

Libertés, droits individuels et vie professionnelle en Algérie¹

Ghania Graba

Maitre de conférence (A) à La Faculté de Droit
Université d'Alger 1

Koriche Mahammed Nasr Eddine

Professeur à la Faculté des Sciences Politiques et des relations internationales
Université d'Alger 3

Résumé:

Avec l'abandon de la référence au socialisme et la réforme économique libérale engagée à la fin des années 1980, l'Etat est confronté à l'exigence de la mise en œuvre d'une politique sociale qui prendrait en charge, dans la période de transition, les dysfonctionnements induits par les bouleversements économiques. L'Etat maintient certaines de ses missions traditionnelles dans le cadre d'un système de protection sociale basée sur la logique de solidarité sociale. Il reconduit le système de sécurité sociale mis en place en 1983 qui présente des dysfonctionnements, en se limitant à lui apporter des aménagements sans véritable réforme.

Mots clefs: libertés individuelles. Le respect de la dignité. les contrats individuels de travail. Le règlement intérieur. la vie personnelle. santé du travailleur. la vie publique. la relation de travail. fonction publique. les droits collectifs.

ملخص:

واجهت الدولة، مع الابتعاد عن الاشتراكية كمرجعية والتوجه نحو الإصلاح الاقتصادي الليبرالي في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي، متطلبات مرتبطة بضرورة وضع سياسة اجتماعية تتحمل أثناء المرحلة الانتقالية آثار الاختلال الناجم عن التحولات الاقتصادية. ولقد حافظت الدولة

¹ Publié pour la première fois dans un ouvrage collectif, « Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ? », s/d de Philippe Auvergnon, Presses Universitaires de Bordeaux, Pessac, 2011

على بعض من مهامها التقليدية في إطار نظام حماية اجتماعية قائم على منطق التضامن الاجتماعي . غير أنها قامت بتمديد منطق النظام الاجتماعي الذي وضع في سنة 1983 والذي لا يخلو من نقائص واكتفت ببعض التعديلات بدون الذهاب إلى الإصلاح الحقيقي.

الكلمات الدالة: الحريات الفردية، احترام الكرامة، عقود العمل الفردية، النظام الداخلي، الحياة الشخصية، صحة العامل، الحياة العامة، علاقة العمل، خدمة عامة، الحقوق الجماعية.

Summary:

Discarding the reference to socialism and liberal economic reform initiated in the late 1980, the Algerian Government is faced with the requirement of implementing a social policy which would cover, in traditional period, dysfunctions led by the economic dislocations. The State maintained some of its traditional missions as part of social welfare based on the logic of social solidarity. It extends the social security system, introduced in 1983, which presents dysfunctions, and confined to only making adjustments, without moving directly into real reform.

Key words: individual freedoms. Respect for dignity. individual contracts of employment. The rules of procedure . personal life. health of the worker . public life. the employment relationship . public function. collective rights.

Introduction:

Dans le contexte algérien, entre 1962 et 1989, l'encadrement des relations individuelles du travail a été marqué par l'emprise du statut légal commun à l'ensemble des travailleurs, dans un espace économique très largement dominé par le secteur public. Ce statut ne fait de place ni à l'autonomie individuelle du travailleur ni à celle des dirigeants de l'entreprise. Les droits et obligations de chacune des parties sont exclusivement ceux que les normes de source étatique (lois et règlements) déterminent en rapport étroit avec les exigences du cadre de la relation de travail. En l'absence de toute autonomie normative de l'entreprise, il n'y aurait « d'ingérence » possible d'un employeur dans des aspects de la vie

personnelle du salarié que dans la mesure de ce qui est considéré par le statut légal, donc par l'État, nécessaire, compte tenu des spécificités des tâches à accomplir et de l'organisation du travail.

Dans la législation du travail, la question des droits et libertés individuelles, l'émergence du contrat comme instrument d'encadrement de la relation de travail, et surtout la reconnaissance d'un pouvoir réglementaire et disciplinaire de l'employeur susceptible de conduire à des dépassements, sont des préoccupations assez récentes. Elles datent de la réforme libérale du droit du travail de 1990.

Dans le droit public, les principes fondamentaux des services publics et de la Fonction publique que sont la légalité, l'égalité, la mutabilité font du fonctionnaire un citoyen particulier. Les valeurs du service public sont à la base des relations entre l'agent public et son environnement. De plus en plus souvent, comme pour compléter ou renforcer le caractère impératif des droits et des obligations des fonctionnaires, différents secteurs de la Fonction publique réfléchissent à des règles de déontologie professionnelle qui pourraient concilier des principes basés sur des valeurs parfois contradictoires. En effet, soumis au principe d'obéissance hiérarchique, le fonctionnaire ne doit cependant pas exécuter les ordres manifestement illégaux. Libre de ses opinions, il doit néanmoins faire preuve de réserve aussi bien dans ses propos que dans la manifestation de ses convictions, tenu de satisfaire aux demandes d'information du public, il est, dans le même temps, soumis au secret professionnel.

De façon générale, on constate, qu'au-delà de la proclamation de l'inviolabilité de la vie privée par la Constitution, il n'existe pas encore, en Algérie, un droit subjectif au respect de la vie privée. Plus singulièrement, en droit du travail, l'idée que les salariés ont droit au respect de leur vie personnelle sur le lieu de travail n'est pour l'heure nullement envisagée.

Toutefois, nonobstant ces réserves importantes, l'analyse du droit du travail, comme celle du droit public, permet de relever que des libertés, des droits civils et des aspects de la vie personnelle des salariés et des agents publics sont perceptibles, dans une double logique de protection et de restriction. En effet, ces droits et ces libertés sont soit protégés au détriment de la vie professionnelle, soit, au contraire, restreints en raison des contraintes qui résultent du travail salarié et des nécessités du service public. Le rapport entre ces deux logiques est bien évidemment différent selon qu'on le mesure dans le droit commun du

travail ou dans le droit qui régit les agents publics. Il s'agit donc dans cette contribution de voir comment s'organisent et s'articulent, dans chacun des secteurs, les rapports entre libertés et droits individuels et vie la professionnelle.

Première partie : droits et libertés des salariés

I. Modalités de « régulation » des libertés individuelles

Ni le droit commun ni la législation du travail ne consacrent des dispositions pertinentes lorsqu'il s'agit de protéger les droits et libertés individuelles du travailleur, en tant que personne. Seule la Constitution garantit, à tous les citoyens, des libertés et des droits fondamentaux dont le salarié pourrait en principe se prévaloir en toute circonstance, singulièrement dans le cadre de la relation de travail. Mais aucune jurisprudence, faute de contentieux, n'est encore venue confirmer cette hypothèse.

