

***A propos de trois aspects juridiques concernant l'avenir du salarié  
Ayant accompli son service national.  
About three legal aspects concerning the future of the employee  
Having completed his national service.***

***Nasri Hafnaoui***

Diplômé d'Etudes Approfondies (D.E.A) en Droit Social. Université Strasbourg III-France.  
Enseignant vacataire à l'Institut National du travail (INT) et à l'Ecole Supérieure Algérienne des  
Affaires (ESAA).

*Reçu le :16/01/2022*

*Accepté le :28/01/2022*

*Publié le:30/01/2022*

**Résumé :**

*Depuis 2014, le service national est régi par la loi n°14-06 du 9 août 2014 abrogeant les dispositions de l'ordonnance n°74-103 du 15 novembre 1974 portant code du service national qui lui sont contraires. Défini comme étant la participation des citoyens à la défense nationale, le service national est destiné à répondre aux besoins de l'Armée Nationale Populaire.*

*Il est entendu par participation de la défense nationale, l'accomplissement des missions dévolues à l'Armée Nationale Populaire Nationale par la Constitution et liées à la sauvegarde de l'indépendance nationale, la défense de la souveraineté nationale, ainsi que la préservation de l'unité de l'intégrité territoriale du pays.*

**Mots clés :** *salarié, service national*

**Abstract:** *Since 2014, national service has been governed by law n°14-06 of August 9, 2014 repealing the provisions of ordinance n°74-103 of November 15, 1974 on the national service code which are contrary to it. Defined as the participation of citizens in national defense, national service is intended to meet the needs of the People's National Army.*

*It is understood by participation in national defense, the accomplishment of the missions devolved to the National People's National Army by the Constitution and related to the safeguard of national independence, the defense of national sovereignty, as well as the preservation of the unity of the territorial integrity of the country.*

**Keywords:** *employee, national service*

Depuis 2014, le service national est régi par la loi n°14-06 du 9 août 2014 **(1)** abrogeant les dispositions de l'ordonnance n°74-103 du 15 novembre 1974 portant code du service national **(2)** qui lui sont contraires **(3)**. Défini comme étant la participation des citoyens à la défense nationale, le service national est destiné à répondre aux besoins de l'Armée Nationale Populaire **(4)**. Il est entendu par participation de la défense nationale, l'accomplissement des missions dévolues à l'Armée Nationale Populaire Nationale par la Constitution et liées à la sauvegarde de l'indépendance nationale, la défense de la souveraineté nationale, ainsi que la préservation de l'unité de l'intégrité territoriale du pays **(5)**.

Les salariés dont les relations de travail ont été suspendues et qui accomplissent le service national **(6)** sont désignés "militaires du service national" par l'ordonnance n°06-02 du 28 février 2006 portant statut général des personnels militaires **(7)** et font partie intégrante des autres catégories de militaires: militaires de carrière, militaires qui servent en vertu d'un contrat et militaires de la réserve en position d'activité **(8)**.

Dans ce cadre, notre propos va se focaliser exclusivement sur trois aspects juridiques concernant l'avenir du salarié ayant accompli son service national **(9)**, à savoir: -le délai qui lui est imparté légalement pour demander sa réintégration **(I)**, son droit à la réintégration lorsque sous contrat de travail à durée déterminée il a été appelé pour accomplir son service national **(II)** et la prise en compte de la durée du service national en matière de retraite sans condition d'âge et de retraite proportionnelle **(III)**.

### **I-Du délai imparté au salarié pour demander sa réintégration dans son entreprise lorsqu'il a accompli la durée légale du service national :**

La réintégration du salarié de droit privé ou du fonctionnaire ayant accompli ses obligations du service national a été affirmée initialement et successivement par les articles 136, 146 et 147 de l'ordonnance n°74-103 précitée portant code du service national et dont l'article 138 qui nous concerne directement stipulait que: "Le droit à réintégration des intéressés reste acquis pendant une durée de

trois(3) mois à compter de leur libération effective’ ‘toutefois, la loi n°82-06 du 27 février 1982 relative aux relations de travail **(10)** a, par son article 49, réduit ce délai de réintégration à deux (2)mois. En conséquence, dans la pratique, certaines conventions collectives et dont notamment celle de Sonatrach de 1994**(11)** s'était conformée en la matière non pas au code du service national mais à la loi n°82-06 et ce en retenant un délai de deux (2) mois à travers son article 252 dont nous avons dénoncé sa consécration en 2004**(12)**.

