport direct avec l'objet de recherche.

- ❖ Le premier axe, il comprend les données personnelles, telles que l'âge, niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle etc.
- ❖ Le deuxième axe se compose d'une série de questions qui ont un rapport avec les contrats de travail appliqués au sein de la CNEP-Banque.
- ❖ Le troisième axe comporte des questions liées directement aux contrats qui répondent aux objectifs de la CNEP-Banque.

7 La Population D'étude :

¹⁴ http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/too_gst_res_fr.pdf (en ligne) consulté le 31/05/14.

D'après M. Angers, la population d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche ». ¹⁵

Dans notre recherche, la population d'étude est l'ensemble des différents salariés de l'entreprise, CNEP-Banque Bejaia, (Réseau Bejaia 800).

Notre échantillon est constitué de (47) salarié sur la totalité de 54 avec un pourcentage de 87,03%.

8 L'échantillon :

Il est très rare qu'on puisse étudier exhaustivement une population, c'est-à-dire en interroger tous les membres : ce serait si long et si coûteux que c'est pratiquement impossible, mais vue notre population mère qui est restreinte, et dans notre recherche qui est connue, elle englobe l'ensemble des salariés de la CNEP-Banque dont le nombre est de 54 effectifs, nous avons opté pour l'étude exhaustive de notre population.

Notre population après la distribution et la collecte des questionnaires était désormais au nombre de 47 salariés, du fait que certains d'entre eux n'ont pas retourné leur questionnaire (7), l'avaient perdu, ou tout simplement refusaient de collaborer de manière directe et indirecte pour des raisons de manque de temps et charge de travail.

Au départ notre enquête s'est fixée comme objectif l'interrogation de (54) salariés, autrement dit, nous voulions effectuer une recherche exhaustive, mais pour les raisons citées auparavant, nous avons pu interroger que (47) sur la totalité.

9 La pré-enquête :

Dans toute recherche scientifique, la pré-enquête est une phase indispensable et très importante, à laquelle il faut recourir, car elle nous permet d'explorer le terrain et nous aide à éclairer les ambiguïtés du thème et les difficultés qui peuvent limiter la recherche.

Notre pré-enquête s'est déroulée à l'entreprise CNEP-Banque, durant la période du 25 .02.2014 jusqu'au 03.03.2014 cette semaine été bénéfique, pour mieux connaître le terrain ainsi, que la population à étudiés, voir sa fonction dans la DRH, ou nous avons acquis un ensemble d'informations très important.

¹⁵ Angers Maurice ; Op.cit. p.p228.229.

Nous avons été accueillis dans le département des ressources humaines qui à son tour nous a présenté la population concernée, Durant cette période de la pré-enquête nous avons effectué des entretiens avec huit (8) salariés, en distribuant des questionnaires ou nous avons abordé le sujet des contrats du travail qui les relie à l'entreprise.

Ces questionnaires nous ont permis de connaître en premier lieu les salariés dont leurs contrats ont une durée déterminée et aussi avec les contrats à durée indéterminée ; leurs fonctions et préoccupations et leurs effectifs qui est très élevée, car ils représentent la majorité des salariés de l'entreprise CNEP- Banque.

Cela bien sûr nous a permis de définir la méthode adéquate à notre recherche.

10. Obstacles et difficultés rencontrés :

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous nous sommes heurtés à quelques problèmes :

- Le manque d'ouvrages sociologiques concernant notre thème de recherche.
- Certains travailleurs n'ont pas pris au sérieux notre travail, parce qu'ils savent bien qu'il n'y aura pas de changement dans leurs situations de travail.
- Certains travailleurs évitent de répondre à nos questions par crainte que les données offertes par ces derniers soient partagées avec l'administration.
- L'immense temps perdu dans la distribution et la récupération de notre questionnaire.

Chapitre 2 :
L'évolution Du Travail
Dans Le Monde

Section 1

1. L'évolution de l'organisation du travail dans le monde :

Introduction

Le taylorisme, le fordisme et le toyotisme n'existent pas à l'état pur, chacun de ces modes d'organisation du travail empruntant un ou plusieurs éléments aux autres. Toutefois, c'est une pensée philosophique-économique globale qui a motivé, à leurs débuts, le taylorisme et le fordisme que Toyota a poussé à sa limite. C'est pourquoi leurs éléments forment un tout cohérent (méthodes de production, coût de revient, salaire, pouvoir d'achat, consommation de masse) que l'on ne peut aborder en les dissociant. Notre stratégie de recherche sera donc fort simple : puiser aux sources de ces idées, faire part des critiques et de l'évolution connue des formes d'organisation du travail observées selon le lieu de recherche des auteurs retenus. Cette manière de faire évite de voir des contradictions là où il n'y a que des différences dans l'espace et le temps, nous ferons donc l'interprétation des idées de Taylor lui-même, dans un premier temps, puis l'évolution du taylorisme sera suivie à travers plusieurs pays, nous aborderons ensuite le fordisme à partir d'une lecture d'Henry Ford lui-même pour qu'ensuite soit mise en évidence l'organisation du travail au Japon (toyotisme) dans le secteur automobile, à la jonction du taylorisme et du fordisme.

1.1 L'organisation du travail selon Le Taylorisme :

Frédéric Winslow Taylor prête son nom à l'une des théories du travail les plus connues : le taylorisme. Né en 1856 à Germantown (Etats-Unis), il débute ses études à l'université de Harvard puis les arrête pour intégrer la Midvale Steel company comme apprenti, pour finir, à 28 ans, par devenir ingénieur. En 1890, il décide de quitter l'usine et monte sa propre entreprise en tant qu'ingénieur-conseil. C'est là qu'il pose les principes de cette « philosophie ». Taylor part du constat, à partir de ses expériences en usine, que durant de nombreux laps de temps les ouvriers ne sont pas occupés à travailler (lesquels n'auraient pas d'intérêt particulier à se forcer) et peuvent en conséquence faire fluctuer la productivité dans de larges proportions. Il s'interroge sur les raisons qui permettent à cette situation d'exister. Il s'aperçoit alors qu'elle n'est pas due à la paresse des ouvriers ou à des causes psychologiques mais à la mauvaise organisation du travail mise en place par la direction de l'entreprise.

Pour y remédier, F.W. Taylor propose de « rationaliser » le travail, c'est-à-dire d'avoir recours à un ensemble de méthode qui se veut scientifique en vue de ne plus avoir de temps mort dans la production et d'aboutir à une productivité maximale. La démarche élaborée aboutit ainsi à une nouvelle organisation du travail qui repose sur deux principes étroitement liés mettant en place une division des tâches.

- A un niveau horizontal : chaque ouvrier est affecté à une tâche précise préalablement défini qu'il doit exécuter le plus rapidement possible ;
- A un niveau vertical : les employés de l'usine sont différenciés entre ceux qui organisent le travail (les « cols blancs ») et ceux qui exécutent le travail tel que les premiers l'on voulu (« cols bleus »).

La nouvelle organisation du travail du travail, qualifiée d'organisation scientifique du travail (OST), est celle qui doit s'imposer à tous. Elle est selon F.W.Taylor la « one best way » (« la meilleure et unique voie à suivre »).ouvriers qui se révéleront être les plus productifs par les augmentations de salaires substantielles afin d'entraîner tous les autres à faire de même. Et, si les entreprises se soumettent à ces évolutions, les mouvements de contestation à l'intérieur de celle-ci devraient s'étamper puisqu'ils pour origine une mauvaise organisation du travail.

Le taylorisme peut se diffuser à la fin du XIXe siècle aux Etats-Unis uniquement parce qu'il apparait au moment de l'arrivée massive d'émigrés venus d'Europe, qui sont autant de travailleurs sans qualification prêts à accepter les conditions du marché du travail.

1.2 L'organisation du travail selon le Fordisme :

Les usines de construction automobile d'Henry Ford, installées à Détroit aux Etats-Unis, sont parmi les premières où les principes de la « philosophie » taylorienne sont généralisés. Comme le rappelle Marcelle Sorobans, la première chaîne de montage automobile apparait en 1913. La fabrication d'une voiture est alors découpée en 45 opérations qui correspondent chacune à une tâche demandée à l'ouvrier : Celui qui met une pièce en place n'est pas celui qui l'assujettit... Celui qui pose l'écrou ne le serre pas. Les résultats de ces transformations sur la production sont probants. Sur une période de quatre ans, elle est multipliée par dix. Elles permettent aussi d'être plus compétitif et de baisser de moitié le prix d'achat d'une voiture.

Henry Ford, en plus d'approfondir l'organisation scientifique du travail, apporte une réelle innovation. Il estime nécessaire non plus uniquement d'augmenter la production mais aussi de soutenir la demande. Il répond à ce dernier objectif par la réduction du prix de vente des voitures, rendu possible précisément par une meilleure productivité, et par une augmentation de salaire de ses propres ouvriers afin de leur permettre d'acheter le fruit de leur travail. Ainsi, c'est à la loi l'instauration du travail à la chaîne, qui est un moyen de diminuer le coût de revient de la production et de faire des économies d'échelle, et la mise en place d'une politique salariale plus avantageuse, avec le principe du « 5 dollars per Day » (« 5 dollars par jour ») pour chaque ouvrier, qui vont encourager la croissance.

Les économistes ont parlé dans ce sens de cercle vertueux de la croissance fordiste : la hausse de la productivité, qui est le résultat de l'augmentation du nombre de quantités en des temps plus courts est un moyen de financer la demande par une augmentation du pouvoir d'achat, qui en retour encourage la croissance par une consommation accrue.

Le fordisme se généralise à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale dans l'ensemble des pays industrialisés. En France, c'est le début de la période désignée comme celle des « trente glorieuses », marquée par une productivité en augmentation constatant avec un pouvoir d'achat accru et l'apparition de la société de consommation de masse.

1.3 L'organisation de travail Le toyotisme :

Le toyotisme ou « ohnisme » est fondé au début des années 1960 par le japonais Taïchi Ohno, vice-président du constructeur automobile Toyota. Il se distingue des schémas précédents, son objectif étant de s'adapter aux évolutions des besoins des marchés. Il s'agit de lancer la production à l'instant où la demande est formulée et non plus, comme dans le fordisme, de soutenir la demande pour écouler la production. Cette nouvelle logique de production entraîne une nouvelle forme de l'organisation du travail. Le principe du « juste-à-temps » en constitue la base et repose sur le respect des cinq zéros :

- **Zéro stock** : aucun produit ne doit rester durant une longue période dans les locaux de l'entreprise car le coût de ce stockage est trop élevé à cause de la présence d'un emplacement et le gardiennage qu'il nécessite. Si les employés veulent des pièces ou des matières premières, ils les commandent au moment même ou ils en ont des besoins :

- **Zéro panne** : Les machines utilisées doivent faire l'objet d'un entretien permanent afin de ne jamais tomber en panne. C'est dire l'importance de l'investissement dans des machines hautement fiable ;
- **Zéro défaut** : La qualité est une obligation absolue pour Taïchi Ohno. Les produits et les services offerts ne doivent pas présenter de défauts sous peine de rendre les clients insatisfaits et de les voir faire jouer la concurrence pour trouver auprès d'autres fournisseurs ce qu'ils recherchent ;
- **Zéro délai** : L'entreprise doit être en mesure non seulement de limiter au maximum les délais entre le moment où le produit est commandé et sa distribution aux clients mais aussi de s'adapter en des temps les plus courts possibles à une modification de la demande ;
- **Zéro papier** : La baisse des coûts de production passe aussi par les économies sur le fonctionnement pratique des activités de bureau. Il s'agit ainsi pour Taïchi Ohno d'éliminer ce qu'il désigne être de la paperasserie¹.

Conclusion :

Le but du toyotisme est de remédier aux dysfonctionnements liés au taylorisme et de trouver une réponse entre autres à la démotivation constatée des travailleurs. Donc comme Taylor, Ford s'intéresse à la motivation (le salaire). Il est noté que Ford se distingue de Taylor concernant le principe de la distinction radicale entre les experts et les exécutants. Chez Ford, il n'y a ni bureaux des méthodes, ni experts, il préfère les méthodes expérimentées par les ouvriers et les contremaîtres eux-mêmes.

¹ MARCELLE Stroobant, sociologie du travail, sociologie du travail, Nathan, Paris, 1993, P46.

Section 2 :

2 Processus De Recrutement :

Introduction :

Le recrutement est un processus incontournable dans la vie de toute entreprise. Parfois négligé, il engage pourtant l'organisation à long terme. En effet, l'idéal serait d'avoir la bonne personne au bon endroit.

Les ressources humaines jouent un rôle central dans la vie de l'organisation et il est important de s'entourer de collaborateurs ayant les capacités cognitives, les compétences, la personnalité... les plus en adéquation possible avec le poste à occuper afin de maximiser l'efficacité des Ressources Humaines de l'organisation.

Le processus de recrutement se déclenche par le besoin de combler un poste vacant ou un nouveau poste qui devraient contribuer à l'accomplissement de la mission et à la réalisation des objectifs de l'organisme. L'objectif final de ce processus c'est de recruter au bon moment la bonne personne possédant les bonnes compétences. La décision d'embaucher est stratégique pour l'organisme.

L'embauche d'un nouveau candidat passe par différentes étapes qui vont de la description du poste à l'accueil du nouvel embauché dans l'organisme.

2.1 Description du poste et du profil :

Cette étape consiste à résumer par écrit les tâches, les responsabilités et les devoirs d'un emploi. Et aussi le lien hiérarchique qui existe entre ce poste et la hiérarchie immédiate. En outre, ce résumé indique souvent les degrés d'indépendance et d'autonomie du titulaire du poste.

La description des tâches consiste à énumérer les tâches principales, secondaires et occasionnelles qui caractérisent l'emploi.

A partir de la définition du poste à pourvoir, le recruteur doit déduire la définition du profil du candidat idéal.

