

## ALGÉRIE

En Algérie, l'actualité juridique a été marquée durant la période 2009-2010 principalement par l'entrée en vigueur, une année après sa promulgation, d'un nouveau Code de procédure civile et administrative adopté en 2008<sup>1</sup>, dont certaines nouvelles dispositions intéressent le droit du travail. Il en est ainsi de la détermination de la compétence matérielle du tribunal en matière sociale, d'une part (1) et des conditions de la saisie des salaires, d'autre part (2).

### **I – À propos de la compétence matérielle du tribunal en matière sociale**

En droit algérien, il n'y a pas de juridiction du travail spécialisée. Ce sont donc les juridictions ordinaires, de l'ordre judiciaire ou administratif, qui sont compétentes pour le contentieux du travail. Ainsi, en l'absence de juridictions spécialisées dans le 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 aussi de la Sécurité sociale).

C'est, en effet, une formation spéciale de jugement intégrée au tribunal (juridiction du 1<sup>er</sup> degré) de droit commun qui est compétente pour le règlement des litiges individuels du travail. Elle est composée selon le procédé de l'échevinage qui permet une représentation paritaire des salariés et des employeurs, avec la présence, en qualité de président, d'un magistrat. Le législateur confère aux représentants du monde du travail un pouvoir réel dans la prise de décision, puisque leur voix est délibérative.

La législation du travail consacre une compétence de cette instance de jugement limitée au règlement des litiges individuels du travail. La loi précise que ces litiges sont ceux relatifs à l'exécution d'un contrat de travail, à sa suspension ou à sa modification. La Cour suprême est intervenue pour

---

<sup>1</sup> Loi n° 08-09 du 25 février 2008 portant Code de procédure civile et administrative, publiée au *Journal Officiel de la République algérienne* n° 21 du 23 avril 2008.

élargir cette compétence aux litiges liés à une contestation portant sur l'existence même d'une relation de travail ou la qualification du contrat de travail. La compétence de cette instance spéciale de jugement étant de type attributive, c'est seulement en vertu de dispositions légales expresses qu'elle peut être étendue à d'autres litiges auxquels le droit du travail est applicable. En dehors des litiges de cette nature, le contentieux social portant sur des matières autres que le contrat individuel de travail est traité dans le cadre de la formation ordinaire du tribunal qui siège alors avec un juge unique.

De cette situation, il résulte que paradoxalement, alors que les litiges individuels qui portent sur des points de droit sont traités d'une façon singulière qui implique des représentants du monde du travail, les conflits collectifs du travail dont le caractère singulier est avéré, sont traités dans le cadre de la composition ordinaire du tribunal par un juge professionnel unique. Quelle que soit la formation de jugement qui intervient au premier degré, le recours contre ses décisions est porté en appel devant une chambre spécialisée, qui est la chambre sociale dans les cours d'appel ; puis, le cas échéant, en cassation devant une chambre spécialisée également, qui est la chambre sociale de la Cour suprême. Le contentieux relatif à l'application du droit du travail peut également être porté devant le juge répressif lorsque certaines violations de la législation du travail par l'employeur sont incriminées par le droit pénal du travail et constituent des contraventions ou des délits. Les salariés eux mêmes peuvent commettre des infractions spécifiques répertoriées par la législation du travail. Enfin, le pouvoir réglementaire d'application de la législation du travail dévolu à l'autorité publique, et les missions de contrôle dévolues à l'inspection du travail peuvent donner lieu à un contentieux administratif du travail par le recours devant le tribunal administratif, et le cas échéant, devant le Conseil d'État.

Fondamentalement, dès lors qu'il s'agit de l'application du droit du travail de façon légaliste et formelle par une instance judiciaire, il paraissait peu justifié que la loi réserve un traitement différencié du contentieux du travail, selon qu'il s'agisse des relations individuelles de travail ou des rapports collectifs. C'est sur ce point que le nouveau Code de procédure civile et administrative apporte un changement important en unifiant le traitement du contentieux social. Il procède par élargissement de la compétence matérielle du tribunal siégeant en matière sociale et composé, comme déjà indiqué, selon le procédé de l'échevinage. Désormais, en plus du contentieux portant sur les contrats de travail, les contrats de formation ou

d'apprentissage, l'instance de jugement spécialisée au sein du tribunal est également compétente pour toutes les matières qui intéressent les rapports collectifs de travail. Il en est ainsi du contentieux des élections des délégués du personnel, du contentieux relatif à l'exercice du droit syndical et à l'exercice du droit de grève et, enfin, du contentieux relatif aux conventions et accords collectifs de travail.

