

**« Vers la dépermanisation des relations de travail en droit algérien :  
enjeux économiques et protection de l'emploi »**

Mme YACOUB Zina, épouse Kacimi, Maître assistant classe A  
Faculté de Droit et des Sciences Politiques  
Université A-Mira Bejaïa, 06000 Bejaïa, Algérie.

**Résumé**

La finalité première du droit du travail étant la protection des salariés, le législateur algérien du travail a consacré le principe de pérennité des relations de travail à travers les articles 11 et 12 de la loi 90-11, modifiée et complétée. En effet, selon ces textes, la relation de travail doit être, en principe conclue à durée indéterminée, mais il est autorisé de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans des cas limitativement énumérés par la loi. Pourtant, nous observons aujourd'hui une nette tendance à recourir systématiquement aux CDD sans que cela soit réellement justifié.

Les besoins économiques de l'entreprise algérienne, soumise à des pressions concurrentielles, obligent celle-ci à passer outre une législation trop rigide et rechercher des moyens de flexibilité, le CDD s'inscrit parmi ces moyens. D'ailleurs, les statistiques révèlent que le CDD a largement pris le dessus sur le CDI. Ceci est d'autant plus attendu que le législateur, en plus de ses dispositions lacunaires, ne met aucune limite au renouvellement du CDD.

Tout semble comme si le régime social algérien abandonne le principe de pérennité des relations de travail pour aller vers la dépermanisation des relations de travail. L'économie exige, les nouvelles politiques de l'emploi introduites par les lois d'insertions vont aussi dans ce sens.

**Les mots-clés :** Relations de travail, CDD, CDI, principe de pérennité, dépermanisation, économie de marché, flexibilité, failles juridiques, contrats d'insertion.

**ملخص**

إن قانون العمل الجزائري يكرس مبدأ استمرارية علاقات العمل طبقاً للمادتين 11 و 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم وذلك بالنص على أن المبدأ هو إبرام عقود عمل غير محددة المدة مع إمكانية اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة في حالات استثنائية منصوص عليها على سبيل الحصر، كل ذلك تجاوباً مع الهدف الرئيسي لقانون العمل المتمثل في حماية العمال. إلا أن المتطلبات الاقتصادية للمؤسسة، في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق، تجعل المؤسسة تتملص من هذا المبدأ بإبرام عقود محددة المدة خارج القانون وتجديدها باستمرار، خاصة وأن المشرع لم يضع حد لإمكانية تجديد هذه العقود مما ينم عن تناقض كبير بين الطابع الاستثنائي للعقود المحددة المدة وإمكانية تجديدها باستمرار. وما نلاحظه الآن هو الانتشار المتزايد لعقود العمل المحددة المدة حتى أصبحت تطغى على العقود غير المحددة المدة، وحتى النصوص القانونية الجديدة في مجال التشغيل

تشجع ضمينا عقود العمل المؤقتة. إن كل هذا يجعلنا نسلم بأن الجزائر تتجه نحو تأقيت علاقات العمل تحت الضغوط الاقتصادية متخلية شيئا فشيئا عن مبدأ استمرارية علاقات العمل. الكلمات الدالة: علاقات العمل، عقد العمل غير محدد المدة، عقد العمل المحدد المدة، مبدأ الاستمرارية، تأقيت علاقات العمل، اقتصاد السوق، المرونة، نقائص في النصوص القانونية، عقود الادماج.

## **Introduction**

En même temps que le législateur reste attaché aux valeurs sociales d'un droit du travail protecteur, les lois de 1990 ont également introduit une dose modérée de libéralisation et de flexibilité. En matière des relation de travail, certes, le législateur algérien consacre le principe de pérennité des relations de travail à travers les articles 11 et 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée qui stipulent que le contrat de travail doit être conclu à durée indéterminée sauf dans des cas exceptionnellement prévus par la loi. (Chapitre1).

Toutefois, la flexibilité intervenue dans le droit algérien du travail a engendré un affaiblissement considérable de son rôle protecteur. La sécurité et la stabilité de l'emploi ne faisant plus partie des principes directeurs de la politique de l'emploi, le recours aux contrats de travail à durée déterminée en dehors des cas légalement permis est une nécessité de conjoncture qui ébranle le principe de la pérennité des relations de travail tant préconisé par la loi (Chapitre 2).

### **Chapitre 1 : Principe de pérennité de la relation de travail en droit algérien**

S'inspirant de la politique du plein emploi et en même temps que la Constitution garantit le droit à un emploi pour chaque citoyen, le législateur algérien a organisé les relations de travail selon un modèle qui permet la conformité au principe de la stabilité et la pérennité de la relation de travail.