Dans le champ du droit conventionnel, cette question n'a pas retenu l'attention des organisations syndicales et des dirigeants des entreprises publiques. Seule une convention collective cadre du secteur économique privé, datant de 2006, lui consacre quelques clauses. Les règlements intérieurs révèlent des restrictions assez classiques apportées aux droits et libertés des travailleurs ; celles-ci sont justifiées par l'organisation du travail et les exigences en matière d'hygiène et de sécurité. Quant aux contrats individuels de travail, ils ne contiennent pas de clauses présentant un réel intérêt dans ce domaine.

1. La Constitution

La protection des droits et libertés des travailleurs en tant que personnes pourrait trouver appui sur un socle de dispositions à valeur constitutionnelle. Celles-ci consacrent la liberté de conscience et d'opinion, l'inviolabilité de la vie privée et du domicile, et la garantie du droit au repos². L'ensemble de ces libertés et de ces droits qui organisent la reconnaissance de l'individu autonome ont, dans la conception libérale de la Constitution de 1989, pour l'État et pour la "société civile" un caractère impératif. Ils marqueraient en théorie, la limite infranchissable du pouvoir que la société et même l'État ont sur chacun des

² Art. 34 « L'État garantit l'inviolabilité de la personne humaine.

Toute forme de violence physique ou morale ou d'atteinte à la dignité est proscrite ».

Art. 36 « La liberté de conscience et la liberté d'opinion sont inviolables ».

Art. 39 « La vie privée et l'honneur du citoyen sont inviolables et protégés par la loi ».

Art. 40 « L'État garantit l'inviolabilité du domicile ».

Art. 55 « Le droit au repos est garanti, la loi en détermine les modalités d'exercice ».

membres. Mais il n'est pas certain que le travailleur puisse invoquer directement auprès du juge en matière sociale la Constitution pour obtenir qu'il ne soit pas porté atteinte à ses droits-libertés dans le cadre de la relation de travail. Aucune jurisprudence ne permet aujourd'hui de l'affirmer. En droit du travail, le législateur n'a pas encore adopté des dispositions protégeant la vie personnelle du travailleur dans la voie tracée par la Constitution³.

2. La loi

La loi ne reconnaît pas expressément et directement les libertés individuelles et la vie personnelle des travailleurs comme des droits devant être protégés contre certaines formes d'intrusions éventuelles de l'employeur pour leur apporter des restrictions.

La législation du travail intervient néanmoins en posant au moins deux principes qui pourraient, le cas échéant, servir de rempart contre les dépassements de l'employeur : le respect de la dignité du travailleur et sa protection contre la discrimination en rapport avec certains motifs.

a) Le respect de la dignité

La loi relative aux relations de travail prévoit que dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont droit « au respect de leur intégrité morale et de leur dignité »⁴. En énonçant le droit au respect de la dignité, la loi, elle-même, ne donne guère de précisions. Le « respect de la dignité » n'a pas encore été à l'origine d'un contentieux qui aurait donné aux juges l'occasion d'apprécier ses implications dans le cadre de la relation de travail. On peut seulement s'interroger : peut-on au regard de la dignité tolérer, par exemple, que le salarié soit surveillé et filmé, que ses effets soient fouillés, etc.

b) La protection contre toute discrimination

La loi relative aux relations de travail interdit toute discrimination en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail fondée sur certains motifs précisément déterminés⁵. Il apparaît que nombre des motifs mentionnés correspondent justement à des facettes de la vie personnelle (privée ou publique)

³ Parmi les « droits fondamentaux », seul le « droit au repos » fait l'objet en droit du travail d'une réglementation spécifique qui, le cas échéant, sera imposée à l'employeur, à la demande du travailleur, par le Tribunal siégeant en matière sociale.

⁴ Loi du 21 avril 1990, article 6.

⁵ Ibid., article 17.

du travailleur. Ainsi, en matière d'emploi, de rémunération et de conditions de travail, l'employeur ne peut prendre en considération les opinions politiques du salarié, ses activités syndicales, sa situation matrimoniale ou encore ses liens familiaux. À travers le principe de non-discrimination fondée sur certains motifs, il apparaît que la loi consacre un principe de non-ingérence dans la vie personnelle du salarié. Cette ingérence ne peut être ni le fait de l'employeur ni résulter de clauses d'une convention ; la loi intervenant pour déclarer nulle et de nul effet « toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleur (...) »⁶.

Seule l'intervention des juges, si l'occasion leur est donnée, pourrait attacher des effets à l'énoncé de ces deux principes pour protéger le travailleur d'éventuelles intrusions de l'employeur dans sa vie personnelle, privée ou publique. En dehors de ces principes, il peut être relevé dans le droit positif nombre de dispositions particulières à certaines matières qui méritent d'être analysées en rapport avec la question des droits et des libertés individuelles dans le cadre de la relation de travail⁷.

3. Les conventions collectives et les contrats individuels de travail

La négociation collective ne constitue pas encore une voie pour assurer la défense des droits fondamentaux et des libertés individuelles des travailleurs. D'ailleurs, de façon générale, depuis la réforme libérale du droit du travail de 1990, le droit conventionnel ne s'est pas vraiment développé dans les entreprises du secteur privé. Ce n'est qu'en septembre 2006 qu'une convention collective cadre du secteur économique privé est adoptée par l'Union Générale des Travailleurs Algériens et cinq organisations patronales. Il est remarquable que les signataires de cette toute première convention nationale intersectorielle se soient préoccupés des « droits des personnes » et de leurs « libertés individuelles ». Selon les dispositions de l'article 14 de cette convention, « les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives ne peuvent faire l'objet d'aucune restriction qui ne serait pas justifiée de manière impérieuse, par la nature de l'activité confiée au salarié ».

On peut observer par contre que dans le secteur économique public, les conventions des entreprises et des branches professionnelles ne font pas encore

⁶ Ibid.

⁷ Cf. infra II.

mention des libertés individuelles ou d'aspects intéressant la vie personnelle des travailleurs. On ne rencontre pas de dispositions qui reflètent ce type de préoccupations. La menace sur les libertés individuelles et les droits des personnes serait-elle plus réelle dans l'entreprise privée, que dans l'entreprise publique ?

L'encadrement contractuel des relations individuelles de travail ne fournit pas d'exemples de limitations aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Le contenu du contrat individuel de travail se limite généralement aux clauses classiques concernant les conditions d'emploi et de rémunération.

