

**Les Indemnités sur le Licenciement Disciplinaire Abusif en Droit du Travail Algérien  
- Etude Comparative -**

**Compensation for Wrongful Disciplinary Dismissal in Algerian Labor Law  
- Comparative Analysis -**

**Mourad TIRSE\***

Université Djillali LYIABES, Sidi Bel Abbes, Algérie.

[tirsemourad@live.fr](mailto:tirsemourad@live.fr)

Date de soumission : 08/10/2020 – Date d’acceptation : 04/11/2020 – Date de publication : 21/12/2020

**Résumé:** La relation entre le salarié et son employeur doit être basé sur un cadre juridique avant même sa conclusion (parlant sur les conditions non discriminatoires du recrutement) mais l’étape la plus Dangereuse dans la vie d’une relation du travail, c’est bien sur quand le fait que l’employeur Mettra fin a cette relation par voies disciplinaire, c’est la que le cadre juridique qui protège les droits du travailleur qui doit être respecte, chose qu’on va étudié en droit algérien du travail.

**Mots-clés:** Relation du travail - Travailleur - Droit algérien du travail.

**Abstract:** The relationship between the employee and his employer must be based on a legal framework even before its conclusion (as far as the non-discriminatory conditions of recruitment are concerned), but the most dangerous step in the life of a labor relationship is of course when the fact that the employer will terminate this relationship by disciplinary means, this is where the legal framework that protects the rights of the worker which must be respected, a matter that will be studied in Algerian labor law.

**Keywords:** Labor relation - Worker - Algerian labor law.

---

\* Auteur correspondant: Mourad TIRSE.

**Introduction :**

Celui qui a le pouvoir sur une personne ne veut pas dire qui, il a le droit de tout faire ! Cela s'applique surement sur la relation entre l'employeur et le travailleur salarié dans le monde de l'entreprise et leur relation salariale sous réserve d'être responsable d'un Éventuel abus de pouvoir.

Suite a cela nous voulons par cette recherche, répondre a une problématique de savoir s'il ya une base juridique légale à une indemnité pour un licenciement abusif par le cadre juridique algérien telle qui; il existe actuellement par la loi 90 /11 complétée et modifié? Cette question nous oblige de faire étudier le cadre juridique qui est l'article 73<sup>1</sup> complétée et modifié, base de toute fin unilatérale de la relation du travail à l'initiative d'employeur (section 1).

Et par la suite et avec une étude comparative avec d'autres lois étrangères, montrer comment doit-on calculer le montant de l'indemnité accordé a ce titre (section 2).

**Section 1 : Le cadre juridique de l, indemnité pour licenciement disciplinaire**

En droit algérien le licenciement abusif est un licenciement à caractère disciplinaire qui n'est pas justifié par une faute grave commise par le travailleur. La qualification des fautes graves est allouée à la loi (art. 73 de la loi 90/11 relative aux relations de travail) et au règlement intérieur de l'entreprise conformément à l'article 77 de cette même loi., article 73/Alenia 4 /2 de la loi 90 /11 complétée et modifié par l'ordonnance 96 -21 du 09 juillet 1996 dispose ce qui suit « ....si le licenciement d'un travailleur survient en violation des dispositions de l'article 73 ci-dessus, il est présumé abusif. Le tribunal saisi statue en premier et en dernier ressort, et se soit sur la réintégration du travailleur dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis soit en cas de refus par l'une ou l'autre parties, sur l'octroi au travailleur d'compensation pécuniaire qui ne peut être inferieure six (6) mois de salaire sans préjudice des dommages et intérêts éventuels. Le jugement rendu en la matière est susceptible de pourvoi en cassation. »

La première remarque qu'on doit faire sur cet Alenia c'est qu'il peut (par rapport a la Nouvelle ligne de la cour du cassation qui a tranché que la liste des fautes graves Prononcée sont a titre d' exemple) donner une difficulté d'application, si jamais vouloir faire une lésion

---

<sup>1</sup> Voir sur ce sujet : L. Borsali HAMDAN, *Droit du travail*, Berti Editions, Alger, 2014, p. 165.

## **Les Indemnités sur le Licenciement Disciplinaire Abusif en Droit du Travail Algérien - Etude Comparative -**

entre les cas de discipline contenue dans l'article 73 car l'employeur ne peut utiliser son pouvoir de licenciement nom disciplinaire, et hors ces cas que contient l'article 73, si jamais il constate une gravité apparente, sans que son initiative ne soit pas abusive aux yues de cet article ?

Cette question doit avoir une réponse de la part de législateur algérien, et notamment pour faire disparaître la fameuse phrase (notamment) qui a fait couler beaucoup d'ancre entre ceux qui leur donne un caractère limitative et ceux qui leur donne un caractère a titre d'exemple.

