

LE STATUT GÉNÉRAL DU TRAVAILLEUR EN ALGÉRIE*

“La société est fondée sur le travail”

(A. 24 de la Constitution)

INTRODUCTION

La loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au Statut Général du Travailleur(1) marque à la fois le terme d'une longue évolution et le point de départ d'une évolution nouvelle. Dans une société fondée, comme l'est la société algérienne, sur le travail, il n'était pas possible que la lacune que constituait l'absence dans de vastes domaines de dispositions adaptées à l'évolution politique et économique fût acceptable à long terme. Le SGT fournit précisément, sur le fond de la Charte nationale et de la Constitution, ces dispositions.

Celles-ci ne se heurtent cependant pas à un vide. De telles dispositions avaient déjà été prises pour la fonction publique, le secteur privé et les entreprises socialistes. Cependant la totalité du domaine du travail n'était pas couverte par les différents textes : soit qu'on ait mis l'accent sur l'organisation du travail (ainsi p.e. dans les entreprises socialistes), soit qu'on ait mis au premier plan plutôt la position individuelle du travailleur (comme dans le secteur privé). Malgré cette situation de fait, il serait erroné de supposer que le SGT se contente d'établir des liens entre ce qui existe déjà. Le souhait qui s'exprime dans le SGT est la définition d'un règlement fondamental pour l'ensemble du monde du travail.

Ainsi le contenu du SGT ne se limite pas à la confirmation des dispositions en vigueur (et à la modification de celles incompatibles avec le SGT(2))

* Cet article reprend quelques parties d'un autre article de l'auteur, publié dans la revue ouest-allemande *Recht der Internationalen Wirtschaft* 1979, p. 315. — L'auteur remercie Monsieur ANGSTHELM et Monsieur GHEZALI, professeurs à la faculté de Droit à Alger, pour toutes les informations qu'ils lui ont données dans le cadre de la préparation d'un séminaire au sujet du Statut général du travailleur, ainsi que M^e Tayed BELLOULA, Alger. L'auteur remercie également Mlle Dominique RIVAIN, Paris, pour la traduction.

(1) *Journal officiel de la République Algérienne Démocratique (JORA)* du 8 août 1978, p. 532. Au lieu de « Statut Général du Travailleur », on emploiera au cours du texte : SGT.

(2) Cf. A. 216 SGT.

mais constitue une plate-forme pour la configuration future du monde du travail.

A. L'ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL EN ALGÉRIE.

Les différentes dispositions du Code du travail français furent étendues — avec certaines modifications — à l'Algérie au cours des années 1915 à 1954; ainsi l'Algérie disposait-elle, avec le « Code algérien du travail et de la prévoyance sociale (3), d'un droit du travail codifié. Après l'indépendance de l'Algérie, la loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 maintint les lois en vigueur à ce jour dont également aussi le droit du travail. L'ordonnance n° 73-29 du 5 juillet 1973 abrogea cette loi avec pour conséquence que les lois en vigueur avant le 3 juillet 1962 (A.2 de l'ordonnance) furent abrogées (4). L'évolution se poursuivit de la manière suivante (5) : l'ordonnance n° 66-133 institua en 1966 un statut général de la fonction publique (6). L'aspiration de l'Algérie à effacer également dans le droit du travail les traces de la dépendance de la France s'exprima publiquement dans le cadre d'un rapport sur la réalisation des objectifs d'un plan quadriennal : un nouveau code du travail, essentiellement et exclusivement algérien » (7) et « authentiquement national » (8) devait naître.

Dans la période qui aboutit à la réalisation de ce projet, une série de dispositions concernant le droit du travail furent prises :

● ainsi pour le secteur privé :

- l'ordonnance n° 71-31 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé,
- l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé,
- le décret n° 75-64 du 29 avril 1975 relatif à la protection du droit syndical dans les entreprises privées,
- le décret n° 75-65 du 29 avril 1975 fixant les modalités de constitution et de fonctionnement des commissions paritaires de discipline dans les entreprises du secteur privé,
- le décret n° 75-66 du 29 avril fixant les modalités de gestion des œuvres sociales,

(3) Dans : *Juris-Classeur algérien*, Paris (Editions Techniques) 1972.

(4) Cette ordonnance n'a pris effet que deux ans plus tard, c'est-à-dire à compter du 5 juillet 1975. Cf. à ce sujet Hubert MICHEL, « Chronique politique I. — Algérie », dans : *AAN 1973*, p. 351 s.

(5) Un résumé de l'histoire du droit du travail algérien se trouve dans : « Encyclopédie juridique, Répertoire de droit social et du travail, tome I », Paris (Dalloz) 1960, sous la référence « Algérie », Nr. 1-9, comme dans la mise à jour de cet ouvrage, datée de 1978, n° 3, 6, 7, 9, 9-20.

(6) *JORA* du 8 juillet 1966.

(7) *El Moudjahid* du 4 février 1972, p. 4 : « Dans le domaine socio-culturel, de grandes décisions ont marqué la première moitié du plan quadriennal » (une enquête de A. CHABANE).

(8) *El Moudjahid* du 8 février 1972, p. 4 : « Décisions et réalisations socio-culturelles II. Un nouveau code du travail authentiquement national », par Azzedine CHABANE. Sur le développement juridique spécifique en Algérie généralement, voir B. CUBERTAFOND, « L'algérianisation du droit, mythe ou réalité ? » : in : *Revue juridique et politique, Indépendance et coopération* 1976, Nr. 2, p. 204 et suivantes.