4. Le règlement intérieur

Lorsqu'on s'interroge sur les éventuelles restrictions aux libertés individuelles dans le cadre de la relation de travail, l'instrument qui retient le plus l'attention est bien évidemment le règlement intérieur d'entreprise. Avec la réforme libérale du droit du travail en Algérie, le législateur a fait du règlement intérieur d'entreprise, acte unilatéral de l'employeur, l'instrument normatif privilégié de l'encadrement juridique de son pouvoir réglementaire et disciplinaire. Mais, les restrictions auxquelles la législation assujettit l'exercice du pouvoir patronal, singulièrement celui de licencier, peuvent contribuer indirectement à protéger le travailleur dans sa vie personnelle. Les travailleurs sont protégés contre l'arbitraire selon des formes comparables à celles que la loi garantit aux citoyens en matière pénale. Le salarié est, en effet, mis en mesure de savoir avant d'agir ce qui lui est interdit ou, au contraire, prescrit par l'employeur, et passible de sanctions. L'employeur ne peut **donc** pas le sanctionner pour des actes qu'il n'aura pas préalablement définis et incriminés en rapport avec l'activité professionnelle.

Le problème reste cependant entier de savoir quelle est l'étendue du pouvoir de l'employeur dans l'incrimination des faits qu'il pourrait reprocher au salarié et quelles sont les garanties offertes aux salariés, singulièrement lorsqu'il s'agit de protéger leurs droits et libertés en tant que personnes. En principe, l'employeur n'a pas la possibilité de sanctionner, et singulièrement de licencier, pour motif personnel non disciplinaire. Les domaines du règlement intérieur, tels que déterminés par la loi, rendraient toute sanction disciplinaire ayant pour objet un comportement ne relevant pas de la vie professionnelle du salarié illicite. Le pouvoir disciplinaire ne peut concerner que les fautes commises par le salarié à l'occasion du travail. Un comportement du salarié ne relevant pas de sa vie

professionnelle ne peut constituer une faute disciplinaire que l'employeur pourrait sanctionner.

Si le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne peut s'exercer que lorsque les faits reprochés aux salariés sont susceptibles d'être mis en rapport avec l'activité professionnelle, il n'est pas toujours facile cependant d'établir si un tel rapport existe bien ou non. En effet, dans une approche restrictive, l'existence de ce rapport ne serait retenue que dans l'hypothèse où les faits répréhensibles du salarié se sont produits au temps et au lieu de travail ; or, il ne peut être contesté que dans certains cas, le comportement du salarié peut être à l'origine d'un trouble dans l'entreprise, alors même que les faits ne se sont produits ni au temps ni au lieu de travail⁸. À l'inverse, il ne peut être admis que l'employeur soit en droit de s'ingérer dans tout comportement du salarié, au seul motif que ce comportement a eu lieu pendant les périodes où le salarié est sous son autorité.

Mais, au-delà de ces considérations générales, la seule référence expresse aux droits et libertés des personnes en rapport avec l'exercice du pouvoir de l'employeur, est le fait de la convention cadre du secteur économique privé, déjà citée. Celle-ci prévoit en son article 74 que « le règlement intérieur ne peut...contenir de dispositions qui restreignent les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives si elles ne sont pas impérativement justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché »⁹.

II. Régimes des protections et des restrictions apportées au domaine de la vie personnelle

Dans certains domaines où sont mis en opposition vie personnelle et vie professionnelle, on peut observer que la législation relative à l'emploi et celle relative au travail consacrent nombre de dispositions apportant des protections ou au contraire des restrictions intéressant la sphère de la vie personnelle.

⁸ Ainsi, la Cour suprême a pu considérer qu'un acte de violence commis par un travailleur, en dehors du temps et du lieu de travail, à l'encontre d'un autre, dans un bus de transport mis à la disposition du personnel par l'employeur, constitue une faute disciplinaire grave qui justifie le licenciement de son auteur. V. Cour suprême, Chambre sociale, dossier n° 154276, arrêt du 9 décembre 1997 (non publié).

⁹ Les termes de ces dispositions sont à l'évidence inspirés par les prescriptions de l'article L. 120-2 du Code du travail français adopté en 1991, à défaut de références similaires dans la législation algérienne du travail.

1. La recherche par l'employeur d'informations à caractère personnel sur le travailleur

Le principe de non-discrimination interdit seulement à l'employeur de tenir compte de certaines informations concernant des aspects de la vie personnelle du travailleur pour prendre certaines décisions en matière d'emploi, de conditions de travail et de rémunération. Pour autant, il n'est pas interdit à l'employeur d'obtenir du travailleur, pour les besoins de la gestion du personnel, des renseignements à caractère personnel, comme la situation familiale, la situation du domicile, l'état de santé, etc.

a) Informations concernant le candidat à un emploi.

Il n'existe pas un véritable dispositif protecteur du candidat à l'embauche, pour interdire en amont à l'employeur l'accès à certaines informations. La loi n'intervient pas pour déterminer la nature des informations qu'un employeur serait autorisé à rechercher sur le candidat à l'emploi, ni par quels moyens il est autorisé à les obtenir. Pour protéger le candidat à l'emploi, le législateur a limité son intervention à l'utilisation des informations recueillies par l'organisme de placement ou l'employeur. La loi relative au placement des travailleurs incrimine et punit d'une forte peine d'amende « la divulgation d'informations personnelles préjudiciables à la vie privée du demandeur d'emploi »¹⁰. Aucune disposition similaire n'est prévue pour garantir la même protection au travailleur titulaire d'un contrat de travail. Les employeurs ne peuvent refuser l'accès aux emplois subalternes au motif d'une mention au casier judiciaire¹¹; pour les catégories d'emplois qui comportent une certaine responsabilité, la mention de condamnations au casier judiciaires n'a d'autres effets que d'empêcher que ne soit confié à l'intéressé pendant une période d'épreuve des postes de responsabilité ou des emplois incompatibles avec l'infraction commise¹².

Dans certains règlements intérieurs, l'employeur prétend « se réserver le droit de procéder à une enquête administrative (sic !) sur tout candidat postulant à un emploi, auprès de ses précédents employeurs ». La légalité de cette procédure peut être mise en cause. En effet, il ne peut être admis en droit qu'un ancien employeur puisse fournir à la demande d'un nouvel employeur éventuel des informations sur un travailleur, alors que la loi est intervenu pour fixer

¹⁰ Loi du 25 décembre 2004, article 27.

¹¹ Ordonnance du 5 octobre 1972, article 4.

¹² Ibid., article 5

précisément le type de renseignements devant être mentionnés dans le certificat de travail obligatoirement délivré à l'intéressé au moment de la relation de travail¹³.

b) Informations concernant l'état de santé du travailleur.

Pour assurer la protection de la santé du travailleur la loi autorise et oblige l'employeur à rechercher des informations sur l'état de santé du candidat à l'emploi (la visite médicale d'embauche) et du travailleur déjà recruté (la visite médicale périodique obligatoire)¹⁴. La femme enceinte, en particulier, est tenue dès qu'elle a connaissance de sa grossesse d'en informer le médecin du travail pour qu'il puisse éventuellement, au regard de ses conditions de travail, demander à l'employeur de lui changer temporairement d'activité¹⁵.