Ainsi, se posait la question de savoir quelle loi aurait appliqué le juge si un contentieux aurait été porté devant lui: le travailleur introduisant sa demande de réintégration après l'expiration du délai de 2 mois mais dans la limite de celui de 3 mois prévu par le code du service national et l'employeur la refusant au motif que le délai qui lui était imparti par la loi n°82-06 et la convention collective prise en son application n'a pas été respecté?

Selon une jurisprudence constante de la Cour suprême, le juge aurait donné la primauté à l'ordonnance n°74-103 qui est un texte à caractère spécial au détriment de la loi n°82-06 qui est un texte à caractère général et à titre illusratif, il a été fait :

-application du code communal de 1969, texte à caractère spécial, qui fixait un délai de 10 jours au profit de l'agent communal pour former un recours devant le juge administratif contre un acte administratif lui faisant grief au détriment du code de procédure civile, texte à caractère général, qui fixait un délai de trente (30) jours en la matière**(13)**;

-application de l'article 142 de la loi n°78-12 du 5 août 1978 portant statut général du travailleur **(14)**, texte à caractère spécial qui accordait le privilège au salaire sur les créances du trésor au lieu de l'article 993 du code civil qui retient la règle contraire **(15)**. Mieux encore, la Cour suprême a admis en matière de maintien des ayants droit dans les lieux d'habitation en cas du décès du locataire légitime, l'application d'un décret, texte à caractère spécial au lieu du code civil, texte à caractère général **(15bis)** ce qui constitue en fait une dérogation à la règle de la hiéarchie des normes **(15ter)**.

A l'occasion de l'examen de ce type de conflit, le Conseil d'Etat a adopté la même position que celle de la Cour suprême puisqu'il a appliqué:

\*en matière de contentieux fiscal, les articles 74 et 156 du code des impôts ,texte à caractère spécial au détriment de l'article 919 de la loi n°08-09 du 25 février 2008 portant code de procédure civile et administrative (**15Quarter**) ,texte à caractère général (**16**);

\*en matière de prescription des créances,les articles 156 et 174 de la loi n°87-14 portant loi des finances et l'article 162 de la loi relative à la commune, textes à caractère spécial et non l'article 312 du code civil,texte à caractère général (**16bis**).

Par ailleurs,la loi n°14-06 du 6 mars 2014 relative au service national précitée (**17**) a augmenté le délai de réintégration à travers son article 68 selon lequel:"Dès la cessation définitive d'activité,la réintégration immédiate du citoyen à son poste de travail d'origine, ou à un poste équivalent,même en surnombre ,est de droit,et elle ne peut en aucun cas excéder les six(6) mois"(**17bis**). Malheureusement,nous avons pu trouvé une convention collective datant de 2015 et donc conclue postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la loi n°14-06 précitée et dont une de ses clauses fixe un délai de trois (3) mois au travailleur ayant accompli son service national pour demander sa réintégration.Sur le plan juridique,une telle clause est à considérer comme nulle et de nul effet car elle fixe un délai de trois (3) qui est inférieur à celui de six(6) mois retenu par la loi .En effet,la Cour suprême ne permet à la convention collective de déroger à la loi que si ses dispositions sont plus favorables aux travailleurs (**17ter**).C'est ainsi qu'elle a décidé en 2007:

1-que:"La convention collective conclue entre les représentants des travailleurs et l'employeur,peut comporter ce qui n'est pas prévu par la loi ou plus de ce qu'elle permet en application de la règle,le contrat est la loi des parties,à la condition que la convention collective soit en faveur du travailleur (**18**);

2-que:"La convention collective peut prévoir ce que la loi n'a pas prévu ou un plus de ce qu'elle permet à condition que ce soit en faveur du travailleur(**19**).