— le décret n° 75-67 du 29 avril 1975 fixant la contribution des employeurs au financement des œuvres sociales;

● pour les entreprises socialistes :

— la Charte de l'organisation socialiste des entreprises ainsi que l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises,

— par la suite, nombreux ordonnances et décrets relatifs au secteur socialiste (décret n° 72-47, ordonnance n° 72-58, décret n° 73-176, décret n° 73-177, décret n° 74-251, -252, -253, -254, -255, -256, ordonnance n° 75-23, décret n° 75-56, ordonnance n° 75-76, décret n° 75-149, -150).

Ainsi des dispositions concernant presque tous les secteurs du travail, sauf les travailleurs de la terre (l'ordonnance n° 75-30 du 29 avril 1975 fixant la durée légale hebdomadaire de travail) ou concernant presque tous les secteurs du travail sauf la fonction publique (l'ordonnance n° 75-32 du 29 avril 1975 relative à la justice du travail; l'ordonnance n° 75-33 du 29 avril 1975 relative aux attributions de l'inspection et des affaires sociales) ou concernant tous les travailleurs y compris ceux régis par le statut général de la fonction publique (l'ordonnance n° 75-34 du 25 avril 1975 relative à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations).

Un important secteur du monde du travail, le secteur agricole, fut de même l'objet d'une réforme mise en œuvre par la Charte de la révolution agricole de 1971 (*JORA* du 30.11.71) et par l'ordonnance n° 71-73 du 8 novembre 1971 portant révolution agricole (*JORA* du 30.11.1971).

Le SGT s'applique aux secteurs de travail suivants :

- le secteur public
- le secteur agricole
- le secteur privé
- le secteur socialiste

L'examen des différents textes révèle qu'il n'existe de statut au sens propre que pour les fonctionnaires (mis à part les militaires et les magistrats) et que pour les travailleurs du secteur privé; tandis que pour les travailleurs du secteur socialiste et pour ceux du secteur agricole, l'accent a été mis sur les conditions d'organisation du travail.

Cet examen mène aux observations suivantes : c'est en premier lieu l'exercice du pouvoir étatique qui est assuré et consolidé en 1966 par l'institution du Statut général de la fonction publique. 1971 fut l'année de la GSE et de la Révolution agricole. Les deux, GSE et Révolution agricole, doivent être rattachées à la conception politique et économique de l'Algérie; mais au-delà, la nature même de l'organisation du travail correspond à un souhait d'organisation politique de la société. Pour cette raison, on ne put éviter de négliger pendant une longue période le statut individuel du travailleur, qui a un contenu en effet plus vaste que la définition de certaines formes de participation, tandis que les travailleurs du secteur privé, quoique réduits à une fonction mineure dans la construction de l'économie, se virent nantis d'un droit du travail individuel pour le moins acceptable.

Même s'il fut nécessaire de laisser s'écouler le temps nécessaire à l'accumulation d'expériences utiles à l'élaboration de nouvelles formes d'organisation du monde du travail, on ne peut s'empêcher de voir une légère contradiction entre l'importance des deux derniers secteurs évoqués pour le développement de l'économie et le manque prolongé d'instruments juridiques adaptés à leur disposition. Si de plus on prend en considération le fait que les dispositions contenues dans le SGT sont destinées à être complétées (le nombre de textes d'application serait selon les estimations, de 80 à 150), la perspective d'une réglementation intégrale du monde du travail reste, certes, lointaine (9).

B. QUELQUES REMARQUES AU SUJET DE LA CONCEPTION DU DROIT DU TRAVAIL DANS UN PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT D'OPTION SOCIALISTE.

La conception du SGT reflète la singularité sur laquelle il a toujours été insisté et à laquelle on a toujours aspiré au cours des travaux préparatoires à la loi, d'un code du travail algérien; cette singularité se révèle déjà dans le titre même de la loi. Il faut distinguer deux éléments, l'élément socialiste et l'élément propre au pays en voie de développement. Sans entrer dans une analyse détaillée, il faut cependant désigner les « phénomènes » les plus évidents : des éléments socialistes (10) imprègnent le principe de « à chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail » (11), l'absence d'un droit de grève dans le secteur socialiste, le remplacement de l'autonomie tarifaire collective par le pouvoir tarifaire étatique, l'inclusion de réglementations sociales protectrices dans le droit du travail et la place des œuvres sociales de l'entreprise; d'une façon générale la valeur privilégiée qui est déjà accordée au travail et à sa réglementation dans la Charte nationale (12) et dans la Constitution (13). L'élément touchant aux conditions spécifiques au pays en voie de développement (14) qu'est l'Algérie s'exprime dans la coexistence d'entreprises privées et socialistes (15), dans les indications sur le chômage et sur le sous-emploi (16) et,

(9) La rapidité avec laquelle on a déjà abordé les principaux textes d'application est quand même remarquable. L'harmonisation des rémunérations apparaît au premier plan, cf. les articles dans : *El Moudjahid* du 23.9.79 (p. 1), 7.10.79 (p. 1), 14.10.79 (p. 1), 16.10.79 (p. 1), 29.10.79 (p. 1).

(10) Sur la codification du droit du travail dans les pays socialistes en général, voir SZUBERT (Waclaw) « La Codification du Droit du Travail », in : *Recht der Arbeit* 1978, p. 319 et suivantes (323 et suivantes), voir aussi MATEY (Maria) « Essential traits of socialist labour codes », in : *Comparative Labour Law*, Fall 1977, Vol. 2, No. 3, p. 191 et suivantes.