Certains règlements intérieurs d'entreprises prévoient que le congé de maladie prescrit par le médecin personnel du salarié doit être validé par le médecin désigné par l'entreprise pour pouvoir produire ses effets. D'autres règlements intérieurs prévoient que le travailleur en congé de maladie doit accepter tout contrôle à son domicile par une personne habilitée de l'entreprise. Mais, la Cour suprême décide que l'employeur ne peut s'arroger le pouvoir d'ordonner une expertise médicale dans le but de faire contrôler la réalité de l'état de santé d'un salarié, suite à l'envoi par celui-ci d'un certificat médical¹⁶. Le salarié est légalement protégé par le régime de la suspension du contrat de travail durant toute sa maladie.

2. Protection de la vie familiale contre l'envahissement de la vie professionnelle

La vie familiale du salarié est également prise en considération par la loi relative aux relations de travail. Ainsi, sans avoir à être autorisé par l'employeur, le travailleur est fondé à interrompre provisoirement la fourniture de sa prestation (durant trois journées consécutives), pour se consacrer à des événements familiaux¹⁷. Il est alors protégé légalement par le régime des absences, avec maintien de la rémunération. Il en est ainsi pour toute une série

¹³ Ces renseignements devraient se limiter à indiquer la date de recrutement et celle de la cessation de la relation de travail, ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes. Implicitement, le législateur semble avoir veillé à ce que ce document ne porte pas de mention défavorable au travailleur, en se limitant à des renseignements objectifs d'ordre strictement professionnel. V. loi du 21 avril 1990, article 67.

¹⁴ Loi du 26 janvier 1988, article 17.

¹⁵ Décret du 27 mai 1986.

¹⁶ Cour suprême, chambre sociale, dossier n° 101866, arrêt du 26 octobre 1983.

¹⁷ Loi du 21 avril 1990, article 54

d'évènements que la loi détermine : naissance, décès et mariage. La liste de ces évènements est souvent enrichie par le droit conventionnel collectif, notamment dans les entreprises du secteur public.

Par contre le lien familial est invoqué dans certains règlements intérieurs pour apporter des restrictions en interdisant la cohabitation, sur un même lieu de travail, de travailleurs ayant un lien de parenté.

3. Temps de travail et temps personnels

En principe, le salarié est libre d'utiliser à sa convenance le temps qui n'est pas consacré à l'exécution du contrat de travail. Il peut le consacrer soit à des loisirs, soit à des activités lucratives. Mais dans une série d'hypothèses, la loi et le droit conventionnel interviennent pour imposer au travailleur des restrictions en dehors du temps d'exécution du contrat de travail, et par référence au cadre de la relation de travail. Il en résulte que le salarié ne dispose pas toujours librement de son temps personnel, même en dehors du temps de travail.

Certaines restrictions à l'usage que le travailleur pourrait faire de son temps libre viennent de la loi¹⁸. Ainsi, il est interdit au travailleur, sauf accord de l'employeur, de consacrer son temps à une activité concurrente à celle de son employeur. Il lui est également interdit, sauf accord de l'employeur, « d'avoir des intérêts directs ou indirects dans une entreprise concurrente, cliente ou sous-traitante ». La question peut se poser alors de savoir si la notion « d'intérêt indirects » pourrait autoriser l'employeur à reprocher au salarié, non pas des actes de concurrence personnels, mais ses relations familiales ou affectives avec une personne au service d'un concurrent, d'un client ou d'un sous-traitant.

Pour certaines catégories de travailleurs, la liberté de se consacrer à une activité de son choix est limitée par la loi, même après cessation du contrat de travail. Il s'agit des titulaires d'un emploi d'encadrement ou d'une fonction supérieure de l'État, exerçant au sein des institutions et administrations publiques, des établissements publics, des entreprises publiques économiques, y compris les sociétés mixtes où l'État détient 50 % au moins du capital, ainsi qu'au niveau des autorités de régulation ou tout autre organisme public assimilé assurant des missions de régulation, de contrôle ou d'arbitrage. Les personnes ainsi désignées ne peuvent exercer, durant une période de deux années à compter de la fin de leur mission dans les organismes et entreprises concernés,

¹⁸ Ibid., article 7.

une activité professionnelle, de quelque nature que ce soit, auprès d'organismes ou d'entreprises dont ils ont eu à assurer un contrôle ou une surveillance, à conclure un marché ou à émettre un avis en vue de la passation d'un marché, ainsi qu'auprès de toute autre entreprise ou organisme opérant dans le même domaine d'activité. Cette mesure est officiellement justifiée par la lutte contre la corruption¹⁹.

La vie personnelle du salarié, alors qu'il est au repos, peut être perturbée par un rappel du salarié en congé annuel. La loi autorise, en effet, l'interruption du congé annuel « pour nécessité impérieuse de service » dont l'employeur est seul juge²⁰.

Alors que la loi ne l'interdit pas, les signataires de la convention collective cadre du secteur économique privé prétendent interdire au salarié d'exercer une activité rémunérée durant son congé payé²¹. Il en est de même de certains règlements intérieurs qui prétendent interdire au travailleur d'exercer une activité salariée durant un congé sans solde.

Les conventions collectives réglementent souvent les temps d'astreinte à domicile, et donc autorisent un envahissement par l'employeur du temps libre de la personne du salarié, alors que celui-ci est chez lui. En revanche, il est fréquent que les règlements intérieurs contiennent des prescriptions interdisant au salarié de se livrer à des travaux personnels sur le lieu de travail, de préparer et de consommer des repas sur les lieux de travail, ou encore d'introduire et d'utiliser sur les lieux de travail des appareils de divertissement audiovisuels.

4. Protection de la vie publique

Certains aspects de la vie publique du salarié sont pris en considération par la loi relative aux relations de travail. L'emploi du salarié est légalement protégé lorsqu'il exerce certains droits fondamentaux dont il jouit en tant que citoyen. Ainsi, sans qu'il ait à être autorisé par l'employeur, le travailleur est fondé en droit à suspendre le contrat de travail pour se consacrer à l'exercice d'une charge publique électorale, sans limitation de durée, ni de mandats²². Au terme de

¹⁹ Ordonnance du 1^{er} mars 2007. cf... Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (Actualités Juridiques Internationales, Algérie), Bordeaux 2007, p. 225.

²⁰ Loi du 21 avril 1990, article 48.

²¹ Article 41.

²² Loi du 21 avril 1990, article 64.

la période de suspension, le travailleur concerné est réintégré de droit à son poste de travail d'origine ou à dans un poste de rémunération équivalente.

En revanche, les conditions auxquelles un travailleur affilié à une organisation syndicale peut suspendre le contrat de travail, pour exercer des fonctions de permanent au service de son organisation, doivent obligatoirement être négociées entre l'employeur et chaque organisation syndicale représentative²³. C'est d'ailleurs, en droit algérien, le seul cas de négociation obligatoire.