A titre de précision, dans les deux arrêts:

a-Il a été fait application de la convention collective qui accorde une indemnité de licenciement pour compression d'effectifs égale à deux

(2) mois de salaire par année de travail au détriment du décret législatif n°94-09 du 25 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi **(20)** qui accorde en la matière trois (3) mois de salaires **(21)**;

b-En l'absence de disposition légale expresse ou implicite permettant à la convention collective de déroger favorablement aux travailleurs par rapport à la loi **(22)**, la Cour suprême a donné la primauté à la norme conventionnelle en se basant sur la règle civiliste consacrée par l'article 106 du code civil et selon laquelle, le contrat est la loi des parties. C'est dire que si l'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs prévue par la convention collective était moins favorable que celle prévue par le décret législatif n°94-09, les juges auraient tout simplement opté pour l'application des dispositions légales au détriment de l'article 106 en question.

En droit du travail, l'application de l'article 106 du code civil:

1-a été retenue par la Cour suprême en donnant gain de cause à l'employeur dans un domaine non régi par la législation ou la réglementation en vigueur **(23)**; Dans l'espèce, un travailleur a dénoncé le reçu de solde de tout compte après le délai de 2 mois arrêté d'un commun accord avec l'employeur, soit cinq (5) mois après son expiration; les juges du fond qui ont déclaré recevable son action ont vu leur jugement cassé et annulé par la Cour suprême qui affirma sur la base de l'article 106 du code civil que le contrat est la loi des parties et que par conséquent le travailleur aurait dû respecter ses clauses c'est à dire introduire son action avant l'expiration du délai contractuel de 2 mois.

2-a été rejetée par la Cour suprême en déboutant un employeur pour avoir mis fin à la relation de travail en vertu d'un cas de cessation non prévu par la loi à savoir sur la base d'une clause contractuelle permettant à l'une ou l'autre des parties contractantes de rompre le contrat à tout moment **(24)**;

3-doit être écartée par le juge social chaque fois qu'il constate que le contrat de travail signé individuellement avec chaque salarié contient une ou plusieurs clause(s) défavorable(s) par rapport à celle (s) fixée(s) par d'autres sources professionnelles. En effet, permettre à l'employeur

de se prévaloir de l'article 106 du code civil dans chaque contentieux conduirait au gel de la législation et de la réglementation en vigueur, expression prise au sens large (convention et accords collectifs, règlement intérieur).

## **II-De la réintégration du salarié sous contrat de travail à déterminée appelé au cours de son exécution au service national:**

Aux termes de l'article 66 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail (25), la relation de travail cesse par l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée". Ce principe a été confirmé en 1994 par la Cour suprême en ces termes: "Par son article 66, la loi 90-11 met fin à la relation de travail à l'expiration de la durée du contrat de travail à durée déterminée et n'accorde aucun droit acquis pour son renouvellement et partant il est inutile de chercher à déterminer la partie qui a refusé le renouvellement" (26). Nous déduisons de la lecture de cet arrêt qu'il s'agissait d'un contrat de travail à durée déterminée dont l'exécution s'était déroulée normalement du jour de sa date d'effet jusqu'à l'arrivée de son terme c'est à dire que la relation de travail n'a pas été suspendue au cours de son exécution par un cas légal quelconque de suspension de la relation de travail (27). A contrario, se pose la question de savoir quelles sont les conséquences juridiques lorsque la relation de travail est suspendue en cours d'exécution du contrat de travail à durée déterminée pour cause de départ du travailleur concerné au service national? En d'autres termes, le contrat de travail en question, est-il définitivement rompu à l'expiration de son terme ou est-ce que le travailleur peut prétendre à être réintégré pour achever la période restante dudit contrat? La réponse à cette interrogation a été donnée en 2005 par la Cour suprême dans un arrêt non publié (28). Dans l'espèce, Cosider (entreprise publique économique) a, en vertu de l'article 12 de la loi n°90-11, recruté un travailleur par voie de contrat de travail à durée déterminée et l'article 6 alinéa 2 dudit contrat stipulait clairement que le contrat cessera avec la réalisation des travaux. En cours d'exécution de son contrat à durée déterminée, le salarié a été appelé pour effectuer son service national et après l'avoir accompli, il a formulé une demande de réintégration qui a été rejetée

par son employeur. Devant le juge, ce dernier, a justifié son refus de réintégrer l'intéressé, par les deux motifs précités à savoir la nature du contrat de travail (CDD) liant les deux parties et son article 6 alinéa 2 précité outre le fait que le chantier pour lequel le travailleur avait été recruté initialement avait achevé ses travaux. Saisi par le travailleur, le juge social, approuvé par la Cour suprême, lui a donné gain de cause en ordonnant par jugement, sa réintégration en se fondant successivement sur trois (3) dispositions légales:

-d'une part, sur l'article 64 de la loi n° 90-11 selon lequel: "La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet de l'accomplissement des obligations du service national";

-d'autre part, sur l'article 146 de l'ordonnance n°73-104 portant code du service national qui disposait que: "Le fonctionnaire mis en position de service national peut être aussitôt remplacé dans son emploi.

A l'expiration de la durée d'incorporation, le fonctionnaire est remis à la disposition de son administration d'origine. Il est ainsi obligatoirement réintégré dans son corps d'origine au besoin en surnombre. La Cour suprême veillait strictement sur l'application des dispositions de cet article 146 **(29)**.

-enfin, sur la base de l'article 65, loi n°90-11 stipulant que: "A l'expiration de la période ayant motivé la suspension de la relation de travail, les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente" **(30)**.

La lecture minutieuse de cet arrêt appelle une observation importante qu'on ne peut passer sous silence à savoir que les articles 64 et 65 de la loi n°90-11 auraient largement suffi comme fondement pour donner gain de cause au salarié ce qui veut dire que le recours dans l'espèce à l'article 146 de l'ordonnance n°74-103 précitée n'était pas nécessaire car il concerne seulement les fonctionnaires, les stagiaires et les contractuels de la fonction publique **(30bis)**. En effet, Cosider étant une entreprise publique économique (EPE), ses salariés ne peuvent être que régis par un seul régime juridique à savoir le droit du travail. En d'autres termes, les travailleurs de cette entreprise ne peuvent en aucun cas être soumis simultanément à deux régimes juridiques distincts: aux règles du droit du travail et à celles

du droit public. C'est dire que dans l'espèce, l'article 146 n'avait pas du tout sa raison d'être.

### **III-la prise en compte de la durée du service national en matière de retraite sans condition d'âge et de retraite proportionnelle:**

Aux termes de l'article 147 de l'ordonnance n°74-103 précitée, le temps du service national est compté pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté de service exigée pour l'avancement et la retraite". Le même principe est retenu par l'article 70 de la loi n°14-06 précitée, selon lequel "Le temps du service national est compté pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté de service exigée pour l'avancement et la retraite, conformément à la législation et la réglementation en vigueur **(30ter)**.

Il est considéré comme une période d'expérience professionnelle pour le recrutement".

Dans ce cadre, l'article 11 de la loi n°82-13 du 2 juillet 1982 relative à la retraite **(31)** précise que: "Sont assimilées à des périodes de travail:

5°-toute période au cours de laquelle ont été remplies les obligations du service national".

Initialement cette loi n°83-12 qui a prévu un seul cas de retraite (admission à l'âge légal de 60 ans et avec au moins 15 années de cotisations) a été modifiée et complétée par l'ordonnance n°97-13 du 31 mai 1997 **(32)** qui l'a enrichie par deux autres types de retraite : 1-sans aucune condition d'âge lorsque le travailleur salarié a accompli une durée de travail effectif ayant donné lieu à versement de cotisations égales à 32 ans au moins;

2-la retraite proportionnelle du salarié à partir de l'âge de 50 ans s'il réunit une durée effectif de travail effectif ayant donné lieu à versement égale à 20 ans au moins de cotisations **(33)**.

En 2016, la loi n°16-15 du 31 décembre 2016, a modifié et complété la loi n°83-12 **(34)**:

1-en abrogeant la retraite proportionnelle;

2-en réaménageant à titre transitoire la retraite sans condition d'âge en ce sens que pour en bénéficier, le salarié devait avoir:

-58 ans en 2017;

-59 ans en 2018 **(34bis)**;

3-en permettant au salarié ayant atteint 60 ans de demander son maintien en activité pour une durée maximale de cinq (5) ans dans les conditions fixées par le décret exécutif n°20-107 du 30 avril 2020 relatif aux modalités d'application de maintien en activité après la durée légale de retraite **(35)**.

