ALGÉRIE

MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE Université d'Alger 3

La Cour suprême d'Algérie vient de publier nombre d'arrêts consacrés à différentes questions de droit intéressant le contrat de travail : identification du contrat de travail, requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, régime de droit applicable au contrat du dirigeant d'entreprise : ce qui indique que le contentieux en cette matière a tendance à se développer, vingt ans après la réforme libérale du droit du travail. Jusqu'au début des années 1990, le travail salarié, dans le secteur public comme dans le secteur privé, était juridiquement organisé dans le cadre d'un statut légal, sur le modèle de la Fonction publique. C'est avec une loi d'avril 1990 que le contrat de travail est rétabli comme moyen privilégié pour convenir des conditions de travail en complément des prescriptions légales. C'est dans le contexte de cette évolution que l'on peut apprécier l'intérêt des questions de droit qui commencent à être soumises à la Haute Cour.

I - La qualification de contrat de travail

La législation elle-même ne donne aucune définition du contrat de travail. La Cour suprême rappelle aux juges que pour se prononcer sur la qualification de « contrat de travail » ils ont à analyser « *les éléments caractéristiques de la relation de travail et en particulier l'élément lien de subordination et l'élément salaire* ».Mais, pour l'heure, la Haute Cour ne définit pas le lien de subordination et ne donne pas d'indications précises sur les caractéristiques que devrait avoir l'un et l'autre de ces éléments pour conclure à l'existence d'un contrat de travail. Dans certaines situations particulières –qui dérogent aux conditions classiques du travail salarié– les juges de la Cour suprême semblent eux-mêmes hésitants lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre le critère de subordination.C'est ainsi qu'après avoir décidé en 2009 [1] que la juridiction sociale était compétente pour connaître d'un litige relatif à l'exécution d'un contrat liant un footballeur, du fait de l'existence d'un lien de subordination, elle vient finalement de remettre en cause cette solution. Dans un arrêt de 2012 [2], elle décide que le contrat avec un footballeur professionnel est un contrat d'entreprise et que, par conséquent, c'est le juge civil qui est compétent pour trancher le litige né de son exécution.

II - La requalification du contrat de travail à durée déterminée

Un arrêt récemment publié confirme une orientation procédurale selon laquelle la demande de requalification d'un contrat conclu pour une durée déterminée en un contrat à durée indéterminée n'est recevable que si elle est introduite avant l'arrivée à terme du contrat[3]. La législation du travail autorise la conclusion de CDD, mais en les soumettant à une réglementation particulière qui pose des conditions restrictives, à l'effet de rendre le recours à ce type de contrat exceptionnel. Lorsque le contrat de travail prétendument conclu pour une durée déterminée est irrégulier, les juges font une application rigoureuse de la loi selon laquelle « *le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminé* ».

1 R*evue de la Cour suprême* (*R.C.S.*) n° 1, 2009, p. 395.

2 *R.C.S.* n°1, 2012, p. 128.

3 *R.C.S.* n°1, 2011, p. 213.

Dans la pratique, les salariés recourent très fréquemment aux juges pour demander la requalification du contrat à l'effet d'obtenir soit la réintégration dans un emploi, soit la réparation pour rupture abusive de la relation de travail. Jusque-là les salariés concernés n'avaient recours au juge qu'au terme du contrat. Prudemment, ils ne prennent pas le risque d'un litige avec l'employeur tant qu'ils sont en situation d'emploi. Mais la Cour suprême vient de confirmer une position appelée à faire jurisprudence, en décidant que la requalification du contrat doit être demandée au cours de son exécution. En conséquence, est irrecevable la demande tendant à la requalification qui interviendrait alors que le contrat est arrivé à son terme. L'argumentation juridique qui fonde cette solution n'apparaît pas dans l'arrêt rendu. Et la seule référence par la Haute Cour à la cessation du contrat par l'arrivée à terme pour empêcher que la question de sa qualification soit posée au juge ne paraît pas suffisante pour justifier sa décision ; car, précisément, il peut être considéré qu'il n'y a pas eu cessation régulière de la relation de travail si la fixation d'un terme au contrat n'était pas justifiée au regard des conditions que la loi impose pour le recours à un contrat avec terme. Cette décision mettra certainement fin à l'abandon contentieux dans cette matière, car il est peu probable que les salariés prennent l'initiative d'un litige tant qu'ils sont en situation d'emploi. Elle pourrait encourager chez les employeurs (qui n'ont en pas vraiment besoin !) la pratique largement répandue du recours systématique aux CDD en violation des prescriptions légales.

III - Droit applicable aux dirigeants d'entreprise

La Cour suprême vient de rappeler aux juges du fond le particularisme du droit applicable aux dirigeants d'entreprise. Elle sanctionne le jugement rendu par une juridiction du premier degré qui requalifie le contrat de travail conclu avec un dirigeant d'entreprise pour une durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée. Elle rappelle que le régime de droit commun des contrats de travail n'est pas applicable à cette catégorie de salariés. Elle considère qu'en raison du régime spécifique de la relation de travail des dirigeants d'entreprise et des obligations particulières inhérentes à leur fonction, la requalification du contrat conclu initialement avec terme ne peut être envisagée dans aucune hypothèse[4].Le régime spécifique qui fonde cette décision est l'objet d'un texte réglementaire. La notion de régime spécifique des relations de travail est consacrée par la loi. Les régimes spécifiques n'ont pas vocation à écarter l'application du droit commun du travail, mais à l'adapter sur un certain nombre de points aux situations particulières d'emploi de certaines catégories de travailleurs. La décision de la Cour suprême est une illustration des règles particulières applicables au contrat de travail de dirigeants d'entreprise. Le régime spécifique laisse aux parties le libre choix de le durée du contrat qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, sans aucune des contraintes que la loi impose pour la conclusion d'un CDD avec un salarié de droit commun. Les régimes spécifiques ont pour vocation d'accueillir en droit du travail des travailleurs dont le statut juridique aurait été discutable, sans l'intervention du législateur pour établir en leur faveur une présomption légale d'existence du contrat de travail.

4 *R.C.S.* n°1, 2012, p. 208.