Ce manque de clarté influencera surement la base juridique exacte pour donner lieu a une indemnité de licenciement disciplinaire abusif, qui est une réparation pour dommages et intérêts. le travailleur peut avoir droit seulement a l'indemnité de l'abus si l'employeur n'a pas Respecter les Délais selon ce qui est prescrit par la loi, autrement le travailleur abusivement licenciée hors délais et sans raison valable, aura un cumul d' indemnités a savoir le non respect des Délais l'informer le travailleur de son intention de mettre fin à leur relation du travail, et l'autre indemnité de non viabilité de la cause invoquée.

### **Section 2: comment doit-on calculer le montant de l'indemnité**

Il faut rappeler à ce titre que le législateur algérien à procéder dans l'article 120 de la loi 90/11 modifiée et complétée, à la convention collectif pour la détermination de taux de l'indemnité de fin du contrat dans la cinquième prérogative de la dite convention, comme c'est notée dans l'article 120 qui dispose ce qui suit: « les conventions collectives dans les conditions fixées par la présente loi traitent des conditions d'emploi et de travail et peuvent Notamment traiter des éléments ci-après :

- 1) Classification professionnelle;
- 2) Normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition ;
- 3) Salaires de base minimum correspondants;
- 4) Indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone;
- 5) Primes liée à la productivité et aux résultats du travail ; ..... ».

## Mourad TIRSE

Il paraît donc clairement que le contenu de la cinquième prérogative peut avoir une approche avec la compensation pécuniaire de l'abus dans le licenciement disciplinaire, sauf que le moment de versement de ces récompenses sera le moment de fin de contrat du travail, sans qu'il soit lié à la production et aux résultats du travail, et cela nous pousse à poser la question de savoir s'il est dans le droit de travailleur abusivement licencié de réclamer cette récompense du travail même s'il n'y avait pas de bons résultats dans l'exercice de son travail dans les trois ou six mois qui ont précédé son Licenciement Disciplinaire ?

Si cette question est renvoyée au juge, il doit prendre en considération dans son jugement Non Seulement le montant qui correspond au dommage et intérêts mais aussi les droits liés à son travail exercé, quel que soit le résultat obtenu, de moment où il a fait son devoir avec les aptitudes exigées dans l'accomplissement de ses devoirs, même si le résultat était à l'inverse des prévisions de l'employeur<sup>2</sup>. Et pour finir avec l'article 120 on conclut que le travailleur aurait droit à ces récompenses s'il n'avait pas été licencié, et que le législateur algérien a déterminé le montant de l'indemnité de dommage et intérêts suite à un licenciement disciplinaire abusif, par l'article 73/ Alenia 4 à un seuil de six mois de salaire sans préjudice à d'autres indemnités probables, chose qui facilitera la tâche au juge par rapport au législateur égyptien qui n'a pas plafonné le seuil de l'indemnité de dommage et intérêts, et dans ce cas soit la décision de juge égyptien sera trop bénéfique au travailleur concerné en ce qui concerne le montant de l'indemnité, soit qu'il sera trop faible, et dans les deux cas ce sera l'avis de la justice égyptienne, par contre le travailleur algérien qui est préalablement en couverture par une Indemnité qui ne peut être inférieure à six mois de travail, reste à savoir comment le juge pourra justifier sa décision d'indemniser le travailleur abusivement licencié ? Pour cette question il n'y a pas un article clair pour avoir une réponse, chose qui nous pousse à étudier ce qui suit:

- Les conditions d'indemniser le licenciement disciplinaire abusif.
- Les éléments pris en compte dans l'estimation du montant de l'indemnité.

---

<sup>2</sup> Voir Kamarlync et Lyon CAEN ; droit du travail, édition 1969, p. 217 et 218.

## **Les Indemnités sur le Licenciement Disciplinaire Abusif en Droit du Travail Algérien - Etude Comparative -**

### **1- Les conditions d'indemniser le licenciement disciplinaire abusif :**

Pour ce qui est de texte juridique on doit revenir à l'article 73/3 de la loi 90/11 modifiée et complétée qui stipule que tout licenciement individuel intervenu en violation des dispositions de la présente loi est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du contraire.

D'ailleurs c'est une base juridique que la doctrine a adopté puisque même si l'indemnité soit prononcée sur la base de droit civil qui dispose que n'importe quelle utilisation fautive d'un droit Fait l'obligation d'être réparé, le fait de la transmettre en droit du travail, lui donne une force particulière et une protection secondaire au travailleur abusivement licencié<sup>3</sup>.

C'est de la logique que la détermination de la faute justifiera l'indemnité, et qu'elle soit une prérogative de juge de fond, dès que cette détermination est faite par l'utilisation des moyens et des éléments déposée au dossier qui est entre les mains de juge.