Dans la pratique, la question s'était posée bien avant la promulgation de la loi n°16-15 précitée c'est à dire après l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°97-13, de savoir si la durée du service national devait ou non être prise en compte pour le départ à la retraite sans condition d'âge et la retraite proportionnelle. Dans ce cadre, deux courants s'étaient opposés:

-pour le premier courant, représenté par les salariés et les syndicats, la réponse était positive **(35bis)**;

-pour le second courant, représenté par l'administration concernée et certains auteurs, la réponse était négative au motif que les années du service national ne sont prises en compte que pour les départs à la retraite à l'âge légal de 60 ans **(36)**.

Saisie de la question, la Cour suprême a clôt le débat en décidant en faveur du premier courant affirmant successivement:

1-En 2013 que: "La durée du service national est considérée comme une période de travail et rentre dans le calcul de la durée exigée des 32 ans pour bénéficier d'une pension de retraite sans condition d'âge **(37)**.

2-En 2014 que: " La période du service national rentre dans le calcul des années de travail effectif pour le calcul de la pension de retraite.

La loi n'a pas exclu la période du service national du droit au bénéfice d'une retraite proportionnelle **(38)**.

Pour une piste de réflexion plus approfondie et plus minutieuse sur ces deux arrêts de 2013 et 2014 rendus en faveur des travailleurs, nous rappellerons que la Cour suprême a décidé en matière de retraite anticipée qui a été retenue à la faveur du décret législatif n°94-10 du 26 mai 1994 **(39)** que: "Constitue une erreur dans l'application de la loi, le fait de considérer la retraite anticipée parmi les cas de cessation de la relation de travail prévus par l'article 66 de la loi n°90-11" **(40)**. Cette piste reste intéressante sur le plan juridique:

1-car si la retraite anticipée est postérieure:

\*de quatre (4) années à la retraite à l'âge légal visée implicitement par l'article 66 de la loi n°90-11 comme cas de cessation de la relation de travail;

\*de onze (11) ans à la retraite à l'âge légal consacrée de façon expresse par la loi n°83-12 précitée;

2-les deux retraites, sans condition d'âge et retraite proportionnelle abrogées,ont été consacrées en 1997 (ordonnance n°97-13) soit quatorze années (14) après la retraite à l'âge légal retenue en 1983.

De ce qui précède,ne sommes-nous pas en face de deux situations identiques (arrêts de 2013-2014 et arrêt de 2006) mais auxquelles la Cour suprême (chambre sociale) a réservé deux solutions différentes?

### **Conclusion:**

Depuis l'application de la loi n°14-06,le problème de la réintégration à l'issue de l'accomplissement des obligations du service national:

\*pourra encore se poser en application de son article 7 aux termes duquel: "Tout citoyen ne justifiant pas de sa situation régulière vis-à-vis du service national ne peut être recruté dans le secteur public ou privé **(41)**;

\*ne pourra plus se poser en vertu de son article 8 qui stipule que:"Tout citoyen devant occuper une fonction ou poste de responsabilité au sein des institutions de l'Etat et des organismes en dépendant, ou être investi d'une fonction élective,doit être dégagé des obligations du service national (art 60).

.....

\*Diplômé d'Etudes Approfondies (D.E.A) en Droit Social.Université Strasbourg III-France.Enseignant vacataire à l'Institut National du travail (INT) et à l'Ecole Supérieure Algérienne des Affaires (ESAA).

### **Notes:**

(1)Jora n°48/2014 cf, Lamia Bendada,Nouvelle loi relative au service national.La durée légale fixée à 12 mois,EL-Djeich Septembre 2014 N°614 p 20.Farid Belgacem,Service national.Ce qui a changé.Sa durée légale passe à douze mois,Liberté Mercredi 10/09/2014 p 2.

(2) Jora n°99/1974 p 1024.

(3) Art 75, loi n°14-06

(4) art 1er, loi n°14-06.

(5) art 2, loi n° 14-06. Les missions de l'ANP ont été définies par les différentes Constitutions successives: art 8, constitution 1963; art 82 à 84, constitution 1976; art 24, constitution 1989; art 25, constitution 1996; art 28 constitution 2016.