La contractualisation opérée sur les relations de travail en, réponse aux besoins de l'entreprise dans une économie de transition, ne devait en aucun cas aller à l'encontre de ce principe. C'est ainsi que le législateur a décidé que la relation de travail doit être en principe conclue à durée indéterminée<sup>1</sup>, tout en prévoyant le recours exceptionnel au CDD dans des cas qui doivent être limitativement interprétés<sup>2</sup>.

Le principe de la pérennité de la relation de travail a été de ce fait repris par le législateur de 1990 en décidant que la relation devait être en principe, conclue à durée indéterminée et en ne reconnaissant pas à l'employeur le droit absolu d'y mettre fin. Toutefois, conjoncture économique exige, le législateur a permis le recours exceptionnel aux CDD avec des conditions qui doivent être strictement interprétées.

#### **Section 1 : Portée du principe**

L'article 11 de la loi 90-11 modifiée et complétée, dispose que le contrat de travail doit être conclu à durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit. Aussi, lorsqu'un contrat de travail écrit fait défaut, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.

Il y a lieu de souligner ici le manque de fermeté quant à l'interdiction des CDD. D'ailleurs, l'article 11, pris indépendamment des autres textes, nous ferait croire à la légalité absolue de recourir à la conclusion des CDD à la seule condition d'y procéder par écrit.

L'article 11 semble en tout état de cause poser une présomption de la durée indéterminée du contrat de travail en l'absence d'un écrit. Cette présomption pèse presque exclusivement sur l'employeur devant rapporter la preuve de la durée déterminée du contrat. Il est, en effet, difficilement envisageable qu'un travailleur soit amené à apporter la preuve de

la durée limitée de son contrat. Il s'ensuit par conséquent, que le principe dans la relation de travail est qu'elle est à durée indéterminée et que la situation inverse est dérogatoire<sup>3</sup>.

Cette position du législateur, bien qu'imprécise, tend à préserver l'emploi. Dans l'esprit d'une législation attachée à sa finalité première de protéger les salariés, il serait arbitraire de laisser aux entreprises la liberté de contracter des relations de travail à durée déterminée sans que cela ne soit justifié par une situation exceptionnelle et justifiée.

### **Section 2 : Les exceptions au principe**

Le contrat de travail à durée déterminée constitue, avec le travail temporaire, l'instrument privilégié du travail précaire<sup>4</sup>. La précarité étant une menace à la sécurité de l'emploi, le législateur algérien a limité le recours aux CDD à quelques situations exceptionnelles. L'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée prévoit une liste semblant limitative des cas qui peuvent justifier les recours au CDD à temps plein ou partiel. Ces cas sont énumérés comme suit :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des travaux ou des prestations non renouvelables : il s'agit là des tâches qui ne sont pas censées relever de l'activité habituelle de l'entreprise, en raison des compétences spécifiques qu'elles demandent.
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail : il s'agit là de l'un des cas de suspension de la relation de travail au terme de laquelle l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur conformément aux dispositions des articles 64 et 65 de la loi 90-11, modifiée et complétée.
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers justifient le recours aux CDD : le surcroît de travail désigne une charge inhabituelle de travail à l'entreprise. Quant aux travaux saisonniers, ils se répètent chaque année à date approximativement fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaire : ces activités font l'objet de ce que désigne le droit français sous le vocable de « contrats d'usages » pour lesquels il est habituel de ne pas recourir au CDI en raison de la nature temporaire de l'activité en question (ex : les exploitations forestières, la réparation navals, l'hôtellerie, la restauration...)<sup>5</sup>.

Le CDD, en principe, joue un rôle subsidiaire et ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Il est conçu pour faire face à des besoins momentanés de l'entreprise et doit permettre l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus par la loi<sup>6</sup>.

Dans ce sens, il incombe à l'inspecteur du travail territorialement compétent de s'assurer que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12. Aussi, doit-il vérifier que la durée qui y est prévue correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté<sup>7</sup>.

### **Chapitre 2 : Le déclin du principe de la pérennité de la relation du travail (vers la dépermanisation de l'emploi en droit algérien)**

Entre illégalité et légitimité, la dépermanisation des relations de travail s'impose de façon accrue dans le contexte actuel du développement économique. Les actions de dépermanisation opérées par le recours systématique aux CDD, ont précarisé la situation professionnelle de la majorité écrasante des travailleurs algériens<sup>8</sup>. Certes, la dépermanisation constitue une atteinte délibérée au principe de la stabilité des relations de travail, tant préconisé par le droit du travail, mais elle apparaît, eu égard des économistes, comme une

nécessité de conjoncture qui s'impose à l'entreprise, soucieuse de sa survie dans un marché concurrentiel.