Cette définition comprend généralement trois parties :

- la fixation des objectifs et les buts du poste ;
- l'énumération des connaissances et les compétences nécessaires à niveau hiérarchique dans l'entreprise ;
- la détermination des diplômes souhaités, l'expérience professionnelle nécessaire, les qualités humaines et comportementales requises, les compétences spécifiques exigées et le potentiel que doit posséder le candidat.

2.2 -Recherche et Sélection du candidat :

La recherche des candidats peut s'effectuer à partir de deux techniques suivantes :

2.2.1-La prospection interne :

C'est une technique qui consiste à la recherche des candidats au sein de l'entreprise, c'est-à-dire que l'entreprise qui embauche peut proposer à son personnel qui possède la qualification requise le poste à pourvoir.

Cette technique peut prendre la forme d'une annonce publiée sur le journal interne de l'entreprise et sur son site intranet.

Le recours au recrutement interne est privilégié dans beaucoup d'entreprises parce que c'est une source de motivation et d'intégration très forte de ces collaborateurs d'une part, et d'autre part parce que c'est une formule plus économique qu'un recrutement externe.

2.2.2-La prospection externe :

Lorsque l'entreprise ne trouve pas la personne susceptible d'occuper le poste à pourvoir en son sein il fait recours à la prospection externe.

La prospection externe peut se faire par les méthodes suivantes :

- La priorité de réembauchage des salariés licenciés ;
- La priorité des salariés à temps partiel et à temps complet ;
- Les annonces ;
- Le recrutement par internet ou l'e-recrutement ;
- Les candidatures spontanées ;

- La cooptation (consiste à recruter un candidat recommandé par un membre de sa famille ou par un ami travaillant dans l'entreprise) ;
- Les contacts avec les écoles et les universités ;
- Les stages ;
- Les salons de recrutement ;
- Les cabinets de recrutement.

Après avoir procédé à la recherche des candidats et après la réception de leurs curriculum vitae ainsi que leurs lettres d'accompagnement du CV, les recruteurs ont recours à un recours à un tri manuel des curriculum vitae à partir d'une liste de critères établie grâce à la définition du poste à pourvoir et à la définition du profil du candidat.

L'objectif de ce tri est de parvenir à sélectionner une douzaine de personnes pour un premier entretien, après l'étude des curriculum vitae et l'analyse et l'évaluation des lettres de motivation et éventuellement des questionnaires.

2.3-Recrutement :

Après avoir sélectionné les candidats, ces derniers sont convoqués à passer un ou plusieurs entretiens d'embauche.

Le premier objectif d'un entretien d'embauche est d'informer le candidat sur le poste à pourvoir et ses caractéristiques, de vérifier l'adéquation entre le profil du poste et celui du candidat en lui permettant de donner des informations qui visent à montrer en quoi il convient au poste à pourvoir. Ces informations pourront porter sur son passé professionnel, ses compétences, ses qualités relationnelles, ses motivations, ses aspirations, etc.

Le second objectif est d'informer le candidat sur l'entreprise et sur les perspectives d'évolution offertes.

Les candidats retenus à l'issue d'un ou de plusieurs entretiens peuvent être soumis à des tests d'évaluation.

Ces tests servent à mesurer les capacités psychomotrices et les aptitudes intellectuelles ainsi que les traits de personnalité des candidats dans une situation de travail précise.

À l'issue des entretiens et des tests, le recruteur et le responsable hiérarchique directement concerné par le recrutement examinent les dossiers des candidats retenus, ainsi que la

synthèse des opinions émises sur les candidats par les différentes personnes qui les ont reçus en entretien, et ce a fin de prendre la décision finale d'embauche.²

Le choix d'un candidat ne solde pas la procédure du recrutement, d'une part parce qu'un certain nombre d'opération administratives vont être nécessaire à la conclusion de l'embauche (lettre de confirmation, rédaction de contrat de travail, vérification des diplômes).et d'autres part pace qu'il reste à intégrer réellement le nouveau salarié.³

Conclusion :

Sans méthode, le processus de recrutement se conclut assez souvent par des échecs dont les conséquences peuvent être fortement dommageables, tant pour l'entreprise que pour le candidat.

Aussi, il est impératif de se rappeler que le recrutement s'effectue sur un marché et que la concurrence fait de même. L'offre doit donc être adaptée aux conditions du secteur d'activité tout en restant dans les possibilités et le contexte de l'entreprise. La phase de recrutement précède la signature d'un contrat de travail, Il est également nécessaire, de prendre conscience qu'un recrutement ne s'arrête pas le jour de l'embauche, mais qu'un travail d'intégration est impératif.

² http://www.entreprendre.ma/processus-de-recrutement-Embauche_a925.html (en ligne) consulté le 15/04/2014.

³ Citeau J.P : gestion des ressources humaine, 4eme édition, paris, 2002, p92

Chapitre 3: Le Contrat Du Travail En Algérie

Section 1

Le contrat de travail en Algérie :

Introduction :

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.

Généralités sur 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. Evolution du droit de travail

Avant 1789, les relations de travail ont étaient réglementées par la féodalité, les corporations ou l'autorité royale (c'est elle qui fixe les conditions de travail des manufactures, qui se développent au 16ème et 17ème siècle, l'ouvrier n'a aucun droit).

C'est à la révolution Française 1789, que revient le mérite de poser les principes fondamentaux de la liberté de travail, et à partir de cette date que les relations de travail ont étaient organisées par « les contrats de travail ».

L'absence de réglementation entraîne la misère des salariés qui ne peuvent se regrouper que pour se défendre.

La législation est la suivent :

En 1791 : Décret d'Allard « principe de la liberté de travail »;

La loi le Chapelier « Suppression des corporations et interdiction des groupements professionnels ».

Le contrat de travail « Appelé alors louage de services », détermine seul les conditions de travail. Les rapports de force sont très inégaux d'autant plus qu'est institué le livret ouvrier l'an XI siècle et que la preuve en matière de salaire est inégalitaire (code civil

français 1804) : en cas de contestation, l'employeur doit être cru sa simple affirmation. Le développement du machinisme et la contraction des entreprises aggravant l'effroyable misère des ouvriers.

En 1806 : « Napoléon » instaurait le premier conseil de prud'homme à LYON ; élément fondateur de droit de travail ; s'il est enseigné, dès la révolution, le modèle social chaotique marqué par les luttes ouvriers dans un contexte palmitique tendu.

En 1840 : rapport du docteur « Villermé ».

En 1841 : interdiction de faire travailler les enfants de moins de 8ans, réduction de la durée du travail.

En 1928 : création des assurances sociales.

En 1932 : création des allocations familiales

En 1958 : création de l'assurance-chômage.

En 1975 : loi sur le licenciement pour cause économique.

En 1986 : suspension de l'autorisation administrative de licenciement.

A la suite du rapport du docteur « Villermé » une législation sociale s'élabore peu à peu, sous l'influence du suffrage universel 1848 des idées socialistes et de la pression syndicale du milieu du 19ème siècle.

1.2. Évolution législative du droit de travail en Algérie.

L'historique du droit de travail en Algérie colonisée par la France, ne peut être commencé qu'à partir de **1962**.

Du 1962 - 1990 : Après l'indépendance les activités du monde de travail, d'abord ont été régité pendant un moment par le code du travail hérité de la période coloniale selon la loi 62 /57 qui avait reconduit la législation française, sauf ce qui est contraire à la souveraineté nationale, quelques années plus tard par le statut générale des travailleurs (SGT), il existe une dizaine(10) de textes de loi en dehors des conventions collectives organisant les relations du travail, les activités syndicales, et les conditions d'emploi des personnes étrangères.

Depuis 1990 : Une nouvelle législation du travail met à jour les principes de la flexibilité de l'emploi, elle porte respectivement sur :

- La prévention et règlement des conflits de travail, et l'exercice du droit de grève (loi 90/02 du 06 février 1990).
- Les modes d'intervention de contrôle et d'arbitrage des pouvoirs publics sont respectivement la loi 90/03 de 06 février 1990 relativement à l'inspection du Travail et la loi 90/04 du 06 février 1990, relative au règlement des conflits individuels du travail.
- La loi 90/11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail.
- La loi 90/14 du 02 juin 1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

En Algérie la loi qui régit les relations de travail est la loi n° 90/11 du 21 avril 1990, qui a été complétée et modifiée par le décret législatif n° 94/03 du 21 avril 1994, l'ordonnance 96/02 du 09/07/1996, l'ordonnance 97/02 du 11 janvier 1997.

Il régit également toutes relations de travail entre :

Un travailleur Algérien et un organisme employeur Algérien ou une institution internationale opérante sur le territoire national.

Un travailleur étranger et un organisme employeur Algérien lorsque la relation de travail est située en Algérie. (Article 01).

1.3. 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 prévoir 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 travail¹?

Il est certain que le fondement de cette application est surtout d'ordre idéologique, débat d'ailleurs engagé depuis fort longtemps sur cette question.

Pour les besoins de cette étude, destinée en particulier a indiquer les droits et obligation, des employeurs et employés au moment de la naissance l'exécution, de la modification, de la suspension et surtout de la rupture de la relation de travail, il suffit de dire qu'il n'y a pas de différence fondamentale au plan juridique, sauf une infime relative à la constitution de la preuve, ce qui n'est pas sans intérêt.

La preuve du contrat de travail doit être recherchée selon les modes afférents à tous les contrats avec, cependant, des exceptions, car un bulletin de paie, par exemple, peut constituer un commencement de preuve par écrit. On ajoutera que dans les deux cas, la preuve peut être faite par tout moyen.

La relation de travail existe dès que le salarié établit un contrat pour un employeur alors même qu'il n'est pas en possession d'un bulletin de paie.

Dans le premier cas, il y a un commencement de preuve par écrit pour justifier un contrat.

Dans le deuxième cas, le fait de prouver l'exercice d'une activité auprès d'un employeur constitue déjà un contrat, plus exactement une relation de travail.

Il en résulte que la distinction n'est pas totalement d'éprouve d'intérêt. Il faut cependant souligner que dans la pratique judaïser, le caractère commerciale du contrat de travail à

¹ 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.

l'égard de l'employeur est souvent retenu pour faire bénéficier les salariés de la liberté de la preuve.

D'ailleurs dans beaucoup de domaines, comme en matière de rupture de la relation de travail, le législateur fait peser sur l'employeur une présomption, de responsabilité en cas de contestation, par exemple, a la main-d'œuvre au « noir » dans le but évident d'échapper à l'application de la législation du travail favorable aux salariés « développement sur la responsabilité de l'employeur en cas de violation de la législation de travail et de la sécurité sociale »²

1.4-Différentes définition du contrat de travail :

Un contrat est un accord de volonté, passé entre deux personnes au moins. Les parties peuvent être des personnes physiques ou morales. Les contrats sont aussi appelés conventions ou pactes.

- Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie juridiquement l'employeur et l'employé. Dans le cadre du contrat, le salarié met son activité professionnelle à la disposition de son employeur qui est dans un cadre, à l'autorité sur lui. En contrepartie, l'employeur verse un salaire à son salarié.
- Selon l'article 54 du code civil (loi Algérienne n°05-10 du 20 juin 2005) « le contrat de travail est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire, ou à ne pas faire quelque chose ».³
- La loi 90-11 du 21 avril 1990 ne définit pas le contrat de travail compte tenu des rapports individuels qui se créent lors des recrutements des travailleurs. Par l'employeur d'après monsieur Tayeb BELLOULA, le contrat de travail se définit comme une convention par laquelle une personne, le travailleur ou l'employeur, s'engage moyennant une rémunération appelée salaire, à exercer une activité au profit et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur.

² BELLOULA Tayeb et Djamel, rupture de la relation de travail, Edition dahlab, Alger 1999.

³ Code civile, éd Dar al jazira, Alger, p 15.

- Art.9 de la loi n°90-11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée relativement à la relation de travail, le contrat de travail est établie dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.
- Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne, le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de la quelle elle place moyennant rémunération.⁴

1.5-Les conditions générales de validité du travail :

Les conditions de validité du contrat de travail en deux parties essentielles à savoir :

- Les conditions de forme ;
- Les conditions de fond ;

1.5.1- Les conditions de forme :

Il faut que quatre conditions soient remplies pour qu'une convention soit valablement formé et puisse entraîner des effets juridiques.

Elles visent soit à protéger les contractants eux même dans leurs propre engagements, soit à leurs interdire de produire, du seul fait de leur volonté, des situations que l'intérêt général réproouve :

1.5.1.1 -Le consentement :

Selon le code civil « le contrat se forme dès que les parties ont échangés leurs volonté concordante sans préjudice des dispositions légale».⁵

Le consentement correspond à l'autonomie de la volonté, on ne peut s'engager que si on le désire et uniquement pour ce que l'on désire. Il faut donc être certain de l'existence du consentement pour tirer toutes les conséquences de l'engagement, mais en plus, il faut que les contractants aient consenti en mesurant exactement la portée de celui-ci le code civil stipule que le consentement doit être libre et claire, ce qui signifie des vices prévus par les textes.

⁴ S Signoretto F, les contrats de travail, Edition D'organisation, Paris, 2002. P 10

⁵ Code civil, op.cit, p 16.

Le consentement se forme dès que les parties ont échangés leurs volontés concordantes : d'un point de vue technique ils se compensent en une offre une acceptation.

Le consentement des deux parties doit exister et ne doit pas être vicié par l'erreur, le dol ou la violence.⁶

L'erreur est une fausse représentation de la réalité qui conduit à prendre pour vrai ce qui est faux et inversement peut importe qu'il s'agisse d'une erreur de droit ou de fait.

➤ **Le dol :**

Un des contractant va utiliser des manœuvre frauduleuse pour inciter l'autre partie à contracter, manœuvre sans laquelle le consentement n'aurait pas été donné.⁷

➤ **La violence :**

La violence est définie comme une pression exercée sur le contractant pour l'inciter à le contracter : le consentement n'est plus libre.

La loi a une conception très large de la violence : elle peut être physique ou verbale, exercée par l'une des parties sur la personne du contractant et se traduisant par la crainte d'un danger et imminent la menaçant elle-même ou l'un de ses proches dans sa vie, sa personne, ses biens ou son bonheur.