(11) A. 4 du SGT.

(12) Ordonnance N° 76-57 du 5 juillet 1976 portant publication de la Charte Nationale, p. 36 et suivantes (cité d'après l'édition du Front de Libération Nationale).

(13) L'A. 4 de la Constitution de 1976 dit : « La société est fondée sur le travail » et « Le travail est la condition essentielle du développement du pays... ».

(14) Au sujet de la codification du droit du travail dans les pays en voie de développement voir CORNOVA (Efren), « The Codifications of Labour Law in Developing Countries », in : *International Society for Labour Law and Social Security*, 9th International Congress, Reports and proceedings, Heidelberg 1978, p. 317 et suivantes.

(15) Cf. Bruno ETIENNE, « L'Algérie, Cultures et Révolution », Paris (Seuil) 1977, p. 302.

(16) Pour les questions d'emploi cf. Chantal BERNARD, « Occupation massive et sous-activité, la situation algérienne de l'emploi au terme du deuxième Plan Quinquennal » (dans le présent volume).

à plusieurs endroits, dans l'obligation sociale au travail, dans l'importance de la formation professionnelle et de la formation en général, et dans les efforts pour éliminer les disparités de salaires encore existantes.

L'utilisation de la notion de « droit du travail » en relation avec les réglementations juridiques qui concernent en Algérie le travail, ou, plus étroitement, les travailleurs, nécessite une mise au clair. Le droit du travail dans les pays capitalistes appartient traditionnellement au droit privé (17). Il s'applique surtout au travailleur du secteur privé et s'est par là développé comme un droit protecteur du travailleur. Dans le secteur public administratif et économique existent également des relations de travail. On reconnaît de plus en plus que les personnes qui travaillent dans ces secteurs sont elles-aussi dans des relations de droit du travail. Seulement la séparation entre droit public et droit privé n'a pas permis d'établir les rapports révélant ce que ces deux secteurs ont de commun en la matière. Il ne faut cependant pas méconnaître l'influence réciproque des deux secteurs l'un sur l'autre et la nécessité de déceler des convergences (18).

Cependant ce qui vaut pour la situation d'un pays occidental comme la France, doté d'une économie capitaliste, ne peut que mettre en lumière que, même dans les pays encore attachés à cette distinction entre droit public et droit privé qui se répercute sur le concept de droit du travail, un rapprochement des deux domaines apparaît en fait.

La situation en Algérie ne peut être comparée que partiellement avec l'évolution décrite; les accents sont à placer de manière différente (19). Le clivage entre droit privé et droit public existe certainement. Personne ne se fera fort de prétendre que la fonction publique n'est pas distinguée en Algérie du secteur privé. Mais ce n'est pas là le problème. C'est le secteur socialiste (20) qui est ici le secteur le plus important, celui qui supporte l'évolution économique du pays. Théoriquement le droit du travail au sens traditionnel n'est pas en mesure d'accueillir la transformation du salarié en producteur-gestionnaire, telle qu'elle doit avoir lieu dans la CSE (21). Le droit du travail, dans ce sens, distingue l'organisation de l'entreprise du statut protecteur du salarié. Au moment où le salarié

(17) Cf. Yves SAINT-GEOURS, « Les relations du travail dans le secteur public », Paris (LGDJ) 1977, p. 1.

(18) Jean-Claude JAVILLIER, « Droit du travail », Paris (LGDJ) 1978, p. 63; G.H. CAMERLYNCK, Gérard LYON-CAEN, « Droit du travail », 9^e éd., Paris (Dalloz) 1978, n° 38; SAINT-GEOURS, *op. cit.*, p. 1.

(19) A. MAHIOU, « Cours d'institutions administratives », 2^e éd., Alger (OPUA) 1979, p. 6, confirme que les propos rapportés par François WEISS, « Doctrine et action syndicales en Algérie », Paris (Cujas) 1970, p. 278, n'ont pas perdu leur valeur (« A Alger, il y a deux lois, la loi française qu'on n'a pas eu le temps de changer, la socialiste qu'on n'a pas eu le temps d'écrire. »)

(20) L'utilisation fréquente du terme « secteur parapublic », au lieu de « secteur socialiste », est signe d'un certain embarras. La notion « secteur parapublic », ne veut rien dire en elle-même, mais elle a été consacrée par le décret n° 74-10 du 30 janvier 1974 portant création de la commission nationale chargée de l'étude de l'harmonisation des statuts et des rémunérations applicables aux personnels des secteurs public et parapublic. Cf. MAHIOU, *op. cit.*, p. 300 ss., qui n'emploie pas la notion « secteur parapublic ».

(21) « Charte de l'organisation socialiste des entreprises » (citée selon : *Dossiers documentaires n° 27*, janvier 1979, édités par le Ministère de l'Information et de la Culture, Alger, p. 90).

devient producteur gestionnaire, le droit de l'entreprise et le droit du travail doivent se marier et sont inséparablement liés. Comment le mariage se peut faire ? Si l'on considère l'évolution historique, on constate que le droit de l'entreprise existait déjà en Algérie, mais a pénétré et s'est développé dans le statut individuel du travailleur, désormais à définir d'une manière neuve, à travers la participation du travailleur. Le travailleur avait à présent dans la CSE un statut en sa qualité de producteur-gestionnaire. Mais un statut lui manquait en tant que force de travail, en tant que personne qui donne sa force de travail pour recevoir un salaire et bénéficier de protection sociale. Le SGT a précisément sauté dans cette brèche et vient compléter cet aspect des droits et obligations individuels.