En dehors de ces questions encadrées par la loi, les employeurs veulent que la vie publique reste en dehors de l'entreprise. En effet, de nombreux règlements intérieurs contiennent des prescriptions interdisant « des activités politiques, la diffusion de tracts ou de publications extra professionnelles ». Ces prescriptions quasi générales depuis le début des années 1990 sont à mettre en rapport avec la libéralisation de la vie politique et l'émergence du pluralisme politique favorisé par la Constitution de 1989. Il peut être affirmé que ces prescriptions, bien que de caractère général, ont d'abord visé à tenter de contrecarrer l'activisme du syndicat islamique du travail, avant que cette organisation ne soit suspendue par l'autorité administrative compétente. Dans les entreprises publiques en particulier (anciennes entreprises socialistes), les prescriptions de cette nature traduisent également la volonté de leurs dirigeants de rompre avec un passé où l'activisme des militants du parti unique au pouvoir (le FLN) interférait dans la direction de l'entreprise.

5. Immunité disciplinaire du salarié pour les actes sanctionnés par la législation pénale

Un fait de la vie personnelle, même sanctionné par la législation pénale, ne peut justifier la rupture du contrat de travail. Il est clairement établi en droit qu'un employeur ne peut sanctionner (par le licenciement) un travailleur pour des faits extérieurs au travail, faisant l'objet de poursuites pénales. La sanction disciplinaire ne serait pas non plus justifiée même si les faits pénalement incriminés ont été commis sur le lieu de travail ; ceci tant que le juge répressif n'aura pas relevé l'infraction et condamné la personne du travailleur qui en est l'auteur. Cette protection résulte de l'interprétation que fait la Cour suprême du droit légal disciplinaire²⁴.

²³ Loi du 2 juin 1990, article 47 bis.

²⁴ V. Cour suprême., Chambre sociale, dossier n° 144351, arrêt du 23 avril 1997, R.C.S. n° 1, 1997, p. 69.

En cas de mise en détention provisoire du travailleur, la loi intervient pour protéger la relation de travail par le régime de la suspension, tant qu'une décision de justice devenue définitive n'aura pas été prise²⁵. Et la Cour suprême considère que le licenciement est abusif chaque fois qu'il est décidé alors que la culpabilité du travailleur n'a pas encore été établie ou ne le sera pas à l'issue du procès pénal ; ceci que les faits reprochés au travailleur aient été commis ou non dans le cadre de la relation de travail²⁶.

Il existe cependant une exception à ce régime de protection. La situation sécuritaire du pays, marquée par l'activisme des islamistes et les attentats terroristes, a conduit l'autorité administrative à intervenir directement auprès d'entreprises publiques pour faire licencier des personnes suspectées de représenter un danger pour la sécurité²⁷.

6. La liberté religieuse dans le cadre de la relation de travail

Dans un pays où la Constitution proclame que « l'islam est la religion de l'État »²⁸, le problème de la liberté religieuse est posé en rapport avec la pratique de la prière sur les lieux de travail, la détermination du jour de repos hebdomadaire, les journées chômées et payées, la pratique du jeûne et du pèlerinage, la circoncision d'un enfant (de sexe masculin) et enfin, depuis quelques années, l'habillement.

a) À propos de la prière sur les lieux de travail.

En l'état actuel du droit, quelle qu'en soit la source, un travailleur (de confession musulmane) ne peut pas se prévaloir de sa pratique religieuse pour s'absenter momentanément aux heures des prières rituelles, au nombre de cinq, qui ponctuent la journée. Les règlements intérieurs d'entreprises ne consacrent aucune possibilité de pause pour cause de prière²⁹. Seules les conditions réelles

²⁵ Loi du 21 avril 1990, article 64.

²⁶ Cour suprême, chambre sociale, dossier n° 144351, arrêt du 23 avril 1997.

²⁷ Cette intervention est conforme au droit international. Selon les dispositions de l'article 4 de la convention de l'OIT n° 111 concernant la discrimination, 1958, « ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale ».

²⁸ Constitution, article 2.

²⁹ Ceci reste vrai même lorsque l'entreprise emploie les services, en qualité de salarié, d'un imam à plein temps !?! Le fait est cependant rare.

d'emploi permettront ou non à un travailleur de prendre le temps de faire la prière³⁰.

b) À propos du repos hebdomadaire le vendredi.

Depuis 1975, le vendredi est substitué au dimanche, comme jour légal du repos hebdomadaire. Ce changement donne au choix du jour du repos un fondement religieux qu'il n'avait pas jusque-là. Il s'agit, dans un pays où la population est majoritairement musulmane, de permettre aux personnes qui ont des convictions religieuses d'accomplir la prière communautaire exceptionnelle du vendredi. Les idéologues qui ont poussé à ce changement prétendaient mettre ainsi fin à l'imitation du monde judéo-chrétien. En réalité, aussi paradoxal que cela puisse paraître, c'est en renonçant au dimanche, pour choisir le vendredi, qu'il y a bien imitation. En effet, dans la religion musulmane, il n'y a pas l'équivalent de la religion juive où la semaine de sept jours est fondée sur l'observation du Sabbat, ni l'équivalent dans le christianisme du jour du Seigneur (repos dominical). Il n'est prescrit ni par le Coran ni par la Charia que le vendredi, ou un autre jour, soit consacré au repos. En tout état de cause, lorsque en raison des impératifs de la production le repos hebdomadaire est fixé un autre jour par l'employeur, comme la loi l'y autorise, le travailleur ne peut au nom de ses convictions religieuses refuser de travailler le vendredi.

c) À propos des jours chômés et payés. La détermination de ces journées par la loi tient compte largement des traditions religieuses (celles-ci ne relevant pas nécessairement de prescriptions coraniques). C'est ainsi que sur un total de onze journées chômées et payées sept journées sont légalement accordées aux salariés et fonctionnaires en raison d'évènements considérés par la tradition comme ayant un caractère religieux³¹.

d) À propos de la pratique du jeûne, du pèlerinage et de la circoncision.

De fait, sans qu'aucune législation n'oblige les employeurs, les horaires de travail sont spécialement aménagés un mois dans l'année en rapport avec le rituel du jeûne durant le mois de ramadhan, selon l'année lunaire.

³⁰ Un imminent prédicateur musulman, Y. El-qaradawi, vient de prendre position sur cette question en prononçant une nouvelle fetwa (publié en mai 2008) dans laquelle il invite à « prier moins pour travailler plus ». Il considère que « prier au travail est une bonne chose », mais que « dix minutes dans la journée pourraient suffire ».

³¹ Loi du 26 juillet 1963.

Pour permettre aux travailleurs qui le souhaitent, « l'accomplissement du rite du pèlerinage aux lieux saints »³², la loi prévoit en leur faveur un congé sans perte de rémunération³³. Ce congé est exceptionnel puisque le salarié ne peut en bénéficier qu'une fois durant la carrière professionnelle.