### **Section 1 : La dépermanisation comme atteinte à la loi**

Théoriquement, les textes de loi sont conçus de façon à protéger le travailleur contre les abus que suscite l'économie centrée sur l'autonomie et la flexibilité. Mais ces textes manquent d'effectivité, étant précisé que la volonté du pouvoir à faire appliquer ou non la règle juridique est le maître mot de son effectivité<sup>9</sup>.

La législation algérienne du travail, n'étant plus de type socialiste mais pas encore de type capitaliste reste en dessous des besoins économiques de l'entreprise ; et à défaut d'une législation adéquate, les objectifs économiques qui ne peuvent pas attendre, contraignent l'entreprise à malmenager la loi.

Ainsi, outre les licenciements abusifs, les compressions d'effectifs illégales et les départs volontaires imposés, l'entreprise algérienne transgresse la loi par la tentative d'imposer ce modèle original de relations de travail fondé sur le concept de la dépermanisation ; un concept de nature économique qui n'est autre qu'une façon déguisée de recourir aux contrats de travail à durée déterminée<sup>10</sup>.

La dépermanisation prend plusieurs formes qui aboutissent toutes à la précarisation de l'emploi. Ce concept comprend en effet, soit le recours direct au CDD sur accord des parties, renouvelé à plusieurs reprises puisque la loi n'y met aucune limite, soit le recours au CDD après obtention par les salariés d'un départ volontaire moyennant ou non une indemnisation<sup>11</sup>, ou encore par la simple modification du CDI en CDD que le travailleur accepte comme alternative au licenciement.

Mais sachant que ces agissements constituent des violations à la loi, les entreprises essayent de trouver un enrobage juridique qui leur donnerait un semblant de légalité. Aussi, pour les nouveaux recrutements, elles estiment qu'il suffit qu'il y ait accord des parties sur la durée déterminée du contrat pour prétendre à un contrat de travail tout à fait légal. Quant à la transformation du CDI en CDD, il suffit de se référer au régime de la modification de la relation de travail, encore sur accord des parties<sup>12</sup>. Pourtant, si la volonté du législateur avait été de permettre le recours au CDD à chaque fois qu'il y aura accord des parties, que ce soit en première embauche ou modifiant un CDI, il n'aurait pas légiféré l'article 12 qui énumère les cas de recours au CDD.

En réalité, le concept de la dépermanisation a été utilisé dans certains pays dans le cadre de la modilité et de la flexibilité de l'emploi, mais fondé sur des bases juridiques, cette pratique ne constitue pas une violation à la loi. Toutefois, la situation est toute autre en droit algérien. En effet, compte tenu de la Constitution qui garantit le droit à l'emploi pour chaque individu et de la législation du travail qui consacre le principe de la pérennité de la relation de travail, le concept de dépermanisation n'a pas de sens du point de vue juridique.

### **Section 2 : La dépermanisation comme nécessité économique**

Autant sur le plan national que sur le plan mondial, la dépermanisation des relations de travail apparaît comme une nécessité économique avec une différence liée au degré de légalité des agissements qui en découlent.

#### **a- Sur le plan mondial**

L'organisation des rapports de travail sur la base du contrat de travail a été un événement historique, conforme à l'économie de marché. Certains avaient prédit sa disparition au profit de l'autogestion ou du travail associatif dans un contexte de capitalisme imposant. Mais l'inverse s'est produit. En effet, Autant les demandes d'emploi que la précarité, sont reliés à la recherche d'emploi essentiellement salarié. Ce qui change c'est la relation de l'individu au travail en ce sens que la réduction du temps de travail salarié, voire la

fin du plein emploi, conjuguée aux besoins du marché, est bien rapidement présentée comme l'instrument privilégié de lutte pour l'emploi<sup>13</sup>.

Il semblerait qu'un retour au régime du contrat à durée déterminée « renouvelable », courant au XIXe siècle, soit marqué par le développement des formes atypiques ou dérogatoires d'embauche et l'ascension prodigieuse de la précarité de l'emploi. Cette situation, marquant la fin du plein emploi bien que ne rompant pas avec le salariat, met à mal le modèle social laborieusement construit et remet en cause l'acquis essentiel que représente le droit du licenciement. Il s'agit là d'un signe majeur des inquiétudes des entreprises quant à leur avenir, dans un contexte d'internationalisation des échanges<sup>14</sup>.