Donc Consécutivement à l'annulation de la décision de licenciement, le tribunal doit accorder au salarié, à la charge de l'employeur, selon les termes du même article, une Compensation Financière qui ne peut être inférieure au montant des salaires que le Travailleur aurait perçus, il avait continué à travailler. La cour suprême est intervenue pour préciser que cette compensation pécuniaire est due au salarié pour la période située entre la date de la rupture irrégulière, et le prononcé du jugement. Elle ne serait donc pas due pour la période entre la date du jugement et son exécution effective<sup>4</sup>.

### **2- les moyens de déterminé le montant de l'indemnité :**

Le législateur algérien qui a minimisé le seuil de l'indemnité à six mois du travail, n'a pas donné au juge les moyens sur lesquels doit justifié son verdict, chose qui nous pousse à Consulter d'autres lois étrangères dans le sens que toute justice rendu entre un travailleur (naturellement la partie faible ), et une autre partie qui est l'employeur, réputée fort économiquement, sera une justice relativement équitable dans tous les pays, pour la simple raisons, que le travail salarial dans le monde, est contrôlé par l'organisation internationale du travail. suite à cette logique on a fait retour au droit du travail saoudien, dans l'article 74, et

---

<sup>3</sup> Voir Mohamed Djamel Eddine Zaki: contrat du travail en droit égyptien, édition 1956, page 16

<sup>4</sup> Voir Mohamed Nasr –Eddine koriche : droit du travail, Tome 1, Office des Publications Universitaires, 10-2009, p. 240.

## Mourad TIRSE

Kuantien dans l'article 53, et bahreïnien dans l'article 108, est dans tous ces droits on a constaté que le législateur a bien précisé que le juge doit prendre en considération dans l'estimation de montant de l'indemnité de dommage et intérêts, ce qui suit :

- Nature du travail
- Durée du travail
- L'âge du travailleur
- Montant du salaire
- La coutume en cours
- Degré de dommage

Et avec tous ces éléments, la doctrine a adopté que ces éléments ne sont pas limitatives et que d'autres éléments peuvent être pris en considération, et en suivant cette logique, la cour de cassation égyptienne a estimé en statu quo que « si le juge de fond avait statué sur le montant de l'indemnité, en utilisant les données de l'instance, et le travail exercé par l'intéressé, et son salaire avec ses complémentarités, et la durée de sa vie professionnelle, et les conditions dans lesquelles le licenciement était prononcé, et le fait que le travailleur licencié est recruté entre-temps à un autre emploi, pour déterminer le montant de l'indemnité dans l'entière conviction du juge, il sera unitaire pour la société « demanderesse en cassation », de l'évoquer devant la cour de cassation<sup>5</sup>.

### **Conclusion :**

A la fin, il faut bien rappeler que l'article 73 de la loi 90/11 modifiée et complétée, reste toujours - malgré les multiples modifications - un article énigmatique, et nécessite d'être revu à nouveau pour les raisons suivantes :

1- En droit algérien du travail 90/11 modifiée et complétée, et après l'abrogation de l'article 72 par le décret législatif 94-09 du 26 mai 1994 (1) art 72 avant abrogation « en cas de licenciement individuel ou collectif au sein de l'organisme employeur, le travailleur recruté pour une durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est due à raison d'un mois par année de travail au sein de l'organisme employeur dans la limite de

---

<sup>5</sup> Décision de la cour de cassation égyptienne en date de 24 / 04 / 1963.

## **Les Indemnités sur le Licenciement Disciplinaire Abusif en Droit du Travail Algérien - Etude Comparative -**

quinze (15) mois, après épuisement du droit au congé annuel rémunéré. le montant de cette indemnité est calculé sur la base de la moyenne mensuelle la plus avantageuse des rémunérations perçues durant les trois dernières années de travail il reste pour l'employeur une seule manière de licenciement pour mettre fin ni latéralement à sa relation avec le travailleur, qui est le licenciement disciplinaire, autrement l'employeur n'est pas capable dans l'exercice de son pouvoir de direction, de mettre fin unilatéralement a la relation du travail, s'il n' ya pas un comportement fautif de la part de travailleur.

2- En absence d'autres modes de licenciement, pour autres raisons autres que Disciplinaire Comme la perte de confiance ou l'insuffisance professionnelle, l'employeur utilise le mode disciplinaire, et par la suite sa démarche sera entachée par le caractère abusif, et le travailleur profite de l'indemnisation de six mois de salaires dans n'importe quelle situation, puisque le juge social n'a pas un autre mécanisme juridique propre à chaque type de licenciement, et ca c'est à l'inversion de l'intention de législateur algérien au moment de la promulgation de la loi 90 /11, une intention qui voulait faire rupture avec le régime socialiste et faire instauré une égalité entre les deux parties en vue de protéger l'économie national.