La circoncision d'un enfant de sexe masculin est un autre évènement religieux qui fonde légalement le salarié à s'absenter durant trois jours, sans perte de rémunération.

e) À propos de l'habillement.

Le droit étatique ne consacre aucune prescription à cette question. Quant aux règlements intérieurs d'entreprises, ils se limitent à des dispositions de caractère général, sans qu'il ne soit fait de distinction entre les hommes et les femmes ; comme, par exemple, « tout agent est tenu de se présenter au lieu de travail dans une tenue vestimentaire correcte et conforme aux usages de propreté et de respectabilité ». Il n'est pas évident de fixer les canons de ce qui est " correct " et surtout de ce qui est " respectable ", notamment dans une société où l'affrontement est perceptible entre " tradition " et " modernité ". Peut-on admettre que l'employeur en soit seul juge ?

Seules des considérations liées à la sécurité sont parfois invoquées par les employeurs pour interdire ou au contraire prescrire le port de certains types de vêtements. Dans certaines professions, les travailleurs et travailleuses en relation avec le public sont astreints à porter une tenue spécifique fournie par leurs employeurs. Et lorsque tel est le cas, les femmes qui souhaitent se voiler la tête doivent porter un voile également fourni par l'employeur et assorti à la tenue réglementaire. En réalité, en matière d'habillement, il devient de plus en plus difficile de faire la part de ce qui relève de la croyance religieuse et de ce qui relève de la question identitaire ou même, tout simplement, du revenu salarial et du coût du vêtement³⁴.

³² Loi du 21 avril 1990, article 54.

³³ De fait, en l'absence de toute précision dans la loi, cette disposition n'est appliquée que pour le personnel de confession musulmane, pour le pèlerinage (cinquième pilier de la profession de foi musulmane) dans les villes de La Mecque et de Médine en Arabie Saoudite. En théorie on ne peut tout à fait exclure que des salariés d'une autre confession puissent demander à bénéficier de ce droit.

³⁴ À propos de la controverse née en France relative au port du " voile islamique " un auteur a écrit très justement que : « Le port du voile islamique peut s'analyser comme l'expression d'une liberté vestimentaire et d'une liberté religieuse ». Cf. J. Savatier, Condition de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique, Dr. soc. avril 2004, p. 355.

7. Autres domaines faisant l'objet de restrictions

a) L'interdiction de fumer ou de consommer de l'alcool ou de la drogue sur le lieu de travail.

L'interdiction de fumer est généralement inscrite dans les règlements intérieurs. Mais aujourd'hui elle ne relève plus seulement de mesures de prévention des incendies dans certains ateliers. Elle est l'objet de dispositions réglementaires de sources étatiques qui interdisent, pour des motifs de santé publique, l'usage des tabacs dans « les lieux de travail, affectés à un collectif de travailleurs »³⁵. Et c'est la loi qui intervient pour qualifier de faute grave, sanctionnée par le licenciement sans délai-congé ni indemnités, la consommation de l'alcool ou de la drogue sur le lieu de travail³⁶.

c) Surveillance et fouille.

La surveillance sur les lieux de travail n'est pas un fait nouveau ; elle a toujours été pratiquée par la présence physique de personnes employées à cette tâche. Mais depuis une quinzaine d'années, les employeurs utilisent de plus en plus des équipements de vidéo surveillance. Il s'agirait pour l'employeur d'assurer la sécurité sur les lieux de travail et de protéger les biens de l'entreprise contre le vol. Ni le droit de source étatique ni les conventions et accords collectifs de travail n'interviennent afin d'assurer aux salariés une protection contre l'utilisation de matériel de surveillance par les employeurs. Pour l'heure ce mode de surveillance qui tend à se développer ne semble pas constituer un sujet de préoccupation des salariés et de leurs organisations syndicales. Il n'y a pas encore en Algérie de débat sur l'utilisation de matériel de surveillance électronique sur le lieu de travail.

Les règlements intérieurs s'abstiennent de prévoir la fouille systématique des salariés, au moment où ils quittent le lieu de travail, pour prévenir le vol. Certains règlements intérieurs prévoient seulement qu'en cas de vol constaté dans un établissement, l'employeur peut faire procéder à la vérification des objets emportés par les travailleurs, tout en s'interdisant le recours à des vérifications corporelles. En revanche la fouille est systématique et générale avant l'accès aux lieux de travail. C'est une mesure qui s'est généralisée dans le

³⁵ Décret exécutif du 24 septembre 2001.

³⁶ Loi du 21 avril 1990, article 73.

cadre du dispositif sécuritaire national pour tenter de prévenir les attentats terroristes.

d) Interdiction ou restriction des communications téléphoniques personnelles.

Les prescriptions des règlements intérieurs dans cette matière restent classiques. Elles tendent seulement à restreindre l'utilisation du téléphone de l'entreprise à des fins personnelles. L'utilisation du téléphone personnel mobile sur les lieux de travail ne semble pas encore préoccuper les employeurs.

Deuxième partie : fonction publique et liberté individuelles

I. Les libertés individuelles

1. La liberté d'opinion

Le principe découle de l'article 36 de la Constitution qui déclare le caractère inviolable de la liberté de conscience et d'opinion³⁷. La liberté d'opinion est garantie au fonctionnaire par l'article 26 du Statut général de la Fonction publique³⁸. Elle recouvre à la fois la liberté de conscience et la liberté d'expression. Elle se traduit concrètement par le principe de non-discrimination entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, religieuses, syndicales³⁹, de leur origine sociale, de leur apparence physique, de leur sexe et "de toute autre condition personnelle ou sociale"⁴⁰.

Cette liberté connaît des limites. En effet, la liberté d'expression est fortement contrebalancée par l'obligation de neutralité du fonctionnaire dans le service et s'il recouvre cette liberté en dehors du service, elle reste toutefois contrainte par l'obligation du secret professionnel⁴¹. En outre, le principe de légalité de l'action

³⁷ Art. 36 de la Constitution

³⁸ "La liberté d'opinion est garantie au fonctionnaire dans la limite de l'obligation de réserve qui lui incombe." Ordonnance du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique.

³⁹ Art. 28. • L'adhésion à une organisation syndicale ou à une association ne doit nullement influencer sur la carrière du fonctionnaire.

Sous réserve des cas d'interdiction prévus par la législation en vigueur, l'appartenance ou la non-appartenance à un parti politique ne doit en aucune manière affecter la carrière du fonctionnaire.