(6) L'accomplissement des obligations du service national est un cas de suspension de la relation de travail avec garantie de réintégration (art 64-65, loi n°90-11 et art 67 et 68, loi n°14-06).

(7) Jora n°12 du 1er mars 2006 p 9.

(8) Sur la réserve, cf l'ordonnance n°76-110 du 9/12/1976 portant obligations militaires des citoyens algériens p 350; l'ordonnance n°76-111 du 09/12/1976 portant missions et organisation de la réserve p 350; ordonnance n° 76-112 du 9/12/1976 portant statut des officiers de réserve p 352. Les trois ordonnances sont publiées dans le même JORA du 30 mars 1977. L'ordonnance n°76-112 a été modifiée et complétée par la loi n°16-05 du 3 août 2016 (jora n°46 du 30 août 2016 p 4).

(9) La durée du service national: 2 ans (ordonnance n°74-103); 18 mois (loi n°89-19 12/12/1989); un an (loi n°14-06).

(10) Jora n°9/1982; cette loi n°82-06 abrogée par l'article 157 de la loi n°90-11 a été prise en application de la loi n°78-12 du 5 août 1978 portant statut général du travailleur (jora n°32/1978) qui avait vocation à s'appliquer aux travailleurs quel que soit le secteur d'activité. auxquels ils appartiennent (art 2) à l'exception des personnels relevant de la défense nationale (art 63).

(11) Il s'agissait de la Convention collective de Sonatrach du 22/11/1994 enregistrée sous le n°0113 au greffe du tribunal de Bir Mourad Rais le 18/12/1994.

(12) Cf Nasri Hafnaoui, Ce qu'il faut savoir sur le délai d'exercice du droit à la réintégration par le travailleur à l'issue de l'accomplissement de ses obligations du service national", Revue EL-Djeich 02/2004 N°384 p 14.

(13) Cf R. Kheloufi et H. Bouchehda, Recueil d'Arrêts Jurisprudence Administrative, arrêt du 1er juin 1973-Cour suprême-Chambre administrative, n°28 p 70.

(14) Jora n°32/1978. Le statut général du travailleur (loi n°78-12) a été abrogé par l'article 157 de la loi n°90-11 à l'exception de ses articles 180 à 198 relatifs aux oeuvres sociales et à la protection sociale.

(15) Arrêt du 14/11/1981, dossier n°21276, Revue de la Cour suprême n°1/1989 p 215. Abrogé l'article 142 du statut général du travailleur (art 157, loi n°90-11) a été remplacé par l'article 89 de la loi n°90-11 qui dispose que: "Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances y compris celles du trésor et de la sécurité sociale, et ce, quelles que que soient la nature, la validité et la forme de la relation de travail".

(15bis) Arrêt du 16/07/2003, dossier n°277219, Revue de la Cour suprême n°2/2003 p 171; Arrêt du 16/01/2008, dossier n°416886, Revue de la Cour suprême n°1/2010

p 325.En droit du travail,cf à titre illustratif des conflits éventuels entre texte à caractère général et texte à caractère spécial:(art 74,loi n° 90-11 et art 81,loi n°12-05 du 12/01/2012 relative à l'information);art 73-4,loi n°90-11 et art 14,décret exécutif n°90-290 en matière de réintégration;art 41,loi n°90-11 et art 9 du décret exécutif n°97-474 en matière de calcul du congé annuel; art 18,loi n° 90-11 et art 14 du décret exécutif n°05-102 en matière de période d'essai;art 20,loi n°90-11 et art 17 du décret exécutif n°05-102 en matière de préavis concernant la période d'essai; art 19,loi n°90-04 et art 66 à 29 de la loi n°18-10 du 10/06/2018 en matière de conciliation entre entre apprenti et employeur.

(15ter)Sur la hiérarchie des actes, cf. A.Mahiou, Cour de droit administratif,3<sup>ème</sup> Edition, Editions OPU,1979,p 202.

(15Quarter) Jora n°21/2008.

(16) Arrêt n°072676 du 22/03/2012 Revue du Conseil d'Etat n°13-2015 p 202.

(16bis)Arrêt n°078545 du 09/01/2014 Revue du Conseil d'Etat n°12-2014 p 92.