On ne peut ici — sans se livrer à un débat juridique et doctrinaire — pénétrer plus avant dans les problèmes de distinction entre droit public et droit privé. Il serait pourtant d'un certain intérêt de savoir d'où le SGT prend ses inspirations; c'est-à-dire si éventuellement le statut général de la fonction publique a servi — du moins en partie — comme modèle pour certaines dispositions ou si, au contraire, il y a eu rapprochement avec les dispositions régissant le secteur privé. Cette analyse permettrait — par une approche fonctionnelle — de mieux situer le SGT dans le contexte de la réglementation du monde du travail.

C. LES NÉCESSITÉS MENANT AU SGT.

1. *Au plan idéologique.*

Le principe de l'égalité de traitement de tous les travailleurs, qui s'exprime dans la phrase « à travail égal, salaire égal », marque le point de départ idéologique du SGT. Des disparités salariales existantes (qui ne sont que l'expression du mépris d'un tel principe) ne sont pas acceptables dans une organisation sociale de type socialiste. La simplicité et la maniabilité de l'expression « à travail égal, salaire égal » permettent justement de désigner et de rendre accessible à chaque travailleur un objectif fondamental de la conception idéologique algérienne. L'égalité de traitement doit également être réalisée entre les différents secteurs de travail — secteur privé, fonction publique, secteur public économique qui étaient soumis à des statuts régissant la condition juridique de travailleurs très différents.

Le principe de l'égalité de traitement ne met cependant pas uniquement les travailleurs entre eux sur un pied d'égalité. Un SGT pour tous les travailleurs peut aussi créer l'unité idéologique nécessaire dans une société comportant indubitablement encore d'importantes distinctions sociales (22). La mise en place de cette unité idéologique est à cette occasion susceptible de se faire dans deux sens : là où les distinctions sociales sont inévitables,

(22) Cf. Bruno ETIENNE, *op. cit.*, p. 54 ss.

elles peuvent être masquées plus facilement; là où elles sont inadmissibles socialement, c'est le levier que constitue le SGT qui pourra les éliminer.

En fin de compte, au-delà de l'égalité de traitement et de la mise en place de l'unité idéologique des travailleurs, c'est leur intégration sociale qui peut être favorisée; les éléments de cette intégration sociale sont d'ailleurs multiples et se contrebalancent probablement: l'estimation qui s'exprime dans le fait d'être muni d'un statut, la participation aux fruits de l'entreprise, l'octroi de protection sociale et d'œuvres sociales.

Pour des raisons idéologiques, la nouvelle conception s'avérait également nécessaire à cause du simple fait que les textes de droit du travail en vigueur jusqu'alors — inspirés de lois françaises — étaient avant tout des lois protectrices des travailleurs, conçues contre les employeurs suspects. La nouvelle conception est définie et déjà coulée en forme dans la CSE, dans la Révolution agraire, articulée dans la Charte nationale et dans la Constitution et à présent dans le SGT. Désormais le travailleur est à la fois acteur politique et moteur économique: « Chaque travailleur doit tendre à renforcer son rôle aussi bien dans son milieu professionnel qu'au sein de la nation, par l'élévation continue de son niveau professionnel et culturel et de son degré de conscience civique, politique et idéologique » (A. 5 SGT).

2. Au plan économique.

C'est le secteur public économique qui est en Algérie le pilier essentiel du développement économique (23). A l'heure actuelle, toutes les branches économiques importantes appartiennent au secteur public. Si l'on a commencé en Algérie par suivre une position de centralisation (24), à l'occasion de laquelle le secteur économique étatique acquit une grande importance, l'étape suivante de la politique fut la décentralisation, la déconcentration et la démocratisation de ces branches économiques (25). Le véhicule de cette politique est la GSE. Ainsi, désormais le rôle-moteur pour l'économie revient aux entreprises socialistes (26). Eu égard à cette fonction-clé, l'absence d'un statut des travailleurs dans ce secteur constituait une lacune particulièrement insupportable. » ... l'absence de dispositions statutaires susceptibles d'uniformiser la situation des travailleurs dans nos Entreprises Publiques est source d'instabilité et d'inégalité » (27). Pour inciter les travailleurs à la productivité et pour pouvoir aussi élever le niveau de vie (28), il était indispensable de munir les supports de la productivité d'un statut. Le SGT répond ici à une nécessité primordiale.

(23) Cf. Abdelmadjid BOUZIDI, « Politique économique de la transition au socialisme », Alger (OPUA), 1979, p. 93 s.; Tayeb BELLOULA, « De l'organisation socialiste des entreprises », Alger (Ed. ANEP.) 1977, p. 11 ss.

(24) Mostefa BOUTEFNOUCHET, « Le socialisme dans l'entreprise », Alger (Ed. ANEP) 1978, p. 31 s.

(25) BOUTEFNOUCHET, *op. cit.*, p. 32.

(26) BELLOULA, *op. cit.*, p. 5.

(27) FEDAOUI (Idir) « Rapport sur le statut du personnel des entreprises publiques en Algérie », dans : *Intégration*, Revue du CMERA, numéro spécial 1975 — 3 (Alger), p. 95 s.

(28) Charte Nationale, p. 33.