⁴⁰ "Aucune discrimination ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leurs opinions, de leur sexe, de leur origine ainsi que de toute autre condition personnelle ou sociale" : art 27 de l'ordonnance op. citée

⁴¹ Art. 48. • "Le fonctionnaire est tenu au secret professionnel. Il ne doit divulguer, en dehors des nécessités de service, aucun document, fait ou information, dont il a connaissance ou qu'il détient à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il ne peut être délié du secret professionnel qu'après autorisation écrite de l'autorité hiérarchique habilitée".

de l'administration qui implique la loyauté du fonctionnaire⁴², envers les producteurs de la norme, choisis par le suffrage, pose le problème de la conciliation de la citoyenneté du fonctionnaire et des contraintes liées à la réalisation de l'intérêt général. Ces contraintes peuvent être momentanément levées par le droit du fonctionnaire à une mise en disponibilité pour "assurer des fonctions de membre dirigeant d'un parti politique" ou "pour convenance personnelle notamment pour faire des travaux de recherche"⁴³

2. Le droit au respect de l'intimité de sa vie privée

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques consacre la vie privée comme une valeur ou un droit fondamental qui consiste à protéger la dignité et l'autonomie de la personne. La constitution consacre l'inviolabilité et la protection de la vie privée du citoyen⁴⁴. Notion floue aux contours imprécis, d'autant plus que le code civil n'en consacre même pas l'existence. À titre d'exemple, peut-on considérer :

- l'obligation qui est faite au fonctionnaire de déclarer une activité lucrative exercée par le conjoint⁴⁵ comme une atteinte à sa vie privée ou comme un simple aménagement de sa citoyenneté pour les besoins du service, nécessaire à la réalisation de l'intérêt général ?
- le droit à la mise en disponibilité pour un fonctionnaire afin de "suivre son conjoint astreint à changer de résidence pour raison professionnelle"⁴⁶ comme une protection absolue de la vie familiale que même les nécessités de service, donc l'intérêt général, ne peuvent remettre en cause?

3. La liberté de déterminer son apparence physique

Le nouveau Statut général de la Fonction publique n'aborde pas la question de l'apparence physique du fonctionnaire, sauf à considérer que l'obligation qui lui

⁴² Art. 41. • "Le fonctionnaire est tenu d'exercer ses fonctions en toute loyauté et impartialité".

⁴³ Art 146 et 148

⁴⁴ Art 39 : "la vie privée et l'honneur du citoyen sont inviolables et protégés par la loi"

⁴⁵ Art. 46. • Lorsque le conjoint d'un fonctionnaire exerce, à titre professionnel, une activité privée lucrative, déclaration doit en être faite à l'administration dont relève le fonctionnaire. L'autorité compétente prend, s'il y a lieu, les mesures propres à sauvegarder l'intérêt du service.

L'absence de déclaration constitue une faute professionnelle passible de sanctions disciplinaire tel que prévu à l'article 163 de la présente ordonnance.

⁴⁶ Art. 148

est faite d'avoir en toute circonstance une conduite digne et respectable puisse être étendue aussi à son aspect physique⁴⁷.

Toutefois, il est intéressant de signaler, qu'en 1993, dans le cadre de l'état d'urgence, un texte réglementaire est venu fixer "certaines obligations particulières applicables aux fonctionnaires et agents publics des institutions et administrations publiques ainsi qu'aux travailleurs des entreprises publiques..."⁴⁸

L'article 9 de ce décret fait obligation aux personnels des administrations, des institutions publiques et des entreprises publiques de se soumettre aux dispositions des règlements intérieurs mais aussi et c'est ce qui en fait l'intérêt, il précise le contenu des règlements intérieurs qui doivent contenir, " en particulier, les règles relatives à la discipline générale, à la tenue vestimentaire, à l'hygiène et la sécurité."

Cette innovation dans la Fonction publique a été peut être à l'origine de la difficulté rencontrée dans sa mise en œuvre. En effet, cette disposition a été appliquée de façon hétérogène, en fonction des secteurs, des sexes et des rapports de force politique à l'intérieur des institutions et des grands services publics.

À titre d'exemple, les tentatives, au niveau du service public de la poste, d'imposer un uniforme, ont été sporadiques et jamais pérennes et ceci malgré les efforts d'adaptation des responsables de la poste comme l'autorisation qui a été donnée aux employées qui le désirent de couvrir les cheveux avec la petite écharpe qui était censé être mis sur les épaules, de choisir la longueur de la jupe...;). Ces fortes réticences étaient directement liées à la puissante influence du syndicat islamiste avant son gel. Au niveau de l'éducation nationale, le port du foulard, chez les enseignantes, s'est pratiquement généralisé, sans réaction aucune des autorités publiques débordées.

⁴⁷ Art. 42. • Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout acte incompatible avec la nature de ses fonctions, même en dehors du service.

Il est tenu d'avoir, en toute circonstance, une conduite digne et respectable.

⁴⁸ Décret exécutif n° 93-54 du 16 février 1993. Texte abrogé par Le décret présidentiel n° 06-124 du 27 mars 2006 fixant les modalités de réintégration ou d'indemnisation des personnes ayant fait l'objet de mesures administratives de licenciement pour des faits liés à la tragédie nationale.

À l'opposé, les grandes entreprises publiques ont mieux maîtrisé le phénomène parce qu'elles avaient des traditions bien ancrées de réglementations autonomes. Ainsi la société des chemins de fer a interdit le port du Hidjab pour les femmes et du Kamis pour les hommes, pour des raisons de sécurité, surtout pour le personnel technique. La compagnie aérienne (air Algérie) où l'uniforme est de rigueur aussi bien pour les hommes que pour les femmes n'a pas assoupli sa réglementation. La sélection est faite en général, dans les entreprises publiques, au moment du recrutement, mais ces entreprises n'ont pas hésité à sanctionner les personnels, déjà recruté conformément aux dispositions du décret de 1993.⁴⁹

II. Les libertés et les droits collectifs

1. Le droit syndical et droit de grève

Le Statut général de la Fonction publique renvoie pour l'exercice du droit syndical au droit commun du travail⁵⁰. Il consacre ainsi la liberté syndicale pour les fonctionnaires qui recouvre la liberté de constituer un syndicat, d'y adhérer et d'y exercer des mandats⁵¹.

Ce droit s'exerce par l'intermédiaire de délégués siégeant dans les organismes consultatifs (Conseil supérieur de la Fonction publique et commissions paritaires)⁵². Ils participent ainsi à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à l'examen des décisions individuelles, et à la gestion des œuvres sociales.

⁴⁹ Art 11 du décret exécutif du 16 février 1993

....tout acte ou omission par les personnes visées à l'article 1^{er} ci-dessus, pour faire obstacle à l'application des lois et règlements...; ou aux obligations définies par le présent décret peut, sans préjudice des sanctions civiles ou pénales prévues par la législation en vigueur, entraîner pour son auteur : la suspension pour une durée allant de 15 jours à six mois, le déplacement d'office, la rétrogradation, la révocation.

Les trois premières sanctions pouvant être cumulés.