(17)Jora n°48 du 10/08/2014.

(17bis)Le constat est l'absence d'harmonisation entre les dispositions de l'article 68 de la loi n°14-06 qui parle de réintégration immédiate dans son poste d'origine ou à un poste équivalent et les dispositions de l'article 65 de la loi n°90-11 qui parle de réintégration de droit à leur poste de travail ou à un poste de travail de rémunération équivalente.En conséquence,un conflit entre un texte à caractère spécial et un texte à caractère général pourra se poser devant le juge.

(17ter) Sur l'application de l'application de la règle la plus favorable au travailleur, cf Leila Hamdan Borsali, Droit du Travail-Collection Pratique,Editions Berti 2014 n°502 et suivant;Nasr-Eddine Mohammed Koriche,Le régime juridique des conventions collectives,INT 2016;Essaid Bouanaka,Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire:entre le principe de faveur et l'intérêt de l'entreprise Revue Algérienne du Travail /I.N.T n°38 p 41;Chakib Boukli Hacène,Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE,Revue Algérienne du Travail n°38 p 55;Fadel Khadidja,La règle la plus favorable au travailleur,Revue des Sciences Juridiques Economiques et Politiques n°3/2017-Septembre 2017 p 213.

(18)Arrêt du 07/11/2007,dossier n°386846, Revue de la Cour suprême n°2/2007 p 255. Si un travailleur est concerné par la mesure de licenciement pour compression d'effectifs alors qu'il a une ancienneté égale ou inférieure à une année,le juge appliquera la loi qui lui est plus favorable que la convention collective.

(19)Arrêt du 07/11/2007 ,dossier n°386871, Revue de la Cour suprême n°1/2008 p 395.Par exemple,plusieurs conventions collectives consacrent une prime de fin de carrière professionnelle non consacrée par la loi.

(20) Jora n°34/1994.

(21)Initialement l'article 72 de la loi n°90-11 qui a été abrogé par l'article 35 du décret législatif n°94-09 accordait une indemnité de licenciement pour

compression d'effectifs égale à un (1) mois de salaire par année de travail plafonné à 15 mois de travail.

(22) L'application de la règle la plus favorable au travailleur a pour fondement express les articles 63 et 118 de la loi n°90-11. Cette application a également pour fondement implicite l'article 78 de la loi n°90-11 pour permettre au règlement intérieur de déroger à la loi mais de façon favorable aux travailleurs (arrêt du 07/01/1997, dossier n°141632, Revue de la Cour suprême n°1/1997 p 63).

(23) Arrêt du 15/02/1990, dossier n°52061, Revue de la Cour suprême n°1/1990 p 113.

(24) Arrêt du 06/03/2002, dossier n°233024, Revue de la Cour suprême n°1/2003 p 234. Cette clause de libre résiliation du contrat à tout moment a été jugée contraire à la législation en vigueur (art 66-135-136 et 137 de la loi 90-11). La liberté de résilier sans indemnité ni délai congé n'est admise que pendant la durée de la période d'essai (art 20, loi 90-11) et ce sauf si un préavis existe (art 120.8, loi n°90-11; art 17, décret exécutif n°05-102 du 26 mars 2005 fixant le régime spécifique des relations de travail des personnels navigants des navires de transports maritimes, de commerce ou de pêche (jora n°22/2005)).

(25) Jora n°17/1990. La loi n°90-11 a été révisée une fois et modifiée et complétée à plusieurs reprises..

(26) Arrêt du 25/10/1994, dossier n°115899, RCS n°1/1995 p 169.

(27) Les causes de suspension de la relation de travail sont fixées par l'article 64 de la loi n°90-11. Toutefois, Cf Nasri Hafnaoui, Des causes de suspension de la relation de travail autres que celles prévues par l'article 64 de la loi n°90-11 du 21/4/1990 relative aux relations de travail, 2<sup>ème</sup> partie, Revue EL-Djeich mai 1997 p 26.

(28) Arrêt du 11 juillet 2000, dossier n°19970, Non publié.

(29) Arrêt du 15/12/1991, dossier n°62279 Revue Judiciaire n°2/1993 p 138.