La dépermanisation des relations de travail n'est donc pas un fléau propre à l'Algérie. Le phénomène de la mondialisation a beaucoup influencé les politiques socio-économiques des Etats. L'ouverture des économies constitue, de par le monde, l'élément déclenchant à partir duquel les sécurités d'emploi mises en œuvre par l'Etat providence classique sont remises en cause.

L'internationalisation des échanges et les changements technologiques amènent les Etats et leurs entreprises à s'adapter à la nouvelle donne mondiale dont la vitesse est une caractéristique clé. Les entreprises doivent être les plus rapides et les plus légères possibles. Les protections prévues par le droit du travail sont alors perçues comme des entraves qui désincitent au mouvement et ralentissent les entreprises dans leur course à intégrer le nouvel espace mondial<sup>15</sup>.

En ces termes, la dépermanisation rejoint les moyens de flexibilité requise en matière des relations de travail pour aller de pair avec les besoins économiques des entreprises. C'est alors que le recours à l'embauche sur CDD vient déstabiliser le principe de la pérennité de la relation de travail, longtemps protégée par la législation du travail de différents pays.

#### b- En Algérie

Dans bien des situations, alors que la législation du travail se veut conservatrice et protectrice, son effectivité se trouve le plus souvent amoindrie par interprétation de la loi, orientée vers les objectifs économiques.

L'article 12 de la loi 90-11 en est justement le meilleur exemple. Si cet article permet le recours au contrat de travail à durée déterminée dans des cas limitativement énumérés et dont la réglementation est d'ordre public, il n'en demeure pas moins que lors de l'embauche, les entreprises recourent systématiquement à ce type de contrat. Après l'avoir utilisé en fonction des besoins de l'entreprise, elles optent soit pour y mettre un terme, soit pour conclure un contrat de travail à durée indéterminée. Finalement, tout semble comme si le premier contrat sert de période d'essai. Les entreprises transforment ainsi une règle d'ordre public en une disposition purement économique<sup>16</sup>.

Les salariés, surprotégés autrefois par une législation d'inspiration socialiste qui leur garantissait réellement la pérennité de l'emploi quelque soit les résultats de l'entreprise, sont soumis aujourd'hui aux rigueurs des redoutables CDD. La dépermanisation opérée en faveur de la restructuration économique, voire industrielle, sous l'influence des aménagements apportés à la législation du travail au nom de la flexibilité de l'emploi, fera du CDD le mode de relations de travail le plus utilisé en Algérie<sup>17</sup>. Cette pratique est si répandue qu'elle laisserait presque croire à sa légalité, sinon à sa légitimité dans une conjoncture qui exige mobilité et flexibilité des relations de travail.

En effet, l'entreprise algérienne ne pouvant pas moduler son recrutement, souffre d'un handicap à cause des sureffectifs auxquels ni son plan de charge, ni ses moyens, ne lui permettent de faire face. C'est sous l'effet de ce handicap que le concept de dépermanisation a brandi tous-azimuts même en dehors des secteurs et des cas limitativement prévus par la loi, permettant aux entreprises de répondre à un grand besoin de flexibilité. L'entreprise se trouve dans l'obligation de passer outre une législation contraignante et de trouver les moyens de se

décharger des relations de travail qui entravent sa bonne marche ; les CDD s'inscrivent dans le cadre de ces moyens.

L'absence de fondement juridique à la dépermanisation n'empêche donc pas les entreprises de recourir aux CDD en violation de la loi. Cela leur est d'autant plus simple que la législation ne prescrit aucune limitation ni à la durée ni au renouvellement du CDD. Ce dernier peut être renouvelé autant de fois que le justifient les raisons citées par l'article 12 sans que cela entraîne la transformation du CDD en CDI tel que le prévoyait la législation antérieure<sup>18</sup>. N'y a-t-il pas là une contradiction avérée entre le caractère exceptionnel, voire temporaire des travaux et prestations faisant l'objet d'un CDD et la possibilité accordée à l'employeur de renouveler celui-ci autant de fois qu'il le souhaite<sup>19</sup>.

Aussi est-il étonnant de percevoir l'hésitation du législateur entre la pérennité et la dépermanisation. En effet, sans revenir sur l'imprécision de l'article 12, après avoir donné un sens restrictif au recours au CDD, faisant de cette pratique une exception dictée par les besoins de l'entreprise, il revient dans d'autres textes pour faire paraître le CDD comme une pratique ordinaire. Plus encore, le législateur tend à encourager le recrutement par tous les moyens, y compris le CDD. Ceci est clairement observé dans la loi 06-21 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi qui fait bénéficier l'employeur d'un abattement de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale au titre de chaque demandeur d'emploi recruté pour une durée égale au moins à douze mois. L'employeur bénéficie de cet abattement tant que la relation de travail est maintenue, dans la limite de trois années<sup>20</sup>.