1.5.1.2-Capacités des parties contractées :

La capacité est l'aptitude d'une personne à être titulaire d'un droit et à l'exercer, dans ce cadre, le travailleur ne peut s'engager par un contrat de travail s'il n'a pas atteint l'âge d'accès au travail tel que définis par la loi relative à la relation de travail.

➤ **Pour les personnes mineures :**

- L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans « 16 ans », sauf dans le cadre de contrat d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur.
- Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation établis par son tuteur légal.

⁶ Zalani. A : mini encyclopédie de droit Algérien, Edition, berti, Alger, 2009, p213

⁷ Ibid. P 221

- Le travailleur mineur ne peut être employé a des travaux dangereux, insalubre et nuisible à sa santé ou préjudiciable à sa moralité.

➤ **Pour les personnes handicapées :**

Les organismes employeurs doivent réserver des postes de travail à des personnes handicapés selon les modalités qui seront fixé par voie réglementaire.

1.5.1.3-L'objet :

L'objet du contrat de travail ou exécution d'un travail par le salarié en contrepartie d'une rémunération a la charge de l'employeur. Le travail à exécuter doit être clairement définis et ne donner lieu à aucune équivoque.

Le contrat est nul si l'objet est illicite au contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs. Un salarié ne peut revendiquer l'application de la législation de travaille si le contrat de travail prévoit l'exécution de mission ou d'action interdites par la loi au contraire aux bonnes mœurs.⁸

1.5.1.4-La cause :

Le contrat doit avoir une cause licite, le but poursuivis par les contractants ne doit pas être une cause contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs. »

Selon l'article 97 du code civil « le contrat est nul lorsque on s'oblige sans cause ou pour une cause contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs. »

Selon l'article 98 « toutes obligations est présumé avoir une cause licite, tant que le contraire n'est pas prouvé. ».⁹

1.6-Les types de contrats de travail :

On peut distinguer plusieurs types de contrats de travail que voici :

1.6.1-Le contrat a durée indéterminée (CDI) :

⁸ Belloula T et D, op. cit, p 19

⁹ Code civile, op.cit, p 22

Le CDI est le contrat de droit commun. Sa durée n'est pas définie, et il est précédé par une période d'essai. Il peut être rompu par la démission, Le licenciement ou départ en retraite.

C'est un contrat qui assure la situation la plus stable au salarié. Il n'est pas conclu pour une durée déterminée, mais prend fin par le licenciement du salarié par l'employeur. On le distingue du contrat conclu pour une durée déterminée ou temporaire, qui ne peut être utilisé que dans certains cas prévus par la loi¹⁰.

L'engagement définitif d'un C.D.I est précédé d'une période d'essai, cette période est prévue par les usages, les conventions collectives ou contrat de travail. Généralement elle est d'un mois pour les employés et les ouvriers, deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise, trois mois pour les cadres et peut être renouvelée une fois ; pendant cette période chacune des parties peut mettre fin au contrat¹¹.

1.6.2-Le contrat à durée déterminée(CDD) :

Le recours au contrat a durée déterminée (CDD) n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi. Sa validité repose sur le respect de conditions de forme. Son exécution et sa rupture sont réglementés.

Le contrat à durée déterminée a un temps fixé lors de sa conclusion, qu'il s'agisse d'un contrat de date à date le terme est certain est fixé avec précision dès la conclusion du contrat, ou pour une durée minimale, la détermination du terme échappant à la volonté des parties du fait de la nature de la tâche ou de l'activité au motif de recours.

Le contrat a durée déterminée ne peut être conclue pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés ci-après.

A défaut, le contrat sera requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).La mention écrite du motif est obligatoire ;

- Remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression du poste de travail ;
- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- Remplacement d'un salarié recruté en CDI dont l'entrée en fonction est différée ;
- Accroissement temporaire de l'activité ;

¹⁰ Guide C.N.E.P.D. Série n°01, cours de législation. P 7

¹¹ Jean Marie Peretti, ressources humaines des personnes.6^{ème} édition. Paris.2007.P 40

- Nécessite d'effectuer des travaux liés a la sécurité ;
- Réalisation d'une commande exceptionnelle à l'exploration ;
- Réalisation d'une tache ponctuelle et occasionnelle non liée à l'activité normale de l'entreprise ;
- Emplois d'usage dans certaines activités (bâtiment pour les chantiers a l'étranger, enseignement, production)
- Emplois à caractère saisonnier ;
- Recrutement dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat d'apprentissage, de professionnalisation.) ;

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi liée a l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail a durée déterminée doit être écrit et comporte toutes les mentions obligatoires. Il doit comporter la définition précise de son objet. Il peut préciser une période d'essai n'excédant pas un jour semaine avec une limite de deux semaines lorsque la durée initiale est au plus de six mois ou d'un mois dans les autres cas.

Le contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis ou salarie avant le terme initialement prévu.

La durée du contrat, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit (18) mois (La durée maximale est, dans certains cas, de vingt-quatre (24) mois ou neuf (9) mois).

Le contrat de travail a durée déterminée peut ne comporter qu'une durée minimale lorsque il est conclu :

- Pour remplacer un salarie absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Pour des emplois à caractère saisonnier ;
- Pour des emplois d'usage. Il a alors pour terme la fin du motif de recours.

En aucun cas, le contrat de travail a durée déterminée ne peut avoir pour objet le remplacement d'un salarie dont le contrat de travail est suspendu a la suite d'un conflit collectif du travail.

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicable aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire, cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat.

➤ **Les avantages du CDD :**

- Possibilité d'adapter les effectifs à charge de travail. Les variations saisonnières, Les surcroits d'activité dont la permanence n'est pas assurée peuvent être absorbés sans accroissement de l'effectif permanent ;
- Conservation d'une marge de sécurité. Les contrats à durée déterminée constituent un volant de réduction de l'emploi en cas de diminution de l'activité ;
- Utilisation du contrat à durée déterminée pour disposer de période d'essai assez long pour décider d'un recrutement avec un CDI ;
- Le contrat à durée déterminée apparaît ainsi comme une des sources de la souplesse recherchée par les entreprises grâce à la gestion de l'emploi ;
- Il constitue, avec le travail temporaire¹², l'un des modalités de la flexibilité quantitative externe consistant à faire varier le volume de l'emploi en fonction du volume de l'activité.

➤ **Les risques du CDD :**

- Qualification insuffisantes ;
- Surcoûts liés au recrutement, à la formation des nouveaux et à la prime de la précarité.
- Sous productivité liée à l'inexpérience des CDD et, éventuellement à une démotivation issue de la précarité.¹³

1.6.3- Le travail à temps partiel(CTP) :

Le temps partiel est un travail dont les horaires sont inférieurs à la durée l'équivalente du travail dans l'établissement ou l'atelier. Le temps partiel accorde les mêmes droits au salarié à temps partiel, identique à ceux des temps pleins calculé du prorata du temps de travail.

¹² Le travail temporaire correspond à l'intérim.

¹³ Perreti J.M, gestion des ressources humaines, 9eme Edition, Vuibert, Paris, 2004, p124, 125

➤ **Les avantages du temps partiel pour l'entreprise :**

- Pour l'entreprise le temps partiel est un travail à pour principale avantages d'introduire la souplesse ;
- En atelier, cela permet de faire tourner les machines au-delà d'un certains volume horaire « par semaine » cas de confection ;
- Le travail à temps partiel permet de réduire le volume d'activité sans recourir à des licenciements ou un chômage partiel.¹⁴

1.6.4- Le travail temporaire (CTT) :

Ce type de contrat suppose l'existence de trois (03) parties :

L'entreprise utilisatrice, entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié, il s'agit d'un contrat de mise à disposition pour l'exécution d'une tâche non durable dénommé « mission ».

La mise en œuvre du travail temporaire est spécifique, car elle est régie par deux contrats distincts :

Contrat de travail ou mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'organisation utilisatrice.

➤ **Avantage de travail temporaire pour l'entreprise :**

- Le travail temporaire constitue une réponse simple et rapide à certains besoins ;
- Permet aux entreprises d'ajuster aux mieux leurs effectifs (adaptation à la conjoncture) tout en extériorisant une partie de la force de travail (c'est l'entreprise de travail, temporaire « ETT » qui est le patron juridique des travailleurs, et non l'entreprise utilisatrice) ;
- Le travail temporaire remplit une fonction économique d'ajustement conjoncturel, qui permet de se rapprocher de l'optimum, puisque l'entreprise peut, grâce à lui, reproduire au moindre cout décrétant les points d'activité, et certains travailleurs temporaire peut couter plus cher qu'un salarié en CDD.¹⁵

¹⁴ Ibid. P126

¹⁵ Perreti J.M, Op.cit, p128

1.5.5- La sous-traitance interne :

Dans la sous-traitance interne, une entreprise de services extérieure réalise, dans les locaux de l'entreprise donneuse d'ordre, des activités pour le compte de l'entreprise de l'entreprise cliente en mettant du personnel à sa disposition.

Ses services traités sont généralement des services dont l'activité présente un caractère accessoire par rapport à l'activité principale de l'entreprise utilisatrice, services informatiques, gardiennage, nettoyage, restauration d'entreprise, standard téléphonique, gestion de parc automobile, comptabilité, entretien des machines.....etc.

1.6.6- Sous-traitance externe (extériorisation) :

La sous-traitance externe correspond à une extériorisation non seulement juridique mais également physique de l'emploi. Une partie de l'activité de l'entreprise est réalisée à l'extérieure par un sous- traitante.¹⁶

1.6.7- Travail à domicile (CTD) :

Est considéré comme travailleur à domicile la personne qui exécute, soit seul, soit avec son conjoint, un travail confié par établissement industriel ou commercial, moyennant une forfaitaire, ce type de contrat est en déclin en raison de la dynamique d'automatisation des systèmes machine ainsi que l'hostilité des syndicats.

Le travail à domicile répond à une large demande. Il apporte en effet une solution aux problèmes de certaines personnes (femmes ayant des enfants en bas âge, par exemple). Il évite les transports, il permet de travailler dans le cadre de son choix et, souvent à des horaires choisis. Il permet aussi de choisir la localisation de son domicile en fonction de la qualité du cadre de vie.

➤ Les avantages :

- L'économie d'investissement en locaux ;
- La forte productivité ;

¹⁶ Ibid. P130

- Le caractère variable de cout de la main-d'œuvre ;
- La souplesse de recours pour le personnel, l'économie de temps de transport et la souplesse d'organisation de son temps sont les principaux avantages.

➤ **Les inconvénients :**

- Faible rémunération et variations de salariés serait perçu en atelier ;
- Cependant, l'économie de temps de transport et la souplesse d'organisation de son temps font que le salarie est moins sensible à cet inconvénient qui à l'insécurité de la charge de travail ;
- Le travail à domicile présente souvent l'aspect d'un travail précaire lie aux pointes de production du donneur d'ordre.

1.6.8- Le télétravail :

Le télétravail est en revanche d'une nature très différente, il peut se définir comme un travail à distance utilisant les moyens de télécommunication, c'est une forme de flexibilité du travail qui prend en compte à la fois le temps de travail, au sein de cette définition générique on peut repérer selon la distinction proposée par Bernard MERK quatre grands types de télétravail :

- Le télé déploiement : cette forme de télétravail est adoptée par l'entreprise en vue de regrouper une partie de son personnel dans des locaux éloignés des lieux habituels de travail, le plus souvent dans des localisation proches du domicile des employés ;
- Le télétravail à domicile : dans ce monde de travail, le domicile constitue le lieu concret d'exercice du travail.
- Le travail nomade : c'est une forme de télétravail dans la quel les personnels ne disposent pas d'un lieu de travail unique ou se déroule la majeure partie de leur activité ;
- Le travail coopératif ; ensemble d'outils de logiciels et de méthodes de travail permettant à des personnels de travailler sur un même projet a distance ou dans des bureaux proches en utilisant les même moyens logiciels.

- **Les avantages du télétravail :**

- L'augmentation de la production ;
- Le développement de la flexibilité, la réduction de la fatigue et du stress liée au transport ;

- Le télétravail rend l'entreprise plus compétitive en inventant des organisations qui rendent les salariés plus performants.¹⁷

1.6.9- Le travail intermittent (CTI) :

Il s'agit de temps partiel annualisé, forme de travail effectué à périodicité irrégulière pour des périodes de durée variable comprises entre quelque heures et quelque mois sont considérer comme salariés intermittent, ceux occupé selon une alternance de période travaillé et non travaillé, dont la durée de travail annuelle est inférieur à ce que résulte de l'application. Sur cette même période de la durée l'égale du travail ou de la durée de travail fixé conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

➤ Avantage de travail intermittent :

- C'est un outil de flexibilité, il favorise la création d'un volant de personnel disponible, connaissant le travail à effectuer et l'entreprise, lui permettent de faire face aux points d'activités.
- Il peut également répondre aux aspirations de certaines catégories de salariés pour des raisons familiales.¹⁸

1.6.10-Le contrat de travail aidé :

Dans un souci de création d'emploi durable, la législation nationale s'est dotée d'un contrat spécifique dénommé le contrat de pré emploi; ce contrat mis en place depuis la prolongation du décret exécutif n 98-402 du 2/12/1998, portant insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur¹⁹.

Les chômeurs diplômés disposeront d'un nouveau dispositif qui offre des possibilités d'insertions adéquates pour différentes catégories. Cette nouvelle stratégie applicable sur quatre (4) ans [2009-2013]. Le nouveau dispositif a été présenté le 2 Décembre 2008 par le ministre de travail et de la sécurité sociale M.Tayeb Louh. Le nouveau dispositif d'aide d'insertion professionnelle (DAIP), explique le ministre «se base sur deux volets essentiels, à

¹⁷ Lacono, G, gestion des ressources humaines, Edition casbah, Alger, 2004, P132

¹⁸ Perreti J, M, Op.cit, P138

¹⁹ Guides C.N.E.P.D .op.cit. 06

savoir l'appui à la promotion de l'emploi et le développement de l'entrepreneuriat »; ce dispositif est composé de trois (3) formes de contrats ;

❖ **Contrat d'Insertion des Diplômes C.I.D**

Ce type de contrat se fait pour les jeunes ayant fait des études supérieures.