Dans le cadre économique, il y a une deuxième nécessité, qui est prise en compte beaucoup moins souvent. Un système économique qui repose sur une planification intensive (29), et qui est conduit à l'aide de cette planification, a besoin de données exactes au nombre desquelles appartiennent les données concernant les postes de travail et les structures de salaires. Si comme le veut le SGT, tous les postes de travail sont soumis à une cotation et si — sur cette base — les rémunérations du travail elles aussi sont soumises à une uniformisation, il sera bien plus facile aux instances de planification de relever les données exactes. Il ne s'agit certes que d'un effet accompagnant le SGT. Aussi le SGT n'est-il pas destiné à satisfaire aux nécessités de la planification. Mais on ne devrait cependant pas sous-estimer l'effet positif produit de cette manière sur les objectifs de planification.

3. *Au plan statutaire.*

Le SGT coiffe l'ensemble des statuts des travailleurs, à l'exception du Statut de la Fonction Militaire, qui devra cependant également s'inspirer du SGT (A. 212) (30).

Par conséquent le SGT s'applique dans les limites citées à tous les travailleurs du secteur public économique et administratif comme à tous ceux du secteur privé. Le SGT prend tout de même en compte les particularités et les besoins spécifiques des différents secteurs (31). A cette fin, des statuts types doivent être créés par décrets. En fin de compte des statuts particuliers seront établis pour chaque organisme employeur. Ce n'est qu'après avoir pris connaissance de ces statuts qu'il sera possible de juger si ces statuts, définis et modelés selon les exigences et besoins des différents secteurs d'activité et des organismes employeurs, trahissent le discours égalitaire du SGT ou si, conformément à l'esprit du SGT, on n'aspire en effet qu'à faire droit aux seuls besoins particuliers justifiés.

D. QUELQUES ASPECTS RELATIFS A LA QUALITÉ DES NORMES DU SGT.

Au plan de la technique législative le degré extrêmement différent de concrétisation de normes du SGT est étonnant. Sans vouloir dresser un bilan exhaustif et complet, on peut cependant trouver les diverses formes de concrétisations suivantes :

— disposition à caractère intentionnaliste;

(29) Charte Nationale, p. 140 ss.

(30) Pour les travailleurs étrangers l'article 214 renvoie aux dispositions définies par la législation relative à ce groupe de travailleurs. Si l'on interprétait cette disposition comme situant les travailleurs étrangers en dehors du SGT, elle serait incompatible avec la convention N° 111 de l'OIT, que l'Algérie a pourtant ratifiée; probablement doit-on la comprendre de telle manière qu'en fait les travailleurs étrangers sont soumis à des dispositions supplémentaires, comme p.e. aux mesures de police concernant les étrangers.

(31) Cf. FEDAOUI, *op. cit.*, p. 27 ss.

- dispositions reprenant des dispositions de la Charte ou de la Constitution;
- dispositions contenant un appel aux travailleurs;
- dispositions à réglementation directe;
- dispositions relatives à une réglementation ultérieure;
- dispositions dépendant dans leur contenu de la mise en œuvre des institutions;
- dispositions à réglementation complète.

Il va de soi qu'une disposition peut contenir plusieurs des éléments cités. Il faut noter que cette distinction n'a pas seulement un intérêt juridique mais qu'une réalité, la réalité algérienne du monde du travail, s'y reflète. Cette réalité algérienne du monde du travail n'est ni définitive ni immuable. Elle est à placer dans le contexte de la transition au socialisme. Ce mouvement se manifeste surtout dans les dispositions à caractère intentionnaliste (comme par exemple : « il incombe au travailleur comme à son organisme employeur, de concrétiser dans le travail et en permanence, le principe de la Charte nationale « de chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail » (A. 5), ou les dispositions faisant appel aux travailleurs (comme par exemple l'A. 27 qui dit : « Le travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, doit accomplir, dans le respect de la loi et des dispositions réglementaires, de la discipline et des instructions de la hiérarchie, avec conscience et efficacité, et au mieux de ses capacités professionnelles productives et créatives, toutes les tâches inhérentes au poste qu'il occupe, en ayant le souci constant d'améliorer la qualité de son travail et d'augmenter la production et la productivité »). Du reste les normes qui s'adressent aux travailleurs combinent le plus souvent l'aspect intentionnaliste et l'aspect d'appel (par exemple : le travailleur « doit mobiliser sans cesse sa volonté pour contribuer à l'élévation des capacités d'action et au développement du pays et, partant, augmenter sa participation au progrès de la Révolution » (A. 28)). A ces appels exprimés sous forme assez contraignante, le SGT répond par des garanties (A. 6 à 14). Les garanties sont en partie sanctionnées dans les lois (A. 12 : « la protection des droits spécifiques de la femme au travail est assurée conformément à la législation en vigueur ») ou c'est l'Etat qui les assume directement (A. 25 : « l'Etat assure les protections et facilités dont bénéficie l'exercice du droit syndical »).

Les dispositions dépendant de la mise en œuvre des institutions sont surtout celles relatives au Fonds national de péréquation des œuvres sociales (A. 181), relatives au Fonds national de l'enfance (A. 183) et au Comité national des salaires (A. 211).

Ainsi la simple lecture de la manière de concrétiser des normes contenues dans le SGT contient-elle déjà une analyse de la situation spécifique du pays en voie de développement qu'est l'Algérie. Il faut ajouter qu'il est vrai que les normes d'appel et de garantie ne sont pas en majorité si l'on considère l'ensemble des dispositions du SGT; il serait donc erroné de qualifier le SGT dans sa totalité de loi intentionnaliste.

LES DISPOSITIONS DU SGT (32)

Le SGT comprend 216 articles; il est divisé en 7 titres :

- Les principes généraux définissant les droits et obligations des travailleurs (Titre I).
- La relations de travail (Titre II).
- Les postes de travail (Titre III).
- La rémunération du travail (Titre IV).
- Promotion et protection sociale (Titre V).
- Sanctions (Titre VI).
- Dispositions diverses (Titre VII).