Tout semble comme si le législateur, avec des pensées non avouées, autorise une pratique dont l'entreprise ne peut plus se passer dans une conjoncture qui exige mobilité et flexibilité des relations de travail, pourvu que cela contribue au moins à l'absorption du chômage.

## **Conclusion**

Alors que le législateur algérien préconise la stabilité et la sécurité de l'emploi à travers le principe de la pérennité des relations de travail consacré par l'article 11 de la loi 90-11, l'entreprise algérienne, confrontées à des données économiques qui exigent flexibilité et mobilité, n'a d'autres moyens que de recourir aux CDD hors la loi pour moduler son recrutement. Au demeurant, le recours aux CDD, dans le contexte de la dépermanisation des relations de travail, n'est pas justifiée par la volonté d'enfreindre la loi autant que par le besoin de répondre aux exigences économiques de l'entreprise dans un environnement concurrentiel.

Mais plus encore, le concept de la dépermanisation aujourd'hui est entrain de se poser avec acuité sur les rhétoriques de la politique de l'emploi. Les derniers textes promulgués dans le cadre de l'absorption de chômage font paraître une réorientation de la vocation du législateur vers l'encouragement de la flexibilité et la mobilité de la main d'œuvre au dépend du principe de la pérennité des relations du travail. En définitif, la dépermanisation des relations du travail n'est pas moins une nécessité économique qu'une atteinte à la loi. Les CDD prennent d'ailleurs l'ampleur d'une pratique tout à fait ordinaire et vont jusqu'à minimiser le recours aux CDI, à tel point que le contournement de la loi passe presque inaperçu.

- 
- 1-Art. 11Loi n° 90- 11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, JORA n° 17 du 25-04-1990, modifiée et complétée.
  - 2-Art 12, Loi 90-11, Op.Cit.
  - 3-DHIB Abd-Essalam, « Le contrat de travail à durée déterminée », Revue Judiciaire n° 01 /2001, Alger, p.28.
  - 4-MOULY Jean, Droit du travail, Edition Bréal, 4<sup>ème</sup> édition, Rosny-sous-bois, cedex, 2008, p. 183.
  - 5-DHIB Abd-Essalam, « Le contrat de travail à durée déterminée », Op.Cit., p.30.
  - 6-RIBERT N., Les contrats de travail et leurs clauses, 2<sup>ème</sup> édition, Groupe RF social, Paris, 2008, p. 15.
  - 7-Art. 12 bis, Loi 90-11, modifiée et complétée, op.cit.
  - 8-GRIM Nordine, « flexibilité de l'emploi, les dérives de la dépermanisation », Quotidien El-Watan, 30/05/2005,
  - 9-Voir notre mémoire de Magistère, De l'insuffisance de protection du travailleur en matière de licenciement en droit algérien, Option Droit des Affaires, UMMTO, Année universitaire 2006-2007, p. 116.
  - 10-CHARFI Mohammed, « Problématique juridique de réajustement du niveau de l'emploi et la question de la réintégration des travailleurs à leurs postes d'emploi », Revue Algérienne du Travail, n° 23/1998, p. 123.
  - 11-DHIB Abd-Essalem, « Le contrat de travail à durée déterminée, Op.cit., p. 34.
  - 12-CHARF M., « Problématique juridique du réajustement du niveau de l'emploi... », Op.cit., pp. 132-135.
  - 13-MAZEAUD Antoine, Droit du travail, 7<sup>ème</sup> édition, Editions Montchrestien, Paris, 2010, p. 289.
  - 14-Ibid. p. 293.
  - 15-MEDA Dominique, « Flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité », Revue Droit Social, n° 7/8, 2009, p. 764.
  - 16-BORSALI HAMDAN Leila, « Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation », Revue L'année du Maghreb, Editions CNRS, n° 5, 2008, p. 241, Référence électronique : <http://anneemaghreb.revues.org/447>.
  - 17-GRIM Nordine, « flexibilité de l'emploi... », Op.cit.
  - 18-Voir la loi 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, JORA n° 06 du 02-03-1982, (art. 26 à 36.
  - 19-BOUANAKA Essaid, « la tendance à la contractualisation du rapport de travail à travers la législation du travail et la pratique des entreprises », Colloque national au sujet de l'impact de la conjoncture économique sur les relations de travail en droit algérien, Université de Jijel, Mars 2010.
  - 20-Loi 06-21 du 11-12-2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi, JORA n° 08/2006, art. 04.