❖ **Contrat d'Insertion Professionnelle C.I.P**

Ce type de contrat se fait pour les jeunes ayant le niveau secondaire.

❖ **Contrat de Formation-Insertion C.F.I**

Ce type de contrat se fait pour les personnes qui ne disposent pas de diplômes.

Ces types de contrat est baptisé contrat de travail C.T.A (contrat de travail d'aide).Le C.T.A assure aux employeurs privés et publics ayant recruté cette catégories de jeunes, une contribution de l'Etat au salaire du jeune diplômé.de façon dégressive et pendant une durée de trois(3) ans :

○ Pour la première catégorie; le C.I.D, les employés recevront une contribution qui est devisé comme suit :

- ✓ 12 000 pour la première (1) année.
- ✓ 10 000 pour la seconde (2) années.
- ✓ 8000 pour la troisième (3) années.

▪ Pour la seconde (2) catégorie ; qui porte sur le C.I.P, les employés recevront les mêmes contrebutions mais seulement pour les deux premières années d'embauche. L'Etat prendra donc en charge 60% des frais de salaires, en contreparties l'employeur maintient l'employé à son poste.

▪ pour la troisième (3) catégorie, qui concerne le C.F.I, les candidats recevront une bourse pour la formation à condition qu'il postulant pour des filières qui connaissant une insuffisance en matières de main-d'œuvre, telles la plomberie, la maçonnerie, la mécanique ...etc.

Section 02 : constitution du contrat de travail :

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

2.1- Contenu du contrat de travail :

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

2.1.2- La nature 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).

2.1.3- La durée de travail :

La durée légale du travail est un élément très implorant 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.

Elle 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 occupées à des travaux particulièrement pénibles 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).

2.1.4- Les heures supplémentaires :

Le recours aux heures supplémentaire doit répondre a une nécessité absolue de servir et revêtir un caractère exceptionnel.

Dans se cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légal du travail sans que ses heurs n'excèdent à 20 % ladite de la durée légale de travail. Article 31.

L'employeur ne peut demander aux travailleurs d'effectuer des heurs supplémentaire qu'exceptionnellement dans les cas de nécessité absolu de service à condition que la durée des heurs supplémentaire n'excède pas 20% de la durée légale de travail, sauf dans les cas prévue par la loi.²⁰

2.1.5- Le poste de travail :

Situation de travail individuelle est localisée. Il existe en générales une personne par poste de travail, une fiche de poste décrit la mission, les activités et les taches de quoi accomplir un agent nominativement identifié, dans une structure donnée ainsi que les compétences requise pour tenir ce poste.

2.1.6- Le lieu de travail :

Le lieu de travail constitue l'endroit ou 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.²¹

2.1.7- 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.

- 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.

1.1.7.1 Le salaire de base :

²⁰ Didane M : code de travail, Edition belkeise, Alger 2007, p181

²¹ Guide pratique pour la gestion des ressources humaines.

C'est la partie stable du travail tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur (barème ou grille de salaire).

1.1.7.2 Les éléments variables du salaire comprennent :

Les indemnités versées raison de l'ancienneté, des heures supplémentaires effectuées ou des conditions, particulières de travail, (travail de nuit, travail dangereux, Etc.)

Les différentes primes liées à la productivité et aux résultats de travail (ex : primes de fin d'année, prime sur le revenu, 13ème mois...etc.) ou avantages divers (logement ou véhicule de fonction).

Le montant du salaire ne peut en aucun cas être inférieur au salaire national minimum garanti (SNMG).²²

2.1.8 La durée de la période d'essai :

La période d'essai est la période précédant le recrutement définitif de l'employé et pendant laquelle 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 nouvellement 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.²³

2.1.9 La date d'effet :

Elle marque la naissance de la relation de travail et le commencement de la réciprocité des droits et obligations des deux parties, par exemple :

- Le droit à la rémunération ;

²² Vos questions sur le droit, Edition berti, Alger, 2009, P171

²³ Code de travail, Op.cit, P9

- Le droit à la sécurité.²⁴

2.1.10 Formation et promotion :

A- La formation :

- « Chaque employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation » (Article 57).
- « Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycle ou action de formation ou perfectionnement organisé par l'employeur en vue d'actualisé, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances général, et technologique » (Article 58).
- « L'employeur peut exiger des travailleurs, dont les qualifications aux compétences le permettes, de contribuer activement au actions de formation et de perfectionnement qu'il organise » (Article 59).
- « Sous réserve de l'accord de l'employeur, le travailleur qui s'inscrit a des cours de formation ou de perfectionnement professionnel, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou congé spécial avec réservation de son poste de travail » (Article 60).

B- Promotion :

« La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnel, elle s'effectue compte tenu des postes disponible, de l'aptitude et du mérite du travailleur » (Article 61).

2.1.10- Les différentes clauses qui constituent un contrat de travail :

Sans préjudice des obligations classique de l'employeur le contrat de travail peut contenir des clauses spécial supplémentaire contraignante le salarié d'accomplir certaines tache ou de s'abstenir, parmi ces clause figure :

- La clause de non concurrence ;
- La clause de l'exclusivité ;
- La clause de mobilité ;

²⁴Didane M, Op.cit, P107

- La clause d'objectifs ;
- La clause de débit formation.

A/ La clause de non concurrence :

C'est une clause selon la quel un salarié ne peut exercer la même activité que son ancien employeur après son départ de l'entreprise, ni travailler pour le compte d'une entreprise concurrente.

La clause de non concurrence n'est pas absolue. Elle est bornée par trois types de limites :

- Limite temporaire : la clause de non concurrence ne peut être perpétuelle ainsi, elle ne peut interdire aux travailleurs d'exercer la même activité que son ancien employeur que pendant une durée déterminé.
- Limite territorial : selon la quel la clause de non concurrence ne sera en vigueur que sur un territoire déterminé.
- Limite liée à la nature de l'activité : la clause de non concurrence doit préciser le type d'activité que l'employé doit s'abstenir d'exercer sans que cela ne puisse être préjudiciable c'est-à-dire qu'elle ne peut l'empêcher d'exercer sa seule source de gain.

Un contrat de travail peut contenir la clause de non concurrence dès son élaboration, comme celle-ci peut être rajoutée ultérieurement à l'aide d'une annexe (un avenant au contrat).²⁵

B/ La clause d'exclusivité :

Il s'agit d'une clause interdisant à un salarié de travailler pour d'autre employeur ou pour son propre compte en exerçant des activités concurrente pendant l'exécution du contrat. En réalité, cette réserve est l'une des obligations contractuelles normales du salarié, une telle clause permet seulement d'en souligner l'importance. Elle est valable et sa violation constitue une faute lourde, susceptible d'entraîner un licenciement sans préavis et sans indemnité.

C/La clause de mobilité :

²⁵ Vos questions sur le droit, Op.cit, p 196

Avec elle, le salarié s'engage à accepter la modification de son travail ou de ses activités. Son existence permet à l'employeur de modifier l'emplacement du lieu de travail sans que cela soit considéré comme la modification d'un élément majeur du contrat, à condition que cela n'entraîne pas une diminution de rémunération, que la modification soit décidée dans l'intérêt de l'entreprise et qu'elle soit mise en œuvre après un délai de prévenance du salarié.

D/ La clause d'objectifs :

C'est une clause qui fixe au salarié un objectif à atteindre.

Elle est valable si l'objectif est réalisable et compatible avec le marché. Toutefois certaines conventions collectives l'interdisent.

E/ La clause de débit formation :

Elle prévoit le remboursement par le salarié les frais de formation qu'a engagé pour lui l'employeur s'il quitte l'entreprise avant un délai fixé par avance.²⁶

2.2- Modification du contrat de travail :

Selon les deux articles 62, 63 du contrat de travail qui stipule que :

Le contrat est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celle qui y sont stipulées.

Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et mesure du contrat de travail peuvent être modifiés par la volonté commune du travailleur et de l'employeur.

Le contrat fait la loi des parties, il ni peut être révoqué ni modifié, que leur consentement mutuel ou pour les causes prévues par la loi.

2.2.1- Les modifications à l'amiable :

Le cas usuel est celui un salarié et un employeur convient de modifier le contrat sue n'importe quel point, mais en respectant la législation du travail, il résulte alors un nouveau contrat qui se substitue seulement certaines clauses du contrat, l'ancien contrat restera valable avec son avenant.

²⁶ Zalani.A :Op.cit, P380

2.2.2- Les modifications unilatérales :

L'employeur peut décider de rompre le contrat avant l'échéance convenu en invoquant de multiples raisons il n'en reste pas moins tenu par ses obligations dont le paiement des salaires du, jusqu'à la fin prévue du contrat.

La modification devient litigieuse lorsque le salarié la refuse alors même qu'elle n'affecte pas le contrat dans ses dispositions essentielles.²⁷

2.2.3- Les modifications en cas de faits disciplinaires :

Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance prévue pour faute disciplinaire, le juge en cas de saisie, peut contrôler la régularité des procédures de licenciement prévu, la qualification de la faute et sa justification.

C'est pourquoi, il importe de signaler, des maintenant que la faute doit être prouvée par l'employeur. Cette preuve peut résulter des éléments du dossier du salarié soumis à la justice.

La détermination de faute, son caractère et la sanction qui en résulte sont des questions fondamentales qu'il convient d'examiner.²⁸

2.3- Avenant du renouvellement du contrat de travail :

Un avenant est un contrat signé par l'employeur et le salarié qui apporte une modification au contrat initial.

Signer un avenant de renouvellement signifie que le contrat, au lieu de se terminer à son terme, va être prorogé.

Les conditions de renouvellement du contrat de travail peuvent être prévues dans le contrat initial comme elles peuvent y échapper.

Dans le premier cas le chef d'entreprise fait savoir à l'employeur sa volonté de renouveler le contrat qui les lie par le biais d'une lettre recommandée avec avis de réception, et il ne restera dans ce cas à l'employé qu'à transmettre à l'employeur sa décision.

Dans le cas où il accepte le renouvellement la rédaction d'un avenant ne s'impose pas.

²⁷ Belloula T et D, Op.cit, P29

²⁸ Ibid. P30

Mais dans le cas contraire, c'est-à-dire le contrat ne fait pas mention des modalités de renouvellement du contrat de travail, dès lors que deux parties manifestent leur volonté de prolonger le contrat il sera procédé à la rédaction d'un avenant de renouvellement du contrat de travail.

Cet avenant doit être établi avant la date de fin du contrat de travail à durée déterminée.

Selon l'article 106 du code civil :

« Le contrat fait la loi des parties, il ne peut être révoqué, ni modifié que leur consentement mutuel ou pour les causes prévus par la loi »

Nous remarquons qu'en matière d'avenant ou de modification du contrat de travail, le législateur algérien a posé des règles générales laissant le libre arbitre aux parties.

Section 3 :

Mouvement et les positions du contrat de travail

3.1 La suspension du contrat de travail :

La loi prévoit que l'impossibilité pour le salarié d'exécuter ses obligations dans certaines conditions n'entraîne pas forcément la résolution du contrat mais peut donner lieu à une suspension momentanée de la relation de travail qui cesse en même temps que la cause qui l'a entraînée, l'employé est alors automatiquement réintégré à son poste de travail ou à un poste de rémunération similaire au sein de l'organisation employeur.

Selon le code de travail :

Art-64- la suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- De l'accord mutuel des parties ;
- Des congés de maladies assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale ;
- De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve ;
- De l'exercice d'une charge publique élective ;

- De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée ;
- D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction.
- De l'exercice de droit de grève ;
- Du congé sans solde.

3.2 La cessation de la relation de travail :

La relation de travail cesse comme stipule la loi n° 90-11 du 21 Avril 1990 relatives aux relations de travail dans son article 66, 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 de travail telle que définie par la législation ;
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur ;
- La retraite ;
- Le décès.

3.2.1 La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail :

Toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur est considérée comme nulle et de nul effet. Cependant, cette annulation ne peut causer la perte de la rémunération due au travail exécuté.

Toute clause d'un contrat de travail, contraire aux dispositions législatives et réglementaires, ou qui déroge dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs par la législation est nulle, et remplacé de plein droit par les dispositions réglementaires.

3.2.2 L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée :

L'arrivée à terme du contrat de travail à durée indéterminée entraîne la fin des relations contractuelles entre l'employeur et le travailleur.

3.2.3 La démission :

La démission est un droit reconnu au travailleur qui manifeste par écrit sa volonté de rompre la relation de travail avec l'organisme employeur. Il quitte son poste de travail après une période de préavis dans condition fixées par les convention ou accords collectifs.

La démission peut être refusée dans le cas ou un élément de motivation existerait, selon la loi n°82-302 du 11 septembre 1982.

3.2.4 Le licenciement :

Le licenciement est la rupture par l'employeur d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. On distingue deux types de licenciement, la compression d'effectif et la faute professionnelle.

A- Le licenciement pour compression d'effectif :

Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectif. Elle consiste en une mesure de licenciement individuel simultanée après négociation collective, sans la possibilité de recourir à de Nouveaux recrutements sur les mêmes lieux.

Les modalités de compressions d'effectif établies par les conventions et accords collectifs, sont fixées après épuisement de tous les moyens susceptible de réduire le nombre de licenciement et d'interdire un recours.

B- Le licenciement à caractère disciplinaire :

Le licenciement est décision la plus grave que l'employeur puisse prendre, puisqu'elle a pour conséquence directe la perte de l'emploi.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'en cas de faute grave commise par le travailleur, coupable d'un manquement de la discipline, ou suite de la violation d'une disposition de règlement intérieur.

Toute décision de licenciement doit être écrite et suivi de l'audition par l'employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister d'un travailleur de son choix appartenant à l'organisme employeur.