(30) Cf Nasri Hafnaoui, L'article 65 de la loi n°90-11: entre l'apparence protectrice de son contenu et son application par la justice, in Journal de l'Emploi, Crésus n°93 du Mardi 11 au Lundi 17 juillet p 21. Note écrite suite à l'arrêt du 07/06/2012, dossier n°750238, Revue de la Cour suprême n°2-2012 p 444, dans lequel la Cour suprême a décidé que: "Est considéré comme licenciement abusif, le refus de l'employeur de réintégrer un salarié à l'issue de la période ayant motivé la suspension de la relation de travail (le salarié suspendu de l'exercice des fonctions et poursuivi pénalement pour faute pénale dans le cadre de la relation de travail, a été reconnu innocent par le juge pénal). Que reste-il alors de la valeur de l'article 65 de la loi n°90-11 qui parle de réintégration de plein droit?

(30bis) L'article 146 de l'ordonnance n°74-103 concernait les fonctionnaires et non les travailleurs régis par le droit du travail car il faisait partie du chapitre III intitulé "Dispositions particulières applicables aux fonctionnaires, stagiaires ou contractuels de la fonction publique".

(30 ter)L'article 147 de l'ordonnance n°74-103 a été implicitement abrogé par l'article 70 de la loi n°14-06 en vertu de l'article 75 de celle-ci.

(31)Jora n°28/1983;loi modifiée et complétée:DL n°94-05 du 11/04/1994 (jora n°20/1994);Ord n°96-18 du 6/07/1996 (jora n°42/1996);Ord n°97-13 du 31/05/1997 (jora n°38/1997);Loi n°99 du 22/03/1999(jora n° 20/1999);Loi n°16-15 du 31/12/2016(jora n°78/2016) et son texte d'application à savoir le décret exécutif n°107-20 du 6/05/2020 p 4.

(32)Jora n°38/1997.

(33) Rappelons que selon cette ordonnance n°97-13, l'admission en retraite proportionnelle ou en retraite sans condition d'âge intervenait à la demande exclusive du travailleur salarié et que toute mise en retraite prononcée unilatéralement par l'employeur est nulle et de nul effet Le jugement rendu en la matière par la section sociale devait l'être en 1er ressort susceptible d'appel et puis de pourvoi en cassation (art 21, loi n°90-04 du 6/02/1990 relative au règlement des conflits individuels de travail.

(34)Jora n°78 du 31/12/2016 p 3.

(34bis)Même la retraite sans condition d'âge a été abrogée;cf Mahammed Nasr-Eddine Koriche,La sécurité sociale en Algérie:le défi de la pérennité du système,in La sécurité sociale.Universalité et Modernité.Approche de droit comparé.Solidarté-Risques sociaux-Protection ,EDITIONS A.PEDONE -2019, p 227.

(35)Jora n°27 du 6 mai 2020 p 4. cf Ali BOUKHLEF,Système algérien des retraites.Travailler jusqu'à 65 ans est désormais possible,Liberté-Lundi 11 mai 2020 p 7;H.L'Age de départ à la retraite.Les salariés autorisés à travailler jusqu'à 65 ans,EL Watan-Lundi 11 mai 2020 p 3;Mohamed Bentirar,Prolongation de l'âge de la retraite jusqu'à 65 ans,EL Khabar 11 mai 2020 p 2.

(35bis)cf A.Hacène,Retraite et service national,EL Watan du 15/09/2003 p 14.

(36)Cf Soir d'Algérie du 15 juin 2004 ,courrier des lecteurs p 12.

(37)Arrêt du 06/06/2013,dossier n°0808151,Revue de la Cour suprême n°1/2015 p 348.

(38)Arrêt du 06/03/2014,dossier n°0839504,Revue de la Cour suprême n°1/2014 p 289.

(39)Jora n°34/1994.

(40)Arrêt du 06/09/2006 dossier n°329426 RCS n°2/2006 p 253.

(41) Il s'agit du secteur public et privé économique.En vertu de l'article 7 de la loi n°14-06,rien n'interdit de recruter par voie de CDD en vertu de l'article 12 de la loi n°90-11 les citoyens qui sont en situation régulière (celui à titre d'exemple,qui a déjà un frère sous les drapeaux ou celui qui a déposé un dossier de soutien de famille et qui attend la décision de la commission compétente).