

ALGÉRIE

L'actualité juridique en droit social algérien a été marquée, durant la période 2007/2008, principalement par la promulgation d'un nouveau Code de procédure civile qui contient des règles inédites concernant le règlement judiciaire du contentieux social. Dans un tout autre domaine, une nouvelle réglementation a été adoptée pour encourager la création d'emplois, y compris pour une durée limitée, et l'insertion professionnelle des jeunes.

I - Règlement judiciaire du contentieux social

En droit algérien, il n'y a pas un ordre juridictionnel consacré au règlement des litiges du travail ; c'est à l'intérieur des juridictions judiciaires ordinaires qu'il existe des instances spécialisées dans le contentieux du travail et, plus largement, dans le contentieux social.

Avant la réforme qui vient d'être annoncée en 2008¹, il était possible de distinguer au sein du Tribunal deux types de formation de jugement, selon leur composition et leur champ de compétence matérielle respectifs. La première est une formation de jugement ordinaire, composée d'un juge professionnel unique. C'est la « *section sociale* », instituée par la loi relative à l'organisation judiciaire². La seconde est une formation spéciale de jugement composée, selon le procédé de l'échevinage, d'un juge professionnel, de deux assesseurs élus par les travailleurs et de deux autres élus par les employeurs. C'est le « *tribunal siégeant en matière sociale* », instituée par la législation du travail. La compétence de ce « tribunal » ne s'étendait pas à tous les litiges où le droit du travail a vocation à s'appliquer. Il était restrictivement compétent, en vertu de prescriptions légales, pour connaître des litiges liés à une contestation relative à l'exécution d'un contrat de travail, ainsi que ceux qui naissaient de sa suspension ou de sa cessation. La compétence du tribunal s'étendait également aux litiges relevant du contentieux général de la Sécurité sociale. Par contre, la compétence de la *section sociale* n'était pas précisément fixée. On pouvait seulement considérer cette instance comme la juridiction de droit commun en matière

¹ Mais dont le texte d'application n'entrera en vigueur qu'en 2009.

² Loi n° 05-11 du 17 juillet 2005, JO n° 51 du 20 juillet 2005, p. 5.

sociale pour traiter l'ensemble des litiges dont la compétence n'était pas attribuée par la loi à la formation spéciale de jugement, ni à une autre juridiction. Il en était ainsi, notamment, de tous les litiges relevant des rapports collectifs de travail (en matière d'exercice du droit syndical ou du droit de grève, de négociation et d'interprétation des conventions collectives ainsi que du droit de la participation des travailleurs) et du contentieux résultant de l'élection des délégués du personnel.

En réalité, l'existence formelle de deux formations de jugement, rattachées au Tribunal, pour connaître du contentieux social a été une source de difficultés qui alimentait la controverse. Sur de nombreuses questions en rapport avec l'application du droit du travail dans sa dimension individuelle et collective, les juristes s'opposaient quant à la détermination de la juridiction compétente. C'est pour mettre fin à un système manifestement incohérent que le ministère de la Justice a pris l'initiative de faire adopter par le législateur une solution tendant à la simplification et à la clarification. En effet, le nouveau Code de procédure civile³ met fin à la distinction qui a été jusque là source de confusions. Il prévoit, désormais, que la *section sociale* du Tribunal soit elle-même composée selon le principe de l'échevinage et désignée comme étant le « *Tribunal siégeant en matière sociale* », conformément aux dispositions consacrées par la législation du travail. Ainsi, les deux formations de jugement qui étaient formellement distinguées par deux textes de loi, sont unifiées et n'en forment plus qu'une. Il est surtout précisé que cette formation de jugement unique, spécialisée au sein du Tribunal, a une compétence matérielle exclusive. Celle-ci s'étend à tout le contentieux social, dans toutes les matières du droit social : la preuve des contrats de travail, de formation et d'apprentissage, l'exécution, la suspension et la rupture des contrats de travail, de formation ou d'apprentissage, le contentieux des élections des délégués du personnel, les différends relatifs à l'exercice du droit syndical, les différends relatifs à l'exercice du droit de grève, le contentieux relatif aux conventions et accords collectifs de travail et enfin, le contentieux de la Sécurité sociale et des retraites.

³ V. loi n° 08-09 du 25 février 2008 portant Code de procédure civile et administrative, JO n° 21 du 23 avril 2008.

II - Les mesures de soutien à l'emploi

De nouvelles dispositions ont été adoptées en décembre 2007 et en avril 2008, par la voie réglementaire, afin d'assurer « *la promotion de l'emploi* » en général, et de mettre en place ce qui est appelé « *un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes* », en particulier.

Les nouvelles dispositions comprennent deux types de mesures : celles qui apportent un soutien à l'emploi par des mesures de Sécurité sociale. Elles consistent à inciter l'embauche de travailleurs en réduisant, au profit de l'employeur, les cotisations sociales obligatoires pour tout nouveau recrutement ; et celles qui favorisent l'emploi subventionné par l'État pour impulser le recrutement de jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Soutien à l'emploi par la réduction des charges patronales de Sécurité sociale. Dans les conditions de droit commun, le financement des prestations dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), des accidents de travail et maladies professionnelles, de la retraite et retraite anticipée ainsi que de l'assurance chômage, est assuré par des cotisations à la charge des employeurs et des bénéficiaires (salariés et non salariés)⁴. Le taux global des cotisations est fixé à 34,5% de l'assiette de cotisation : 25% à la charge de l'employeur, 9% à la charge du travailleur et 0,5% prélevé sur le fond des œuvres sociales, légalement institué.