A cet effet, tout licenciement individuel qui survient en violation des procédures légales et conventionnelles est présumé abusif, et le tribunal saisi peut annuler la décision de licenciement.

3.2.5 L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation :

Les travailleurs atteints d'une incapacité permanente de travail bénéficient des dispositions prévues par la loi n° 83-13 du 02 juillet relatifs aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

3.2.6 La cessation d'activité légale de l'organisme employeur :

L'arrêt de la relation de travail peut-être déterminé par la fermeture de l'organisme employeur pour cessation d'activités légales (faillite, liquidation judiciaire.....).

3.2.7 La retraite :

L'admission à la retraite constitue la fin normale de la carrière professionnelle de salarié. Il ya trois (03) types de retraite à l'âge légale, anticipée et proportionnel.

A- Retraite a l'âge l'égale :

Pour ouvrir droit à la mise en retraite, le travailleur doit remplir à la fois, la condition d'âge légale qui est fixé à soixante (60) ans, et réunir trente deux (32) ans de service, d'après l'article 03 de la loi n°83-12 relative à la retraite.

Toutefois, des réductions d'âge sont accordées à la femme travailleuse. La condition exigée est réduite de cinq (05) ans, ainsi qu'une année supplémentaire par enfant élevé pendant au moins neuf (09) ans dans la limite de trois (03) enfant.

B- Retraite anticipé :

Elle souvent liée à la compression du personnel pour des raisons économique.

La retraite anticipée est accordée aux salariés figurants sur une liste nominative et ayants cotisé pendant au mois dix (10) années à la sécurité sociale, dont trois (03) années à la fin de la relation de travail.

C- La retraite proportionnelle :

La retraite proportionnelle a été instituée par l'ordonnance n°97-13. Elle est accordée la demande du fonctionnaire selon les conditions suivantes :

- Cinquante (50) ans pour les hommes réunissant 20 ans de service ;
- Quarante cinq (45) ans pour les femmes réunissant 15 ans de services.

3.2.8 Le décès :

Quel que soit la cause, le décès du travailleur implique la rupture de la relation de travail ainsi que la suspension de son salaire à compter de la date de son décès.

Le montant du capital décès est fixé à douze (12) fois le salaire du poste du travailleur. Il sera versé aux ayants droit par l'organisme de la sécurité sociale, ainsi qu'une pension de réversion de retraite, et ce quel que soit l'âge et le nombre d'années de service effectuées par le travailleur concerné.

A cet effet, l'administration l'employeur est tenue de constituer un dossier concernant l'intéressé quelle transmettra à la caisse de retraite.

3.3 La rupture du contrat de travail :

Le contrat de travail dérange largement au droit commun, bien entendu, on retrouve les causes de rupture ordinaire qui sont l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminé(CDD).

L'abrogation ou la nullité de contrat, l'incapacité de travail, le décès du salarié ou la commune intention des parties de mettre fin au contrat et qui nécessite peu de commentaires particulières.

C'est essentiellement dans le cas de volonté unilatérale de résilier le contrat à durée indéterminée(CDI) que le législateur (et la jurisprudence dans son interprétation des règles) intervient, de manière très rigoureuse, pour imposer des règles spécifique, l'enjeu étant particulièrement important puisque le salarié, en ne travaillant plus, perd souvent ses moyens de subsistance, en fin en peut ajouter un cas de rupture propre au droit de travail qui est l'atteinte d'une limite d'âge par le salarié : la retraite.

Nous ne tiendrons ici que les ruptures spécifiques au contrat de travail sont :

- ✓ Le licenciement.
- ✓ La démission.
- ✓ La retraite.

Conclusion :

Ce chapitre nous a permis de comprendre le rôle du droit de travail et la manière dont il régit les relations de travail, qui est bien définie dans les contrats de travail, et cela nous a permis de connaître les différents types de contrats de travail.

Présentation De L'organisme D'accueil

Chapitre : 4 présentations de l'organisme d'accueil :**Section I : Historique de la CNEP-BANQUE****1.) Présentation de la CNEP-Banque****1.1) Naissance de la CNEP-Banque**

La loi N°64-227 du 10 aout 1964 portant création et fixant les statuts de la Caisse Nation d'Epargne et de Prévoyance, est parue dans le journal Officiel N°66 du vendredi 14 aout 1964, la CNEP est un établissement public doté de la personnalité civil, de l'autonomie financière et commerciale dans ses relations avec tiers.

Les dépôts d'épargne que la CNEP reçoit sont garantis par l'Etat.

Ses statuts lui octroient le traitement des opérations suivantes :

- Centraliser l'épargne recueillie par les services postaux ;
- Susciter et gérer l'épargne destinée à favoriser le logement :
- Intervenir pour faciliter le financement de la construction du logement notamment dans le cadre de programme des logements ruraux ou sous l'égide des collectivités locales ;
- Consentir ou mobiliser des crédits hypothécaires et à la construction : octroyer des avances opérations des crédits contre garantie hypothécaire ou moyennant donation en gage de toute créance hypothécaire : traiter l'assurance –vie pour ses emprunteurs

1.2) Evolution de la CNEP-Banque

a) 1964 : Collection de l'épargne sur livret. Le lancement effectif de l'épargne a eu lieu le 06 mai 1966 à la grande poste d'Algérie .Jusqu'en 1970, l'activité de la CNEP se limitait à la collecte de l'épargne sur livret, avec des prêts sociaux hypothécaire : Le premier centre DE Calcule de la CNEP installé au 40, rue Larbi Ben M'Hidi à Alger a remplacé le centre mécanographique.

b) 1971-1979 : Encouragement du financement de l'habitat

En avril 1971, une instruction charge la CNEP de financer les programmes des logements en utilisant les fonds du trésor publics.

Des lors, l'épargne va connaitre un essor prodigieux ; à la fin de 1979, furent vendus les premiers logements au profil des épargnants.

La CNEP devrait ainsi l'intermédiaire privilégié au service de l'Etat dans l financement des investissements en matière d'habitat urbain.

En 1979, 46 agences CNEP au service de la promotion immobilière

C) Décennie 80 : La CNEP au service de la promotion immobilière

En avril 1971, une instruction charge la CNEP de financer les programmes des logements en utilisant les fonds du trésor publics.

Des lors, l'épargne va connaître un essor prodigieux ; à la fin de 1979, furent vendus les premiers logements au profil des épargnants.

La CNEP devrait ainsi l'intermédiaire privilégié au service de l'Etat dans le financement des investissements en matière d'habitat urbain.

En 1979, 46 agences CNEP au service de la promotion immobilière

C) Décennie 80 : La CNEP au service de la promotion immobilière

Des nouvelles tâches sont assignées à la CNEP :

- Encourager l'initiative individuelle dans la construction des logements et la vente de lots de terrain dans le cadre des réserves foncières ;
- Financer l'habitat promotionnel sur fonds d'épargne au profil des épargnants pour les récompenser et les fidéliser.

D) 1990 : Instruction de la loi sur la monnaie et le crédit

La CNEP est le plus grand collecteur d'épargne en Algérie, son réseau s'étant à 135 agences.

Les prêts aux particuliers accordés représentaient 12 milliards de DA pour un total de 80 000 prêts.

En 1995, le réseau CNEP s'agrandit, passant à 172 agences.

La CNEP entreprend une politique de diversification des crédits accordés en faveur des professions libérales. Des travailleurs de la santé, des coopératives de services, des transporteurs.

E) Avril 1997 : La CNEP devient la CNEP-Banque

Le 6 avril 1997, la CNEP obtient son agrément en tant que banque désormais, elle porte le nom de CNEP-Banque, elle peut également effectuer toutes les opérations bancaires à l'exclusion de commerces extérieurs.

Les nouveaux statuts lui permettent de :

- Recevoir et gérer des dépôts ;
- Emettre des emprunts sous quelque forme que soit ;
- Contracter tout emprunt, participer à des emprunts et tout souscription ;
- Consentir des prêts sous toute forme ;

- Donner toute acceptation, caution, avoirs et garanties de toute nature ;
- Effectuer toute opération financière, commerciale, industrielle, mobilière et immobilière.

En 2001, la CNEP-Banque est la première à lancer le crédit véhicule, Fin 2004 prêts de 55 000 crédit véhicule ont été octroyés, en l'an 2000, le réseau d'exploitation compte 181 agences.

F) 2008 : Financement des entreprises du secteur du bâtiment

La CNEP-banque finance les opérations d'acquisition, d'extension ou de renforcement des moyens de réalisation des entreprises de production des matériaux de construction ou intervenant dans le secteur du bâtiment, ainsi que les projets d'investissement dans les secteurs de l'énergie, de l'eau, de la pétrochimie ou de l'aluminerie.

G) 2011 : Financement des investissements toutes secteurs d'activités économique

Outre les crédits immobiliers aux particuliers et le financement de la promotion immobilière, la CNEP-Banque finance les investissements dans tous les secteurs s'activités économiques y compris les fonds de roulement nécessaire au démarrage de l'activité (à l'exception du commerce et du commerce extérieure).

La CNEP-Banque est également autorisée pour les crédits pour signature et le leasing immobilier.

H) Densification du réseau d'exploitation régionale auxquelles sont rattachées 211 agences réparties national.

1- DEPARTEMENT « PERSONNEL ET MOYENES »

1.1- MISSION et Responsabilités

- Mise en œuvre réalisation et gestion des moyens humains et matériels de manière rationnelle et efficace pour une performance optimale.
- Assurer la sécurité des personnes, des moyennes matériels, des équipements, des documents, des archives et du transport de fonds.
- Veiller à la gestion rigoureuse des affaires précontentieuses pour sauvegarder au mieux les intérêts de l'institution.
- Coordonner, impulser et assister les services et les agences dont il a la charge en veillant au respect des procédures en vigueur.

1.2 – Organisation

Le département « personnel et moyen » est structure en quatre (04) services :

1.2.1- Service du personnel et de la formation ;

1.2.2- service moyens généraux ;

Dont les missions sont définies comme suit :

1.2.1- service du personnel et de la formation

- Appliquer la réglementation en matière de législation du travail ;

- Veiller à la bonne utilisation du personnel dans le cadre de l'organisation adoptée ;

Suivre l'évolution des carrières du personnel et gérer le fichier régional du personnel ;

- Assister les agences en matière de déclarations sociales et fiscales ;
- Proposer les plans et les budgets de recrutements et de formation et en assurer leur exécution après approbation par les structures appropriées ;
- Veiller au respect des dispositions dans la convention collective et du règlement intérieur ;
- Initier et assurer le suivi des enquêtes administratives ;
- Gérer les dossiers administratifs du personnel et en assurer la mise à jour ;
- Tenir le fichier du personnel ;
- Mettre en place, gérer et suivre les registres réglementaires ;
- Tenir à jour le bilan social (recrutement, congés, maladie, mutation, retraite, etc....)
- Assurer le maintien de la discipline générale ;
- Procéder à l'établissement et au règlement des salaires et prendre en charge les modifications éventuelles ;
- Tenir à jour les dossiers concernant la paie ;
- Etablir les documents comptables relatifs aux charges sociales et fiscales ;
- Formaliser les dossiers allocataires et procéder au recouvrement des frais médicaux ainsi que les indemnités journalières ;
- Formaliser et suivre les dossiers de retraite en relation avec les organismes de la sécurité sociale ;
- Exécuter les plans de formation et en établir le bilan

1.2.2- Service Moyens Généraux

- Veiller à la bonne tenue des registres d'inventaire ;

- Veiller au suivi et au contrôle des mouvements du patrimoine mobilier ;

- Assurer et suivre le paiement et éventuellement le recouvrement des redevances locatives ;

- Evaluer les besoins en imprimés nécessaires au fonctionnement et en assurer les disponibilités ;

- Assister les agences pour leurs besoins en mobilier, équipement matériels et fournitures de bureau ;
- Tenir à jour le fichier fournisseur ;
- Assurer la gestion des stocks selon les normes requises ;
- Assurer la maintenance des biens mobiliers et immobiliers ;
- Suivre et contrôler les projets d'extension du réseau ainsi que les aménagements des agences ;
- Souscrire ou faire souscrire les polices d'assurances ;
- Suivre les actions avec les assurances en cas de sinistre, vol, etc.... ;
- Veiller à l'utilisation rationnelle du parc auto et à son entretien permanent ;
- Veiller à la conservation et a la préservation des archives selon les normes réglementaires ;
- Tenir à jour un fichier d'identification des imprimés utilisés et codifiés par l'institution ;
- Assurer la gestion efficace du bureau d'ordre général.¹

¹ Source : CNEP-Banque direction réseau Bejaia

Les caractéristiques de la population étudiée :

Dans cette partie on va expliquer essentiellement les caractéristiques de l'échantillon d'étude suivant les données personnelles enregistré pendant l'enquête.

Tableau N°1 : La répartition de la population selon le sexe.

Sexe	Fréquence	%
Masculin	16	34,04
Féminin	31	65,95
Total	47	100

D'après ce tableau, on voit que le sexe féminin représente un pourcentage de 65,95 %.et le sexe masculin représente un pourcentage de 34,04%.

Alors on constate que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans cette entreprise et qui se montre que les deux sexes sont capables d'occuper des postes de responsabilité.

TABLEAU N°2 : La répartition de la population d'étude selon l'âge.

Age	Fréquence	%
25ans_35ans	12	25,53
36ans_45ans	04	8,51
46ans_62ans Et plus	07	14,89
Non réponses	23	48,93
Total	47	100

D'après les données statistiques de ce tableau nous constatons que 48,93 % de la population n'ont pas signalée leurs âge, et 25,53% est le pourcentage de la tranche d'âge 25-35ans et 8,51% est le pourcentage de la tranche d'âge 36-45 ans et la dernière tranche d'âge est de 46-62 ans et plus représenté par un pourcentage de 14,89%.

Nous n'avons constaté que l'équipe de travail de la CNEP-Banque est jeune par rapport aux employés qui ont mentionné leurs âge, comme ont a distingué que la majorité des salariés veulent pas mentionner leurs âge et cela revient peut être à des raisons personnel.