Malgré cette avancée importante, toutes les questions que pose le traitement du contentieux relatif à l'application du droit du travail, dans sa dimension individuelle et collective, n'ont pas encore trouvé leurs réponses et continuent à opposer les spécialistes de cette discipline.

## **II – À propos de la saisie des salaires**

En droit algérien, le régime juridique des salaires est pour l'essentiel fondé sur la garantie d'un salaire minimum fixé par la voie réglementaire pour toutes les professions des secteurs public et privé, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égal et des garanties légales de paiement. Ces garanties revêtent un intérêt particulier non seulement pour protéger le salarié de l'employeur, mais aussi pour le protéger, le cas échéant, contre ses propres créanciers. C'est en rapport avec ce dernier point que le droit vient de connaître une évolution qui mérite d'être relevée.

La législation du travail pose comme règle générale que les sommes dues par l'employeur à titre de rémunération « *ne peuvent être frappées de saisie* ». Ainsi, en frappant d'indisponibilité la rémunération – cette règle consacrée par le droit du travail depuis 1978 et que la réforme libérale de 1990 n'a pas remis en cause – empêche qu'un salarié soit privé, même partiellement de son revenu, à l'initiative de ses créanciers. Cette indisponibilité s'étend à l'ensemble des éléments constituant le salaire et ne prend pas en considération le montant de celui-ci. Ainsi, en matière de protection du salaire contre la saisie, la législation algérienne est bien plus protectrice que ne l'exigent les dispositions de l'article 10 de la convention n° 95 de l'OIT sur la protection du salaire (1949) ; lesquelles ne garantissent la protection contre la saisie du salaire que « *dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille* ». Les

effets pervers de cette législation hyper protectrice qui déroge au droit commun des obligations institué par le Code civil et le Code de procédure civile, sont relevés pour observer qu'elles priveraient dans une économie qui se libéralise, le salarié d'éventuels crédits à la consommation.

Avec le nouveau Code de procédure civile et administrative, il devient désormais possible pour le créancier du salarié de faire procéder à la saisie du salaire selon des procédures et des limites que le Code détermine. La saisie se fait sous la protection du juge. Ainsi, les salaires ne peuvent être saisis que sur ordonnance délivrée par le président du tribunal, sur requête présentée par le créancier ou d'autres personnes habilitées par la loi. Au préalable, avant de mettre à exécution la saisie, le président du tribunal doit procéder à une tentative de conciliation entre les deux parties, le saisissant et le débiteur. En cas de conciliation, il inscrit dans un procès verbal les termes de l'accord intervenu et ordonne la levée de la saisie. C'est seulement en cas de non-conciliation qu'une ordonnance de cession est alors rendue en faveur du créancier saisissant.

Le détenteur d'un titre exécutoire ne peut procéder à la saisie des salaires que dans les limites de certains taux fixés par la loi. Ces taux varient progressivement (par tranches de 5 à 10%) entre 10% pour tout salaire net égal ou inférieur au salaire national minimum garanti, et 50% pour tout salaire net supérieur à six fois ce salaire de référence. Si la saisie a lieu en raison d'une pension alimentaire, au profit des mineurs, des parents, de l'épouse ou de tout autre personne qui en bénéficie, en vertu de la loi, il est permis de l'exécuter sur le salaire à concurrence de la valeur de la pension sans, toutefois, que cette saisie puisse excéder la moitié de ce salaire. Si les saisissants sont multiples, ils participent à parts égales au taux de salaire saisi. Dans tous les cas les allocations familiales sont préservées. Elles ne doivent pas être prises en compte dans le calcul du salaire net et ne peuvent donc être saisies. Par contre, s'agissant de la saisie de certaines pensions dont pourrait bénéficier celui qui était salarié, les dispositions du nouveau Code ne sont pas tout à fait claires. En effet, le codificateur a bien prévu, à l'article 639 du Code, que les pensions de retraite et les pensions d'invalidité corporelle sont susceptibles d'être saisies dans certaines limites. Mais les dispositions du Code qui fixent les taux dans les limites desquels la saisie peut être opérée prennent comme seule référence le salaire national minimum garanti, sans évoquer les pensions en question. Ce ne serait donc que par assimilation des niveaux de pensions à celui des niveaux de salaires

que le juge pourrait décider, par un effort d'interprétation, que les mêmes taux sont applicables aux salaires et aux pensions en fonction du niveau de revenu du débiteur, quelle que soit la nature juridique de ce revenu (salaire ou pension). Décidément, on n'a pas fini de regretter que les textes de cette importance, continuent à être rédigés sans le souci de la clarté et de la précision.

**Mahammed Nasr-Eddine Koriche**  
*Université d'Alger*