En décembre 2007, ce régime des cotisations de Sécurité sociale connaît l'introduction de nouvelles mesures dont il est attendu la création de nouveaux emplois. En vertu des nouvelles dispositions⁵, l'employeur qui recrute bénéficie d'un abattement de 20% de sa quote-part de cotisation de Sécurité sociale pour chaque demandeur d'emploi recruté pour une durée égale au moins à 12 mois. Lorsque la personne recrutée est un primo-demandeur d'emploi, cet abattement est porté à 28%. Dans certains secteurs d'activités (tourisme, artisanat, culture, agriculture, chantiers du bâtiment et travaux publics, sociétés de services) et dans certaines régions (hauts plateaux et sud), l'employeur bénéficie d'avantages renforcés soit en rapport avec la durée de recrutement ramenée à 6 mois, soit par un abattement plus important, de 36% de la quote-part de cotisation de Sécurité sociale à sa

⁴ Sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles pour lesquelles la cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

⁵ V. décret exécutif n° 07-386 du 5 décembre 2007, JO n° 27 du 9 décembre 2007, p. 20.

charge. Ces avantages sont consentis pour une durée maximale de 3 ans. Exceptionnellement, l'abattement peut concerner également, pendant une durée d'une année, la quote-part de cotisation due au titre des effectifs initiaux ; ceci en cas de doublement de l'effectif initial par les employeurs occupant 9 travailleurs confirmés, au moins.

Les aménagements apportés au régime des cotisations de Sécurité sociale sont également destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, en particulier. C'est ainsi que la part due par l'employeur au titre des cotisations sociales est réduite de 50% pour tout emploi d'une personne handicapée. L'employeur bénéficie de l'exonération totale de la cotisation globale de Sécurité sociale au titre du recrutement, pour une durée d'une année, de primo-demandeurs d'emploi, diplômés de l'enseignement supérieur et des instituts nationaux de formation, ainsi qu'au titre des travailleurs en formation ou en perfectionnement pour des périodes allant de 1 à 3 mois. Enfin, l'employeur bénéficie, pendant 3 années, d'une subvention mensuelle à l'emploi⁶ pour chaque demandeur d'emploi recruté sur la base d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

L'emploi subventionné par l'État. En avril 2008, c'est le droit de l'emploi qui s'enrichit de nouvelles mesures pour impulser les recrutements destinés à certaines catégories de demandeurs d'emplois⁷. Un nouveau dispositif vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (âgés de 18 à 35 ans). Le dispositif est destiné à 3 catégories de primo-demandeurs d'emplois : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur⁸ et des établissements nationaux de formation professionnelle, les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage et, enfin, les jeunes sans formation ni qualification. L'insertion professionnelle se fait au moyen d'un « *contrat d'insertion des diplômés* » (CID) pour la première catégorie, d'un « *contrat d'insertion professionnelle* » (CIP), pour la deuxième

⁶ Dont le montant est fixé à 1 000 dinars algériens (100 dinars algériens ≈ 1,19 euros).

⁷ V. décret exécutif n° 08-126 du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, *JO* n° 22 du 30 avril 2008, p. 15.

⁸ Le nombre de jeunes diplômés des universités qui arrivent sur le marché du travail annuellement est de 120 000. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs sont également l'objet d'un dispositif d'« insertion sociale », porté par le décret exécutif n° 08-127 du 30 avril 2008, *JO* n° 23 du 4 mai 2008, p. 3.

catégorie et d'un « *contrat formation insertion* » (CFI), pour la troisième catégorie. Les bénéficiaires de ces nouveaux types de contrats d'emploi ou de formation sont placés auprès des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques. Les contrats d'insertion sont établis entre les services relevant de l'administration chargée de l'emploi, l'employeur ou l'organisme formateur et le bénéficiaire⁹. La durée du contrat est fixée à une année, non renouvelable. Durant la durée du contrat d'insertion, le bénéficiaire perçoit une rémunération à la charge de l'État.

Les jeunes dont le placement en entreprise ou la formation sont assurés dans ces conditions, ne sont pas protégés par le droit commun du travail. Cependant, ils bénéficient des prestations d'assurance sociale en matière de maladie, de maternité, d'accident du travail et de maladies professionnelles, conformément au droit commun dans cette matière. La prise en charge des frais de Sécurité sociale est assurée par l'État.

Pour encourager, au terme du contrat d'insertion, le recrutement, en principe à durée indéterminée, des jeunes, l'État s'engage à contribuer au paiement de leurs salaires dans le cadre d'un « *contrat de travail aidé* », durant une période variant, selon le type de contrat d'insertion, d'une à trois années. Ainsi, dans ce nouveau dispositif, le cheminement du candidat à un premier emploi serait d'abord le placement au moyen d'un contrat d'insertion, ensuite le recrutement éventuel au moyen d'un contrat de travail aidé et, enfin, la poursuite de la vie professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun. En tout état de cause, les employeurs ne peuvent pas indéfiniment pourvoir des emplois au moyen de contrats d'insertion, sans opérer de recrutement. Le texte réglementaire prévoit, en effet, que tout employeur qui n'aura pas recruté au moins 25% des jeunes ayant bénéficié de ce type de contrat dans son entreprise ne pourra plus prétendre au bénéfice de ce dispositif.

Mahammed Nasr-Eddine Koriche
Université d'Alger

⁹ Le ministre chargé de l'emploi a annoncé que 13 000 entreprises ont présenté récemment, dans le cadre du nouveau dispositif, 65 404 offres d'emplois dans le secteur économique et près de 200 offres dans l'Administration. V. *Le Quotidien d'Oran* du 5 juin 2008.