Tableau N°3: La répartition de la population selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Primaire	0	0
Moyen	3	6,38
Secondaire	15	31,91
Universitaire	29	61,70
Total	47	100

Ce tableau ci-dessous montre que la majorité des membres de la population ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 61,70% contre 31,91% qui ont un niveau secondaire, le niveau moyen représente un pourcentage de 6,38% et enfin ont pas enregistré des cas ayant un niveau d'instruction primaire.

Cela peut s'expliquer par exigences de l'entreprise en termes de qualification et de compétences de son personnel.

Et ce qui est exprimé d'une façon générale par la nature des tâches.

Tableau N°4 : La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle.

Catégories socioprofessionnelles	Fréquence	%
Cadre supérieur	2	4,25
Cadre	27	57,44
Maitrise	13	27,65
Exécution	3	6,38
Total	47	100

Les données de ce tableau montrent que les cadres représentent le pourcentage le plus élevé avec un pourcentage de 57,44 %, et en deuxième lieu la maîtrise qui représente un pourcentage de 27,65 % et les exécutions qui représentent un nombre de 3 de l'échantillon avec un pourcentage de 6,38%. Et en dernier lieu les cadres supérieurs avec 4,25%.

On remarque que les cadres sont plus nombreux que les maîtrises, par rapport aux exécutions, cela revient au fait que l'entreprise à besoin plus des deux premières catégories professionnelles.

On remarque que les cadres sont plus nombreux par rapport aux autres catégories et cela peut s'expliquer par les besoins de la CNEP-Banque et ses exigences en l'occurrence : mener à bien ses opérations financières sur tous les plans...etc.

Tableau N°5 : La répartition de la population selon l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle	Fréquence	%
-0 à 5ans	12	25.53
-06 ans à 11ans	21	44.68
-12ans à 22ans	7	14.89
-23ans à 32ans	7	14.89
Total	47	100

A partir de ce tableau, nous ne constatons que l'expérience professionnelle de 6ans à 11ans représente le taux le plus élevé avec un pourcentage de 44,68% et en 2eme lieu nous avons l'expérience professionnelle de 0 à 5ans qui représenté un taux de 25,53% et en 3eme lieu, il ya l'expérience professionnelle de 12ans 22ans a 23ans à 32ans avec un pourcentage de 14,89% chacune soit 29,78% pour l'ensemble des deux catégories de ce qui précède, nous constatons que l'équipe de travail de la CNEP-Banque est une équipe jeune (25,53%) de (0 à 5ans) il ya aussi une expérience mais considérable (44,68% ont l'expérience professionnelle de 6ans à 11ans).

Et de ce fait, on ne peut pas négliger les piliers de la CNEP-Banque qui sont pour la gestion de cette banque, et qui nécessite une certaine expérience.

TABLEAU N°6 : la répartition des catégories socioprofessionnelles selon les types de contrat.

Ce tableau illustre le lien entre les catégories socioprofessionnelles et les types de contrats :

les types de contrats du travail la catégorie socioprofessionnelle	CDI		CDD pour CTA/CID		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieur	2	100	0	0	2	100
Cadre	26	96,29	1	3,70	27	100
Maitrise	12	75	4	25	16	100
Exécution	2	100	0	0	2	100
Total général	42	89,14	5	10,63	47	100

L'analyse de ce tableau laisse apparaître que la totalité des cadres supérieurs et d'agents d'exécution travaillent sous le contrat à durée indéterminé, avec le pourcentage de 96,29%, des cadres qui déclarent aussi la même chose contre 3,70% qui affirment le contraire, et enfin 75% d'agent de maîtrises qui travaillent toujours sous le contrat à durée indéterminé contre 25% sous le contrat à durée déterminé.

A partir de ces données nous constatons que la majorité des employeurs de la CNEP-Banque ont des postes permanents ce qui assure leurs stabilités.

TABLEAU N°7: La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle et la durée conclue des contrats.

Ce tableau nous renseigne sur la relation entre la conclusion de la durée du 1 contrat selon la catégorie socioprofessionnelle.

La conclusion de la durée du contrat Catégorie socioprofessionnelle	3 Ans		Autre		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieure	0	0	2	100	2	100
Cadre	7	25,92	20	74,07	27	100
Maitrise	2	12,50	14	87,50	16	100
Exécution	1	50	1	50	2	100
Total général	10	21,26	37	78,70	47	100

Nous constatons également que la totalité des cadre supérieurs avec un pourcentage de 100% déclarent que 3ans n'es pas la période qui concluent leurs contrat de travail ce qui explique qu'ils ont sous le contrat à durée indéterminée.

Nous avons également relevée 87,50% des agents de maitrises qui n'ont pas une durée précise dans leurs contrat contre, 12,50% qu'ils ont une durée déterminée dans leurs contrat.

On effet 74,07 est le taux des cadres qu'ils n'ont pas une durée qui détermine leurs contrat, contre 25,92% qui ont une période précise et déterminé.

Et enfin 50% des agents d'exécution qui leurs période qui conclue leurs durée de contrat est de 3ans, contre 50% qui ont rependu par autre, en principe la majorité des salariés de la CNEP-Banque ont pas une durée déterminée de leurs contrat.

Dans ce présent tableau on a peut distinguer, 78,70% le taux de notre échantillon qui travaillent sous le contrat a durée indéterminée.

TABLEAU N°8: La relation entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat.

Le tableau ci-dessous montre la relation entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat :

Renouvellement de contrat	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Niveaux d'instruction						
Primaire	0	0	0	0	0	0
Moyen	3	100	0	0	3	100
Lycéen	10	66,66	5	33,33	15	100
Universitaire	20	68,96	9	31,03	29	100
Autre	0	0	0	0	0	0
Total	5	10,63	42	89,36	47	100

Les données de ce tableau nous informent sur le rapport qui peut exister entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat.

100% des employées qui ont le niveau moyens déclarent qu'ils ont renouvelée leur contrat, 68,96% de niveau universitaire disent aussi qu'ils on renouvelée leurs contrat de travail et enfin 66,66% des employées ayant le niveau lycéen ont renouvelée leurs contrats, contre 33,33% qui n'ont pas renouvelée leurs contrats.

Toute cette statistique nous montre que l'entreprise CNEP-Banque donne la chance à ses employeurs car elle voit que ses salariés ont des compétences à satisfaire ses objectifs.

Cela est justifié par le fait que le personnel de la CNEP-Banque a bénéficié du contrat (CDI) pour un total général de 89,14% de toute la population étudiée (voir le tableau n° 6).

TABLEAU N°9: L'engagement des salariées pour la satisfaction des objectifs de la CNEP-Banque et sa relation avec la catégorie socio-professionnelle.

Le tableau ci-dessous montre le rapport entre la catégorie socioprofessionnelle et l'engagement pour la satisfaction des objectifs de la CNEP-Banque.

L'engagement pour la satisfaction des objectifs de la CNEP-Banque Catégorie socioprofessionnelle	OUI		NON		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieure	2	100	0	0	2	100
Cadre	27	100	0	0	27	100
Maitrise	11	68,75	5	31,25	16	100
Exécution	2	100	0	0	2	100
Total général	42	89,34	5	10,63	47	100

Le tableau ci-dessous nous montre que la majorité des salariés de la CNEP-Banque sont engagée pour satisfaire les objectifs de leur entreprise, ce qui représente un pourcentage de 89,36% contre 10,63% qui disent qu'ils ne sont pas dans la CNEP-Banque pour satisfaire ces objectifs.

Les cadres supérieurs les cadre, les agents d'exécution, sont tous pour la satisfaction de cette dernière, en majorité de s'engagée pour la satisfaction des objectifs de la CNEP-Banque, et 68,75% qui est le taux d'agents de maitrise qui travail aussi pour satisfaire les objectifs de leurs entreprise contre 31,25% qui déclarent le contraire.

Cela explique que la plus par des employés de la CNEP-Banque se sont engagée pour la satisfaction des objectifs de leur entreprise pour les différentes raisons.

TABLEAU N°10: La relation entre le sexe et la sensation des salariées lors de la titularisation :

Ce tableau illustre la sensation de l'ensemble de la population selon le sexe juste après la titularisation :

La sensation des salariés lors de la titularisation	Normal		Satisfait		Indépendant		Total par sexe	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Le sexe								
Féminin	10	32,25	6	19,35	15	48,38	31	100
Masculin	1	6,25	9	56,25	6	37,50	16	100
Total général	20	23,39	08	31,90	19	44,67	47	100

On constate dans ce tableau la relation des sexes et leur sensation une fois titularisé, à travers notre analyse on trouve que les salariés sont indépendants avec un pourcentage de 44,67%. Contre 31,90% qui sont satisfait et en dernier lieu 23,39% qui sont normal

Nous constatons à travers ce tableau que 56,25% de corps masculin est satisfait par rapport a sa titularisation, contre 37,50% qui est indépendant, en même temps en trouve 6,25% pour une sensation normal lors de leur titularisation.

Par contre pour le sexe féminin on trouve 48,38% d'entre elles sont indépendante dans leurs sensations, contre 32,25% avec un sentiment normal et on remarque un pourcentage de 19,35% de femme qui est satisfaite juste après leurs titularisations.

On principe le CDD étant déjà dans l'entreprise serait prioritaire pour un recrutement en CDI si l'embauche se situe dans la même entreprise (qualification, répand aux critères d'embauche requis), ou un employeur n'est pas tenu d'embaucher un CDD pour un poste en CDI sauf si avec un accord collectif qui le stipule ou que cela soit imposer par une convention collective ou s'il fait l'objet d'un usage depuis longtemps au sein de l'entreprise.

TABLEAU N°11: La relation entre la catégorie socio-professionnelle et l'influence des types de contrat du travail sur les salariés.

Ce tableau présente le rapport entre la catégorie socioprofessionnelle et l'influence des types de contrat du travail :

Type de contrat Catégorie socioprofessionnelle	Motivation		Satisfaction au travail		Développement des compétences		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieure	1	50	1	50	0	0	2	100
Cadre	25	92,59	0	0	2	7,40	27	100
Maitrise	14	87,50	0	0	2	12,50	16	100
Exécution	2	100	0	0	0	0	2	100
Total général	42	89,36	1	2,12	4	8,51	47	100

Nous remarquons dans les données de ce tableau que la totalité des agents d'exécutions déclarent que le type de contrat influe sur leurs motivations, 92,59% est le pourcentage des cadres qui affirment la même chose, contre 7,40% qui annoncent que le type de contrat influe sur le développement des compétences.

Et en fin 50% des cadres supérieurs voient que le type de contrat influe sur la motivation des salariés, contre 50% qui déclarent que le type de contrat influe sur la satisfaction au travail.

Et dans ce cas nous distinguons que le type de contrat déterminé peut influencer sur plusieurs facteurs car la stabilité dans le travail assure beaucoup de choses pour l'employeur.

TABLEAU N°12 : La relation entre le sexe et les sentiments des salariés sur le plan relationnel.

Le tableau ci-dessous montre le rapport entre le sexe et le sentiment de l'ensemble de la population sur le plan relationnel :

Le sentiment sur le plan relationnel	Bon		Mauvais		Conflictuel		Total par sexe	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Le sexe								
Féminin	20	64,51	8	25,80	3	9,67	31	100
Masculin	10	62,50	4	25	2	12,50	16	100
Total général	30	63,82	12	25,53	5	10,63	47	100

Le total de ce tableau laisse apparaître le pourcentage de 63,82% qui est le total des deux sexes (féminin, masculin) qui déclarent qu'ils ont de bonne relation entre collègues et dans leur entreprise, cela est répartie comme suit ; 64,51% des femmes ont de bonne relation, contre 25,80% qui annoncent qu'elles ont de mauvaises relations et 9,67% ont une relation conflictuelle entre collègues.

62,50% du sexe masculin ont aussi de bonne relation dans leur entreprise, contre 25% qu'ils ont de mauvaises relations et 12,50% qu'ils ont des conflits.

Nous constatons qu'il y a une entente remarquable entre le personnel, mais il y a aussi un côté désagréable dans la relation entre collègues avec (25,53% + 10,63%), Ce taux est important aussi, il nécessite de le prendre en considération par les responsables de la CNEP-Banque afin de mettre davantage en place les conditions de travail les plus efficaces.

TABLEAU N°13:La relation de l'expérience professionnelle avec l'intégration des salariées dans leurs milieux du travail.

Le tableau ci-dessous, nous informe sur le rapport entre l'intégration des salariées dans leurs milieux du travail et la catégorie socioprofessionnelle.

L'intégration dans le milieu de travail \ L'expérience professionnelle	OUI		NON		Total par expérience professionnelle	
	F	%	F	%	F	%
0 à 5 ans	7	58,33	5	41,66	12	100
06 ans à 11 ans	21	100	0	0	21	100
12 ans à 22ans	7	100	0	0	7	100
22 ans à 32 ans	7	100	0	0	7	100
Total général	42	89,35	5	10,63	47	100

Les résultats ci-dessus nous dévoilent la relation de l'expérience professionnelle et l'intégration des salariés dans leurs milieux du travail.

L'intégration des salariés expérimentés dans leur milieu du travail est constatée dans la totalité de ces trois catégories d'expérience professionnelle : du 6ans à 11ans, du 12ans à 22ans et du 22ans à 32ans ou les salariées déclarent être intégrée dans leur milieu de travail avec 100%

58,33% est le pourcentage des salaries qui annoncent qu'ils ont aussi intégrée dans leur milieu du travail, contre 41,66% qui déclarent le contraire.

Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils nouveau d'où le besoin du temps pour leur intégration.

TABLEAU N°14: La relation entre le sexe et la réaction des salariés par rapport à la conclusion de leur contrat du travail.