D'après le SGT, est travailleur « toute personne qui vit du produit de son travail, qu'il soit intellectuel ou manuel, et qui n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle » (33) (A. 1; para. 2). La distinction n'est pas faite entre employés (occupation principalement intellectuelle) et travailleurs (occupation principalement manuelle) (34). Les travailleurs qui travaillent à leur propre compte ne sont pas compris. La loi renvoie, en ce qui concerne la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise et le système de gestion dans le secteur socialiste agricole, aux dispositions correspondantes en vigueur (A. 4; para. 4).

La relation travailleur-employeur est remplacée par celle de travailleur-organisme employeur.

La loi n° 78-12 est certes la base de définition du SGT (A. 1; para. 3), cependant des décrets peuvent définir des *statuts-types* pour chaque secteur d'activité. C'est également par voie réglementaire — après consultation des instances syndicales — que sont promulgués les *statuts particuliers* propres aux travailleurs des différents organismes employeurs. Ce n'est que dans le

(32) Les différentes dispositions du SGT ont été largement traitées dans le quotidien *El Moudjahid*; ainsi dans les éditions du 6.7.1978 (p. 1), 14.8.1978 (p. 1), 15.8.1978 (p. 1), 18.8.1978 (p. 1 et 3), 18./19.8.1978 (p. 1 et 3), 20.8.1978 (p. 1), 22.8. 1978 (p. 1), 23.8.1978 (p. 1), 24.8.1978 (p. 1), 25./26.8.1978 (p. 1), 14.9.1978 (p. 1 et 3), 15./16.9.1978 (p. 3).

(33) Tayed BELLOULA, dans *Révolution et Travail*, n° 360 du 30.9 1978, soulève le problème posé par le fait que cette clause d'exclusion touche également des travailleurs qui dans leur ensemble auraient besoin de la protection du SGT : comme par exemple des écrivains employant une personne chargée de la dactylographie de leurs textes. BELLOULA exprime ce problème de manière concluante : « On peut toutefois se demander si cette restriction est totalement justifiée dans la mesure où le principe de base du capitalisme est aboli, à savoir l'appropriation privée des moyens de production, et dans la mesure aussi où dans un pays socialiste il n'y a que des travailleurs ? ». Il est vrai que le SGT est construite sur la base de la relation de travail (la relation entre organisme employeur et travailleur), un type de relation donc qui n'existe pas dans les cas cités par BELLOULA. Malgré tout pouvait-on envisager qu'en particulier les parties du SGT ayant pour objet la protection sociale soient également applicables au cercle de personnes sus-mentionné.

(34) Voir à ce sujet MATEY, *op. cit.*, p. 196 : " The legal term 'worker' embraces in the socialist law a unified category of employed persons ".

secteur privé que les conventions collectives, qui doivent cependant respecter les statuts-types, sont possibles.

Les sources juridiques du droit du travail contenu dans la loi n° 78-12 — à part les principes généraux formulés dans la Charte nationale comme dans les articles correspondants de la Constitution — sont les suivants :

- Le Statut général du travailleur;
- Les autres dispositions de droit du travail sous forme de loi ou de décret;
- Les statuts-types pour les différents domaines d'activités (sous forme de décret);
- Les statuts particuliers des organismes employeurs sur la base des statuts-types :
 - dans le secteur privé sous forme de conventions collectives,
 - dans le secteur public par voie réglementaire.

De la même manière, ce sont ces sources, auxquelles s'ajoutent les autres dispositions s'y rapportant (A. 3), qui régissent la relation de travail.

La diversité des sources de droit reflète également le conflit entre les différents besoins auxquels le SGT doit faire face concrètement. Le législateur du SGT lui non plus ne pouvait passer à côté du fait que même dans un future société de type socialiste le monde du travail serait divisé. Il est vrai que cette division est fonctionnelle, c'est-à-dire établie selon les secteurs de travail; il n'est cependant pas exclu que des points de vue injustifiables d'après cette séparation des secteurs de travail ne viennent s'y glisser. Au-delà il ressort clairement du SGT qu'une division hiérarchique elle-aussi est jugée nécessaire dans l'organisme employeur. Le traitement des cadres supérieurs révèle en particulier la prise en compte de cette nécessité (35).

A. LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DÉFINISSANT LES DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS.

Le titre premier définit les droits et obligations des travailleurs. Toute clause du contrat de travail qui abroge les droits des travailleurs définis au Chapitre I est nulle (A. 26). Le droit au travail a déjà été consacré à l'article 59 de la Constitution; il est à nouveau affirmé dans l'article 6 de la loi. Les différents droits du travailleur sont fixés par des dispositions législatives. L'Etat assure la stabilité et la sécurité de l'emploi à tous les travailleurs, dans les conditions prévues par le SGT et par les textes d'application qui en découlent (A. 10). Le principe est que les travailleurs sont égaux en droits et en devoirs. Ils bénéficient des mêmes rémunérations et avantages pour un même travail et à égalité de qualification et de rendement (A. 7).

(35) Cf. ETIENNE, *op. cit.*, p. 303.

1. *Les droits du travailleur* peuvent être envisagés sous les aspects suivants :

- Rémunération et conditions de travail;
- Protection sociale;
- Activité syndicale.

2. *La rémunération* doit être fournie sous forme de salaire ou, dans des cas exceptionnels fixée par décret, sous forme de revenu proportionnel aux résultats du travail (A. 20).