⁵⁰ " Le fonctionnaire exerce le droit syndical, dans le cadre de la législation en vigueur" : art. 35 du statut général de la fonction publique.

⁵¹ Art. 28. • L'adhésion à une organisation syndicale ou à une association ne doit nullement influencer sur la carrière du fonctionnaire.

Sous réserve des cas d'interdiction prévus par la législation en vigueur, l'appartenance ou la non-appartenance à un parti politique ne doit en aucune manière affecter la carrière du fonctionnaire.

⁵² Art. 60. • Le conseil supérieur de la fonction publique est composé de représentants :

- d'administrations centrales de l'État ;
- d'établissements publics ;
- de collectivités territoriales ;
- des organisations syndicales des travailleurs salariés les plus représentatives au plan national, au sens des dispositions de la loi du 2 juin 1990, susvisée.

Art. 68. • Les candidats à un mandat électif pour la représentation des fonctionnaires au sein des commissions paritaires sont présentés par les organisations syndicales représentatives.

Cette liberté comporte toutefois des limites liées au fait que les titulaires d'un mandat syndical restent soumis au devoir d'obéissance vis-à-vis de leur hiérarchie ainsi qu'à l'obligation de réserve. Elle n'est par contre pas soumise aux nécessités de services parce que le droit commun n'apporte aucune limitation à l'exercice du droit syndical en raison du statut de " fonctionnaire ".

À l'opposé, pour le droit de grève, soumis lui aussi au droit commun, la plupart des cas de service minimum obligatoire et d'interdiction d'exercice du droit de grève concernent des fonctionnaires.⁵³

2. Les droits spécifiques résultants de l'appartenance à la Fonction publique

a) Le droit à la protection

La protection juridique vis-à-vis des administrés.

Les fonctionnaires bénéficient à l'occasion de leur fonction d'une protection organisée par l'État. Cette protection intervient dans deux cas :

- lorsqu'un fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant les juridictions civile ou pénale pour faute de service⁵⁴ ;
- lorsqu'un fonctionnaire est l'objet de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages l'occasion de ses fonctions⁵⁵.

Cette protection présente un caractère impératif et ne peut être refusée par l'administration. Il n'est toutefois pas aisé de distinguer ce qui relève de la protection du fonctionnaire à l'occasion de son activité professionnelle et ce qui relèverait de sa protection dans sa vie personnelle, l'une et l'autre étant assez imbriquées. Le fonctionnaire serait alors un citoyen " hors du commun " qui

⁵³ Art. 36. • Le fonctionnaire exerce le droit de grève, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

⁵⁴ Art. 31. • Lorsqu'un fonctionnaire est poursuivi par un tiers pour faute de service, l'institution ou l'administration publique dont il relève doit le couvrir des condamnations civiles prononcées à son encontre, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire.

⁵⁵ Art. 30. • L'État est tenu de protéger le fonctionnaire contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit, dont il peut être l'objet, dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et de réparer le préjudice qui en résulterait.

L'État est, dans ces conditions, subrogé aux droits du fonctionnaire pour obtenir réparation de l'auteur des faits. L'État dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer, au besoin, par voie de constitution de partie civile devant la juridiction compétente.

bénéficie dans sa vie personnelle d'une protection spécifique, contrepartie de la restriction de ses libertés individuelles ?

La protection juridique vis-à-vis de l'administration elle-même.

Le droit à la communication du dossier n'est reconnu que lorsqu'une procédure disciplinaire est en cours⁵⁶. Le fonctionnaire ne peut donc pas accéder à son dossier en dehors de cette éventualité. Pourtant, l'obligation qui est faite à l'administration de constituer un dossier administratif pour chaque fonctionnaire devrait avoir comme corollaire, le droit au fonctionnaire d'y accéder. Ce droit est d'ailleurs une conséquence directe des limites que le législateur met au pouvoir de l'administration puisque le dossier ne doit comporter "aucune mention faisant état des opinions politiques, syndicales ou religieuses de l'intéressé"⁵⁷. À quoi pourrait donc servir cette protection si l'intéressé ne peut pas la contrôler, sauf s'il fait l'objet d'une mesure disciplinaire!

Conclusion

Même si nombre de dispositions du droit du travail et du droit public montrent que certains droits de la personne et certaines libertés des travailleurs (salariés ou agents publics) sont protégés en rapport avec la relation de travail, il ne peut être affirmé pour autant que ce sujet soit vraiment d'actualité en Algérie. À la faveur de la réforme libérale en cours, la discussion sur le renforcement du pouvoir de l'employeur marque le pas sur la protection de l'autonomie du travailleur. Dans le rapport qui oppose l'autorité de l'employeur à la liberté du travailleur, c'est à l'évidence la première qui est privilégiée. Dans tous les cas, à ce jour, l'étude de la jurisprudence montre que ce sujet n'alimente pas le contentieux.

De toute évidence, indépendamment du cadre de la relation de travail, les notions d'individu et de libertés individuelles ne sont pas encore au centre du

⁵⁶ Art. 167. • Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la notification des griefs formulés à son encontre et à la communication de l'intégralité de son dossier disciplinaire dans un délai de quinze (15) jours à compter du déclenchement de l'action disciplinaire.

⁵⁷ Art. 93. • L'administration est tenue de constituer un dossier administratif pour chaque fonctionnaire. Le dossier doit comporter l'ensemble des pièces concernant les titres et diplômes, l'état civil, la situation administrative du fonctionnaire. Ces pièces sont enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. L'exploitation du dossier administratif est destinée exclusivement à la gestion de la carrière du fonctionnaire. Aucune mention faisant état des opinions politiques, syndicales ou religieuses de l'intéressé ne doit y figurer.

débat politique et social de l'Algérie moderne. En effet, dans la tradition institutionnelle de l'Algérie, cristallisée dans la Constitution de 1976, c'est à l'État que revient la charge d'assurer les conditions d'un développement harmonieux de la société, faisant de lui un État prométhéen. Il s'agissait alors, de transformer les structures économiques en agissant sur le statut de la propriété⁵⁸ mais aussi de transformer les rapports sociaux en améliorant les rapports de travail⁵⁹, le mode de rémunération, en garantissant l'emploi⁶⁰, en assurant la sécurité sociale. La Constitution de 1989 a formellement, restitué à l'individu le soin d'assurer son bonheur personnel par la reconnaissance de l'ensemble des libertés dont notamment la liberté du commerce et de l'industrie, appuyé sur la reconnaissance du droit de propriété, sans que l'État ne mette en place les conditions économiques, sociales et juridiques de l'individualisation et de la citoyenneté. L'État continue à pourvoir, en rechignant certes, aux besoins de la société, au nom de la paix sociale.

⁵⁸ Art 41 de la constitution de 1976

⁵⁹ Art 58 de la constitution de 1976

⁶⁰ Art 46 de la constitution de 1976