Le présent tableau illustre le rapport entre le sexe et la réaction des salariés par rapport à la conclusion de leur contrat du travail :

La conclusion de la période d'essai (la réaction des salariés)	Déçue		Lésé		Sans réponse		Total général	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Le sexe								
Féminin	19	86,36	3	100	9	40,90	31	100
Masculin	3	13,63	0	0	13	59,09	16	100
Total par la sensation de la population	22	46,80	3	6,32	22	46,80	47	100

Les détails de ce tableau montre que la totalité des femmes fonctionnaire se sentent lésée si leurs contrat de travail est conclue et 86,36% de la même catégorie de sexe qui déclarent qu'elles seront déçue si leurs contrat de travail été conclue, contre 13,63% de sexe masculin qui avouent la même chose

59,09% est le pourcentage des hommes de la CNEP-Banque qui n'ont pas précisée la nature de leurs sentiment si leurs contrat de travail été conclue, contre 40,90% de sexe féminin qui ne veulent pas avouer leurs sensation si leurs contrat de travail est conclue.

Cela explique que la majorité des salaries la CNEP-Banque ne veulent pas annuler leurs contrat de travail, ainsi que la majorité des salariés ont des CDI d'où leur inquiétude est minime par rapport à ceux qui ont des CDD.

TABLEAU N°15 : la relation entre les catégories socio-professionnelles et la réception des salaires supplémentaires.

Ce tableau nous montre le rapport entre les catégories socioprofessionnelles et la réception des salaires substantiels.

Réception de salaires supplémentaires La catégorie socioprofessionnelle	OUI		NON		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieur	1	50	1	50	2	100
Cadre	15	55,55	12	44,44	27	100
Maitrise	10	62,50	6	37,50	16	100
Exécution	2	100	0	0	2	100
Total général	28	59,55	19	40,04	47	100

L'étude de ce tableau montre que 59,55% est le totale de notre population qui reçoit des primes et des salaires supplémentaires ce qui les encourage à fournir beaucoup plus d'effort contre un taux important des salariés qui ne reçoivent de salaires supplémentaires qui est de 40,04% et, la totalité des agents d'exécution affirme pas qu'ils reçoivent des salaires qui les encourage à se progresser, 55,55% des cadres et 50% des cadres supérieurs suivi de 62,50% des maitrises, contre 37,50% qui déclarent le contraire et 55,55% est le pourcentage des cadre qui annoncent que ont fait parties des employées qui ont la chance de toucher des primes et des salaires supplémentaires contre 44,44% qui déclarent le contraire.

Cela peut être expliqué que les primes et les salaires supplémentaires sont répartir selon l'expérience et l'ancienneté des travailleurs de la CNEP-Banque.

TABLEAU N°16: La relation entre la catégorie socio-professionnelle et le savoir du recours de la CNEP-Banque aux types de contrats.

Ce présent tableau nous montre la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le savoir de l'ensemble de la population sur le recours de la CNEP-Banque aux types de contrats :

Le recours de la CNEP-Banque aux types de contrats	OUI		NON		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre supérieure	2	100	0	0	2	100
Cadre	15	55,55	12	44,44	27	100
Maitrise	0	0	16	100	16	100
Exécution	0	0	2	100	2	100
Total général	17	36,17	30	63,82	47	100

A partir de ce tableau, nous retenons que 100% est le taux des cadres supérieurs qui savent pourquoi la CNEP-Banque opte pour les types de contrats CDD et CDI, contre 100% chacun pour les agents de maitrise et d'exécution qui ne savent absolument pas pourquoi la CNEP-Banque a eu recours a ces types de contrats.

Enfin 55,55% des cadres sont au courant du recours que l'entreprise pour les différents contrats de travail, contre 44,44% qui ne savent pas pourquoi la CNEP-Banque a eu recours aux différents types de contrats.

Cela explique que seulement les cadres supérieurs qui sont au courant pour quoi la CNEP-Banque a eu recours au types de contrat et cela nous parait logique étant donné que la gestion des R.H relève de la mission des cadres supérieures.

TABLEAU N°17: Le lien entre l'appartenance a la CNEP-Banque et la catégorie socio-professionnelle.

Le tableau ci-dessous, indique le lien entre l'appartenance à la CNEP-Banque et la catégorie socioprofessionnelle :

L'appartenance a la CNEP-Banque	OUI		NON		Pas tellement		Total par appartenance	
	F	%	F	%			F	%
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre supérieure	2	100	0	0	0	0	2	100
Cadre	22	81,48	0	0	5	18,51	27	100
Maitrise	11	68,75	5	31,25	0	0	16	100
Exécution	2	100	0	0	0	0	2	100
Total général	37	78,72	5	10,63	5	10,63	47	100

Dans ce tableau il est démontré clairement que la totalité des cadres supérieurs et les agents d'exécution se voient appartenir à la CNEP-Banque, 81,48% des cadres se voient aussi appartenir a leurs entreprise contre 18,51% qui se voient pas appartenir a la CNEP-Banque et enfin 68,75% d'agent de maitrises, appartient à leurs entreprise contre 31,25% qui ne se sont pas appartenir a cette entreprise.

Cela explique que, la CNEP-Banque banque valorise beaucoup ces employées, puisque ils se sentent intégré, se que leur permet d'être sociable et efficace dans leurs travail.

TABLEAU N°18: la motivation des travailleurs par la CNEP-Banque selon le sexe :

Ce tableau nous informe sur le lien entre le sexe et la motivation des travailleurs par la CNEP-Banque :

La motivation des travailleurs par la CNEP-Banque Le sexe	OUI		NON		Total par sexe	
	F	%	F	%	F	%
-Féminin	16	94,11	1	5,88	17	100
-Masculin	21	70	9	30	30	100
Total général	37	78,72	10	21,26	47	100

La lecture attentive de ce tableau confirme les résultats obtenus ci-dessous, la majorité des femmes de la CNEP-Banque déclarent que l'entreprise les motive à travailler avec un pourcentage de 94,11% contre, 5,88% de celles qui annoncent le contraire et 70% de sexe masculin qui confirme que leurs entreprise les motivent à travaillé contre 30% qui déclarent le contraire.

Cela montre que la plus part des employées de la CNEP-Banque sont motivée dans leurs milieu de travail.

TABLEAU N°19: La relation de l'expérience professionnelle avec le choix des types de contrats.

Ce tableau nous éclaire sur le lien entre l'expérience professionnelle et le choix des différents contrats :

Le choix du contrat du travail L'expérience professionnelle	CDI		CDD		Total par expérience professionnelle	
	F	%	F	%	F	%
0 à 5 ans	6	50	6	50	12	100
06 ans à 11 ans	21	100	0	0	21	100
12 ans à 22ans	7	100	0	0	7	100
22 ans à 32 ans	6	85,71	1	14,28	7	100
Total général	40	85,10	7	14,89	47	100

D'après les données statistique de ce tableau nous constatons que la totalité de notre échantillon qui ont choisi le contrat a durée indéterminé est 85,10% et cela est répartie comme suit ; 100% des salariées qui ont l'expérience de 6ans a 11ans et de 12ans à 22ans ont choisi le contrat a durée indéterminé et 87,71%

Est le taux des salariée qui ont l'expérience de 22ans a 32ans qui ont aussi opté pour le contrat a durée indéterminé contre 14,28% qui ont choisi le CDD, et enfin 50% de ce qui ont l'expérience de 5ans et moins sont choisi aussi le CDI contre 50% qui déclarent le contraire.

En effet le choix des contrats de travail peut être déterminé par plusieurs facteurs à savoir la motivation et la stabilité des salariés dans l'entreprise.

TABLEAU N°20: La relation entre les considérations de l'aspect juridique lors du choix de contrat du travail et la catégorie socio-professionnelle.

Le présent tableau illustre le rapport entre l'aspect juridique et de type de contrat selon la catégorie socioprofessionnelle :

L'aspect juridique et le choix du type de contrat	OUI		NON		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre supérieure	2	100	0	0	2	100
Cadre	20	74,07	7	25,92	27	100
Maitrise	8	50	8	50	16	100
Exécution	0	0	2	100	2	100
Total général	31	65,95	16	34,04	47	100

Les données statistique de ce tableau qui nous démontre la relation entre l'aspect juridique lors de choix d'un contrat de travail selon la catégorie socioprofessionnelle ; nous montre que 74,07% des cadres confirme que l'aspect est pris en considération lors du choix d'un contrat de travail contre 25,92% déclarent le contraire.

Et 50% des agents de maitrise montrent que l'aspect juridique est pris en considération lorsque de choix d'un contrat de travail contre 50% qui annonce le contraire, tenir compte de l'aspect juridique lors de la rédaction d'un contrat de travail est très important dans la mesure ou ce dernier est par définition un acte juridique qui lie les deux parties contractantes ; ce qui permet d'éviter toute forme de litige et de clarifier la relation de travail.

TABLEAU N°21: La relation entre la catégorie socio-professionnelle et l'influence du salaire reçue sur la motivation des travailleurs.

Ce tableau expose le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et l'influence du salaire reçue sur la motivation des travailleurs :

Le salaire découlant des types de contrat et sont influence sur la motivation des travailleurs	OUI		NON		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre supérieure	0	0	2	100	2	100
Cadre	2	7,40	25	92,59	27	100
Maitrise	2	12,50	14	87,50	16	100
Exécution	1	50	1	50	2	100
Total général	5	10,63	42	89,36	47	100

Ce tableau expose le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et l'influence sur la motivation des travailleurs.

Ce tableau montre qu'un pourcentage de 100% des cadres supérieures voit que le salaire n'influe pas sur la motivation des employés, 92,59% des cadres annoncent aussi que le salaire n'influe pas sur la motivation, contre 7,40% qui trouvent que le salaire retenus retenu joue un rôle sur leur motivation au travail. 87,50% d'agents de maitrise déclare que leur motivation n'est pas influencée par le salaire, contre 12,50% qui annoncent le contraire. En fin 50% d'agents d'exécutions affirment que le salaire influe sur leur motivation et 50% disent le contraire.

Cela explique que la majorité des salariés de la CNEP-Banque travail ; car ils aiment leurs travail et appréciée beaucoup leur entreprise et le salaire n'influe pas sur leurs performance et sur leurs motivation.

On peut aimer son travail et éprouver un plaisir dans son exercice, sans pour autant être satisfait de son salaire, dans le cas ou on ne travaille pas que pour le salaire. Comme on peut porter un intérêt au travail, mis à part sa rétribution économique et l'insatisfaction vis-à-vis cette dernière ; mais se réjouir de son travail qu'on exerce dans un environnement ou règne un climat social agréable, lorsque on est impliqué dans son poste et ses taches.

TABLEAU N°22: La relation entre le type de contrat qui répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque et la catégorie socio-professionnelle.

Les données de ce tableau nous informent sur le rapport qui peut exister entre les types de contrat qui répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque et la catégorie socioprofessionnelle :

Les types de contrat Catégorie socioprofessionnelle	CDI		CDD pour CTA/CID		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieur	2	100	0	0	2	100
Cadre	18	66,66	9	33,33	27	100
Maitrise	9	56,25	7	43,75	16	100
Exécution	2	100	0	0	2	100
Total général	31	65,95	16	34,04	47	100

D'une façon générale, Il y a 65,95% de la population qui a jugé que le CDI est le type de contrat le plus efficace et qui répond aux objectifs de la CNEP-Banque, mais il ya un nombre important de la population qui jugée objectifs de la CNEP-Banque avec un pourcentage de 34,04%.

D'après les détail, de ce tableau nous constatons que 100% des cadres supérieurs disent que c'est le contrat a durée indéterminé qui répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque, contre 66,66 des cadres qui disent aussi la même chose et 33,33% d'entre eux qui disent que c'est le contrat a durée déterminé qui répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque, par contre 56,25% des maitrises déclarent que le contrat a durée indéterminé répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque contre 43,75%, qui disent le contraire, que le contrat a durée déterminé répond le plus aux objectifs de l'entreprise.

Enfin 100% est le pourcentage des agents maitrise qui disent que c'est le contrat a durée indéterminé qui répond aux objectifs de l'entreprise.

Dans l'ensemble, les différents types de contrat utilisés au sein de la CNEP-Banque répondent d'une façon ou d'une autre aux objectifs de l'entreprise.

Le salarié en contrat a durée indéterminé prône la promotion contrairement a celui qui est en contrat a durée déterminé qui est toujours en quête d'une titularisation.

TABLEAU N°23: La relation entre les catégories socio-professionnelle selon l'influence de type de contrat sur le rendement du salarié.

Ce tableau nous renseigne sur le lien entre la catégorie socioprofessionnelle et l'influence de type de contrat sur le rendement du salarié.

L'influence de type de contrat sur le rendement de salarié Catégorie socioprofessionnelle	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieure	2	100	0	0	2	100
Cadre	24	88,88	3	11,11	27	100
Maitrise	12	75	4	2	16	100
Exécution	1	50	1	50	2	100
Total	39	82,96	8	17,01	47	100

La présente analyse est également fondée sur l'influence des types de contrats sur le rendement, des salariés la totalité des cadres supérieures déclarent que le type de contrat influe l'efficacité du salarié. 88,88% est le pourcentage des cadres qui avouent la même chose, contre 11,11% qui annoncent le contraire.

75% d'agents de maitrise voient que le type de contrat peut influencer l'efficacité du salarié, contre 25% qui déclarent le contraire.

Et enfin 50% d'agent de maitrises voient que le type de contrat influe sur le rendement des salariés contre 50% qui confirme le contraire.

En général, quelque soit le type de contrat conclu, il a un impact sur la performance du salarié au travail. Et ce qui est exprimé d'une façon générale par la majorité de la population avec un taux de 82,96%.

Cela peut s'expliquer par le fait que le CDI désigne pour le salarié ; la stabilité, le non retour au chômage et la possibilité d'envisager d'autre objectifs, et pour le salarié : fournir plus d'effort pour pouvoir atteindre l'objectif de recrutement au sein de la CNEP-Banque avec un CDI.

TABLEAU N°24: La relation entre les catégories socio-professionnelles et le type de contrat qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement.