3. *Dans le domaine des conditions de travail* la loi renvoie à l'obligation faite à l'organisme employeur de garantir l'observation des normes d'hygiène et de sécurité (A. 13). La médecine du travail a pour mission de préserver la santé des travailleurs, en lui évitant toute altération physique ou mentale, en surveillant son adaptation au travail et en prévenant les maladies professionnelles et les accidents du travail. L'amélioration des conditions de travail fait également partie de la mission de la médecine du travail (A. 14). De plus le travailleur a un droit d'information sur les activités des organismes employeurs (A. 19). En ce qui concerne le *domaine de la protection sociale* au sens large, la loi souligne que le travailleur et sa famille sont assurés contre les risques vieillesse, maladie, accident et décès (A. 9, 18). Le travailleur bénéficie en outre des œuvres sociales. Les femmes qui travaillent jouissent de droits protecteurs spécifiques (A. 12).

4. *Le droit de grève* n'est reconnu, conformément à l'A. 61 de la Constitution, que dans le secteur privé (A. 21). C'est la loi qui règle les détails (notamment les procédures de conciliation et d'arbitrage). Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs. Les principes et modalités de constitution et de fonctionnement du syndicat sont déterminés par les statuts et règlements de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) (A. 23). L'adhésion au syndicat est ouverte à tous les travailleurs; elle est libre (A. 24). Les représentants élus des travailleurs jouissent d'une protection particulière, garantie par l'État; cette protection continue à s'appliquer pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du mandat (A. 24, 25).

5. *Les obligations du travailleur* sont décrites au chapitre 2 du titre I. Il contient un catalogue détaillé d'instructions concernant l'attitude du travailleur. Ainsi le travailleur doit-il « avec conscience et efficacité... (accomplir) toutes les tâches inhérentes au poste qu'il occupe, en ayant le souci d'améliorer la qualité de son travail et d'augmenter la production et la productivité » (A. 27). En outre une place importante est accordée au travailleur dans le développement du pays (A. 28, 34). Des travailleurs ayant un rang élevé dans la hiérarchie, des travailleurs occupant des postes requérant un sens élevé de responsabilité, comme par exemple les postes d'encadrement, sont soumis à des obligations particulières (A. 30, 31, 33, 34). Une autre disposition règle le secret professionnel (A. 37). En outre une stricte interdiction est formulée à l'A. 38 d'utiliser les instruments de travail, les locaux de travail, etc. ... à des fins étrangères au service. Les obligations du travailleur visées à A. 35 se caractérisent par une obéissance presque extrême

exigée du travailleur (« ... se conformer aux impératifs d'une organisation du travail rigoureuse et rationnelle... », « assurer l'accomplissement scrupuleux des objectifs de production », « contribuer au respect de l'unité de direction ») et par des exhortations renforçant la productivité (« prêter... son concours actif », « apporter dans son travail la contribution maximale... », « viser, sans relâche, à l'élimination du gaspillage », « contribuer à l'instauration de saines relations professionnelles, condition essentielle d'une meilleure productivité »).

6. *Des dispositions réglant des cas d'incompatibilité* existent lorsqu'un travailleur du secteur socialiste possède, à l'intérieur ou hors du territoire national, des biens ou des intérêts dans toute société ou exploitation industrielle ou commerciale. Ce travail est tenu d'en informer immédiatement l'organisme employeur, à la suite de quoi on procède à l'examen d'une éventuelle incompatibilité (A. 39). Cette disposition s'applique également au cas où le conjoint d'un travailleur du secteur socialiste exerce une activité lucrative ou détient à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national des intérêts financiers industriels ou commerciaux (A. 40).

B. LA RELATION DE TRAVAIL.

Dans le titre II — « la relation de travail » — on trouve des dispositions très détaillées concernant les conditions de recrutement, certains types d'activités, la durée du travail ainsi que les règlements intérieurs et les procédures de conciliation.

1. *L'âge minimum requis pour le recrutement* est de seize ans. Les statuts de chaque organisme employeur particulier fixent par ailleurs l'âge d'admission à l'embauche. De seize ans à leur majorité civile les jeunes travailleurs ont les mêmes droits et obligations que les travailleurs majeurs (A. 44). Des embauches ne sont possibles que s'il y a des postes vacants ou que si de nouveaux postes sont créés. Des postes vacants ou nouvellement créés doivent être occupés en recourant en premier lieu aux possibilités de promotion interne, ensuite seulement en recourant au recrutement extérieur de travailleurs nationaux, y compris les travailleurs algériens séjournant à l'extérieur du pays (dans le cadre de la politique nationale de réinsertion des travailleurs émigrés). Des travailleurs étrangers doivent être embauchés selon les dispositions législatives en vigueur (A. 45).

Chaque candidat à un emploi doit se soumettre à des examens médicaux et à des tests professionnels (A. 54). Le recrutement se détermine sur la base d'une appréciation globale qui s'appuie sur les titres et diplômes du candidat, ses capacités professionnelles et ses références et/ou sur les examens internes à l'organisme professionnel (A. 55). Chaque candidat recruté est soumis à une période d'essai de 6 mois au plus, période qui peut atteindre 9 mois pour les postes de responsabilité (A. 57). L'embauche définitive du travailleur est consacrée par un acte réglementaire ou par un

contrat (A. 58). Des candidats qui ne répondent pas complètement aux exigences peuvent cependant être engagés au bout d'une certaine période s'ils se révèlent être aptes, et après avoir passé des tests professionnels. Si ce n'est pas le cas, le candidat est réaffecté à un poste correspondant à sa qualification (A. 59).