Ce tableau illustre le rapport qui peut exister entre la catégorie socioprofessionnelle, et le type de contrat qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement :

Le type de contrat qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement Catégorie socioprofessionnelle	CDI		CDD pour CTA/CID		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre supérieur	2	100	0	0	2	100
Cadre	18	66,66	9	33,33	27	100
Maitrise	10	21,27	6	12,76	16	100
Exécution	1	2,12	1	2,12	2	100
Total général	31	65,93	16	34,02	47	100

Ce tableau si dessous nous montre la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le type de contrat qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement.

Nous constatons à travers ce tableau, 65,93% est le total de notre population qui déclarent que c'est le contrat a durée indéterminé qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement, contre 34,02% personnes de notre population qui annonce le contraire ; le contrat a durée déterminé qui répond le mieux au objectifs de leurs entreprises.

En effet 100% des cadres supérieurs voient que le (CDI) répond le plus aux besoins de la CNEP-Banque et 66,66% des cadre qui voient la même chose contre 33,33% qui voient le

contraire et ils affirment que le (CDD) peut répondre le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque, et 50% d'agent d'exécution affirme que c'est le (CDD) qui répond aux objectifs de leur entreprise contre 50% qui voient le contraire.

Et enfin, 21,27% d'agent de maîtrise voient aussi que c'est le contrat à durée indéterminé qui répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement, contre 12,27% qui voient le contraire, et comme notre entreprise est une entreprise économique nous distinguons que les deux types de contrats de travail peuvent répondre mieux financièrement en matière de recrutement.

Discussion des résultats de l'enquête et des Hypothèses :

Le contrat de travail est un accord conclu entre l'employeur et l'employé. Il est issu du droit civil, capacité de contracter, consentement, objet ...etc., toutefois, ces règles tiennent compte des spécificités des relations de travail. L'employeur et les salariés doivent respecter leurs obligations respectives découlant de la loi, de la convention collective ou des accords collectifs.

D'après l'étude que nous avons effectuée à la CNEP-Banque, nous avons conclu que le type de contrat de travail le plus utilisé est le contrat à durée indéterminée et cela est dû à la capacité financière de cette dernière. En effet, l'entreprise fait recours également à d'autres types de contrat de travail, contrat à durée déterminée comme moyen de tester les capacités de salarié avant son recrutement définitif, mais aussi selon la nature de l'activité exercée pour le salarié à temps partiel.

En outre, tout type de contrat de travail peut répondre efficacement aux objectifs de l'entreprise, les CDD sont très motivés pour un emploi meilleur.

La CNEP-Banque opte pour le type de contrat CDD pour évaluer les compétences et la motivation de ses salariées cela leur permet de finir d'avoir un contrat CDI qui va rassurer leur stabilité et les encourager à donner le meilleur d'eux-même.

Enfin quel que soit le type de contrat de travail adopté par l'entreprise, la clarification et la précision de la relation de travail est très essentielle pour éviter toute sorte de conflit entre les parties contractantes.

La discussion des hypothèses :

Pour la première hypothèse :

les contrats de travail appliqués par l'entreprise sont en fonction des objectifs et des besoins de l'entreprise CNEP-Banque.

Dans cette hypothèse on a constaté ; d'après notre enquête à la CNEP-Banque, et les résultats obtenus, que le rapport au travail des salariés enquêtés se réfère à leurs attentes vis-à-vis du travail ; c'est-à-dire qu'ils espèrent des rémunérations en premier lieu, des

reconnaisances et de l'épanouissement ; ce qui détermine la nature du rapport au travail qu'ils entretiennent au sein de cette entreprise et par rapport à leurs contrats de travail.

Ces enquêtés veulent et espèrent être reconnus pour les efforts qu'ils ont fait pendant qu'ils travaillent au sein de la CNEP-Banque.

La majorité des salariés de cette entreprise cherchent à travailler dans de bonnes conditions ce qui fait que cela les poussera à travailler sérieusement.

Pour la deuxième hypothèse :

les contrats de travail appliqués au sein de la CNEP-Banque reflète l'organisme comme un lieu de socialisation.

La question de la socialisation est cruciale car recruter un salarié engendre toujours des coûts souvent considérés comme un investissement par les DRH or des facteurs sont à prendre en compte dans ce processus d'intégration. Les attentes et les comportements des salariés à l'égard de l'entreprise ; L'objectif de notre recherche est de connaître les tactiques utilisée par les cadres supérieurs, selon le type de procédure qu'ils ont tendance à développer pour une bonne et parfaite intégration et socialisation entre les membres de l'entreprise CNEP-Banque. Ont constate dans l'entreprise CNEP-Banque, ont analysant les résultats de notre enquête que les salariés de cette dernière son bien intégrée et ont ressent une certaine confiance et responsabilité et bien sure le respect entre les employeurs et cela peut être expliqué par rapport a leurs repense qui montre et explique les bonnes relations entre les collègues.

Le lien social repose sur un contrat passé entre tous les individus dans leur propre intérêt. On retrouve cette conception chez J.J. ROUSSEAU pour qui la liberté individuelle est garantie par le respect de celle des autres; chez E. Durkheim pour qui la division du travail social relie les individus par l'interdépendance qui en résulte entre eux et enfin chez A.SMITH pour qui, en agissant pour son propre intérêt, chacun sert sans le vouloir l'intérêt de tous.

dans notre cas ont trouve que les salariés n'ont pas pris en considération d'être un cadre supérieur ou un cadre ou bien un agent d'exécution, ou bien par rapport a leurs contrats de travail, bien au contraire ils y a une bonne complicité entre tout les membre et cela qu'on a aimer pendant notre période de stage pratique, le vrais sens de la socialisation.

Pour la troisième hypothèse :

Les compétences, la performance et la motivation dans le milieu de travail sont les exigences de chaque entreprise pour confirmé sont développement et sa progression, la CNEP-Banque opte pour les types de contrats pour de déférente raisons, évalué le degré des compétences et la motivation de ces salariés pour les employeurs qui sont sous le contrat a durée déterminée, ces dernier donne la chance aux employés qui travail sous le contrat a durée déterminée d'avoir un contrat a durée indéterminée qui va assuré leurs stabilité et à donnée le meilleurs d'eux même pour satisfaire les objectifs et les besoins de leurs entreprise.

Et d'après nos résultats nous distinguons ;

- chaque entreprise cherche a satisfaire ses besoins et atteindre ces objectifs cela à indiquée la CNEP-Banque au recours aux types de contrats (CDD et CDI). Qui sont comme moyen de répondre a ces objectifs, le CDD est un contrat qui évalue les compétences et la motivation de ces salariés, le CDI est un contrat qui assure la stabilité de l'employé et qui lui donne l'occasion à donnée le meilleurs de lui-même.
- Les contrats de travail appliqués au sein de la CNEP-Banque reflètent l'organisme comme un lieu de socialisation, d'après les statistique obtenue de notre étude, ont constate que la majorité des employeurs de la CNEP-Banque ont de bonne relations entre eux et ils sont intégré dans leurs milieu de travail.
- Les contrats de travail utilisé à la CNEP-Banque répondent à l'organisation scientifique du travail, d'après notre étude ont a constaté que l'expérience professionnelle et la catégorie joue un rôle très important au sein d'un organisme et chaque employée reçois ce qu'il doit avoir, par rapport à son poste occupée.

Conclusion

Conclusion générale :

La réalisation de ce présent travail a permis d'élargir nos connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines en générale et avec tous les ouvrages utilisés, nous avons constaté que la gestion des ressources humaines a connue une grande évolution, mais la fonction ressources humaines dans les entreprises Algériennes est très récente et négligée.

Le développement des ressources humaines qui est considéré comme un compromis entre les objectifs de l'entreprise et ceux des salariés, à cet effet en ouvre le champ à la recherche approfondie dans ce domaine afin de développer le mode de gestion utilisé au sein des entreprises Algériennes et en particulier CNEP-Banque.

Notre étude nous a permis de confirmer les possibilités de développement de la gestion des ressources humaines à travers les contrats de travail.

En effet notre étude se base sur la relation de travail qui est régit par le droit de travail, et cela se fait dans le contrat de travail, et nous avons pu comprendre aussi comment se naissse, se développe et se prenne fin cette relation, qui existe entre l'employeur et l'employé.

Et sur le terrain, on a vu des résultats réels dans cette étude, car l'employeur se base sur ses besoins en personnel et les compétences du candidat ; pour le recruter et pour préciser le type de contrat à signer, il se base sur le poste a occupé et son expérience.

En fin, la durée du contrat de travail représente un facteur essentiel entre l'employeur et l'employé, ce qui permet au salarié de développer ses compétences et a l'employeur de bénéficier et de réaliser ses projets.

Et cela nous a permis de dire que le contrat de travail est un accord par lequel les deux parties s'engagent.

Nous sommes arrivées enfin pour confirmé ou infirmé notre question principal de notre problématique, d'après notre études effectuée a l'entreprise CNEP-Banque nous constatons que les choix des contrats de travail de cette dernière se réfère au références juridique qui est la loi 90.11.

La Liste Bibliographique

La Liste Des Abréviations :

- **C .T.T : contrat de travail temporaire.**
- **C.T.I: contrat de travail intermittent.**
- **C.T.P : contrat de travail à temps partiel.**
- **C.T.D : contrat de travail à domicile.**
- **CID: Contrat d'Insertion Diplômée.**
- **C.I.P: Contrat d'Insertion Professionnel.**
- **C.F.I: Contrat de Formation d'Insertion.**
- **C.T.A: Contrat de Travail d'Aide.**
- **C.D.I: Contrat a Durée Indéterminée.**
- **C.D.D: Contrat a Durée Déterminée.**
- **C.F.PA : Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage.**
- **C.N.E.P.D : Centre National d'Enseignement Professionnel a distance.**
- **D.G: Directeur Générale.**
- **D.R.H: Directeur des Ressources Humaines.**
- **D.A.I.P: Dispositif d'Aide d'Insertion Professionnel.**
- **D.I.D: Dispositif d'Insertion d'Aide.**
- **G.R.H : Gestion des Ressources Humaines**
- **R.H: Ressource Humaine.**

Les annexes

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociale

Département des sciences sociales

Questionnaire de recherche sur le thème :

«L’impact des types de contrats de travail sur les Employés

Le cas de : CNEP-Banque Direction Réseau Bejaia »

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d’étude en master, spécialité sociologie du travail, nous vous prions de bien vouloir répondre à notre questionnaire afin de collecter et réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude.

Sachez que vos réponses ne seront utilisées que pour des fins scientifiques, nous vous remercions d’avance pour votre collaboration.

Préparé par les étudiantes :

KHETACHE Lydia

KHELOUFI Souad

Encadré par :

Mme R. IFOURAH

Le questionnaire :

Les données socioprofessionnelles

1- Sexe : Féminin Masculin

2- Age :

3- niveau d'instruction :

Primaire

Moyen

Lycéen

Universitaire

Autre

4- La catégorie socioprofessionnelle :

-Cadre supérieurs -Cadre -Maitrise -Exécutions

5- L'expérience professionnelle :

-0 à 5 ans

-06 ans à 11 ans

-12 ans à 22 ans

-22 ans à 32 ans

Axe n° 1 : les contrats de travail appliqué par l'entreprise sont en fonction des objectifs et besoins de l'entreprise CNEP-Banque.

6- Quelle est votre type de contrat du travail :

-CDI -CDD pour CTA /CID

7- quelle est la durée conclue de votre contrat ?

-3 ans

- Autre citez la

8- Est-ce que l'organisme vous a déjà renouvelé votre contrat ?

-Oui

-Non

9-Etes-vous engagé pour satisfaire les objectifs de la CNEP-Banque ?

-Oui

-Non

-Pour quoi ?

10- Est-ce que vous savez pour quoi la CNEP Banque à eu recours aux types de contrats ?

-Oui

-Non

11- Quel type de contrat répond le mieux aux objectifs de la CNEP-Banque ?

-CDI

-CDD pour CTA /CID

12- Quel type de contrat répond le mieux financièrement aux besoins de la CNEP-Banque en matière de recrutement ?

-CDI

CDD pour CTA /CID

-Autre, citez le,.....

Axe n° 2 : les contrats de travail appliqués au sein de la CNEP-Banque reflète l'organisme comme un lieu de socialisation.

13-Que sera votre sensation une fois titularisé ?

-Normal

-satisfait

-Indépendant

14- Est-ce que le type de contrat CDI ou CDD influe votre

- motivation

- satisfaction au travail

- développement des compétences

15- Quel est votre sentiment sur le plan relationnel ?

-Bon

-Mauvais

- Conflictuel

-

Comment ?.....

16- trouvez- vous que vous êtes intégré dans votre milieu de travail ?

-Oui

-Non

-Comment ?.....

17-Que sera votre réaction si votre période d'essai n'a pas été concluante?

- Déçue

- Lésé

- Autres

- Lesquelles ?.....

18- Est-ce que vous vous voyez appartenir à la CNEP Banque ?

-Oui

-Non

-pas tellement

19- La CNEP-Banque vous motive t'elle à travailler ?

-Oui

-Non

20- Est-ce que le salaire découlant des types de contrat influe la motivation des travailleurs ?

-Oui

-Non

21- Selon vous, est ce que le type de contrat influe sur Le rendement du salarié ?

-Oui

-Non

-Comment ?.....

Axe n° 3 : les contrats de travail utilisés à la CNEP-Banque répondant à l'organisation scientifique de travail.

22- Est ce que le rythme de travail répond aux articles du contrat :

-Oui

-Non

-Comment ?.....

23- Est ce que vous recevez des salaires substantiels (des primes etc.) qui vous encourage à fournir plus d'effort ?

-Oui

-Non

24- Si vous avez à choisir entre les différents types de contrat, pour lequel opterez-vous ?

-CDI

CDD pour CTA /CID

- pourquoi ?

.....
.....

25- prenez- vous en considération l'aspect juridique lors du choix du contrat de travail ?

-Oui

-Non

26- Est –ce que vous avez d'autre propositions a nous suggérer ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Merci