2. *La relation de travail prend naissance avec le contrat de travail.* Une forme écrite n'est pas nécessaire. Cette relation de travail existe néanmoins sur la base du fait même de travailler pour un organisme employeur (A. 51). La relation de travail est en principe à durée indéterminée (A. 50). Exceptionnellement du personnel temporaire ou, si les circonstances l'exigent, du personnel saisonnier peut être engagé; ce personnel est rémunéré aux mêmes conditions que le personnel recruté pour une période indéterminée (A. 53).

L'organisme employeur peut affecter un travailleur à un poste exigeant une qualification égale, tout en respectant les dispositions en vigueur. Bien entendu cette affectation n'a pas le droit d'être une sanction déguisée; elle ne peut pas non plus entraîner une atteinte au pouvoir d'achat du salaire due au changement de résidence (A. 49).

3. *Le placement de main-d'œuvre* (prospection, sélection, recrutement) pour le compte d'un tiers est interdit aux personnes physiques et morales (A. 62).

4. *Des formes particulières d'occupation* sont mentionnées au chapitre 2 du titre II, telles que l'obligation de réintégration de travailleurs ayant occupé des fonctions électives.

5. *La durée du travail, l'absence du poste de travail et les congés* sont traités d'une manière approfondie au chapitre 3. La durée de travail journalière et/ou hebdomadaire est fixée par voie législative. La durée journalière de travail ne peut en aucun cas dépasser douze heures (A. 68). Des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail ne peuvent être demandées que lorsque l'activité le requiert occasionnellement ou périodiquement et lorsque toutes les voies compatibles avec une utilisation rationnelle et optimale de la force de travail disponible à l'intérieur des horaires pratiqués ordinairement auront été épuisées (A. 69). Ces heures supplémentaires ne doivent pas non plus dépasser la limite fixée par le statut-type du secteur d'activité en question (A. 70).

L'absence du poste de travail entraîne automatiquement une réduction correspondante de la rémunération (A. 72, 73). La loi distingue entre trois formes d'absence :

- une absence non justifiée ou non notifiée (A. 76),
- une absence autorisée sans versement du salaire (A. 77),
- une absence autorisée avec versement du salaire (A. 78).

L'absence autorisée avec maintien du salaire vise avant tout les cas dans lesquels des mandats électifs sont pris en considération, comme aussi les sportifs qui bénéficient du statut d'athlète, les syndicalistes, les participants à des stages de formation politique ou syndicale, les participants

à des examens et à des séminaires culturels et scientifiques, les travailleurs en période de congé-maternité comme enfin les travailleurs devant effectuer une fois dans leur carrière un pèlerinage aux lieux saints de l'Islam (A. 78). En cas de maladie des règles particulières s'appliquent (A. 74).

Le repos hebdomadaire est d'un jour (A. 79). Tous les travailleurs bénéficient du même régime de congés annuels (A. 83). Le droit au congé comme la durée du congé reposent sur le travail fourni pendant la période de référence (1^{er} juillet jusqu'au 30 juin de l'année suivante). Pour des travailleurs venant d'être engagés, cette période de référence débute à la date de l'engagement (A. 83). Au droit au congé correspond l'obligation de prendre son congé (a. 87).

6. *L'organisme est tenu d'établir un règlement intérieur* fixant les règles relatives au déroulement technique du travail, à la discipline générale et aux normes d'hygiène et de sécurité. Cela conformément — outre les règlements et lois en vigueur — au statut-type du secteur d'activité et au statut particulier des organismes employeurs. Le règlement intérieur doit également fixer les sanctions aux manquements dans la vie professionnelle (rendement insuffisant, infraction à la discipline du travail etc...) (A. 89).

7. *Ce règlement des conflits survenant dans les relations collectives du travail* fait l'objet de procédures de conciliation et d'arbitrage. Un droit de recours reconnu aux deux parties est prévu lorsque des conflits naissent entre organisme employeur et travailleur (A. 91).

8. *L'article 92 définit les cas de cessation de la relation de travail.* Ces cas sont :

- l'annulation légale,
- la cessation de la relation de travail au terme du contrat de travail à durée déterminée,
- la démission,
- le licenciement à caractère disciplinaire,
- l'incapacité totale de travail,
- le licenciement pour compression d'effectifs,
- la retraite,
- le décès.

La démission à l'initiative du travailleur doit être présentée par écrit (A. 93); le licenciement à caractère disciplinaire ne peut intervenir qu'en conformité avec les lois et règlements en vigueur (A. 97). Le licenciement pour compression d'effectifs ne peut être prononcé que pour des raisons économiques valables. Sa procédure est réglée par décret. Ce type de licenciement se traduit sous forme de licenciements individuels simultanés de plusieurs travailleurs. Il est interdit à l'organisme employeur, après la compression d'effectifs, d'instituer des heures supplémentaires sur les mêmes lieux de travail ou de procéder à de nouveaux recrutements dans la catégorie professionnelle des travailleurs touchés (A. 94). Le licenciement pour compression d'effectifs ne doit intervenir que si une autre solution

n'est pas possible; avant de prendre ce type de mesures, l'organisme employeur doit prendre en priorité des mesures telles que la réduction du temps de travail, le travail intermittent, la mise à la retraite anticipée et le transfert des personnels dans d'autres organismes employeurs (A. 95). Les travailleurs touchés par ce type de licenciement peuvent recevoir trois sortes d'indemnités: des indemnités de préavis, des indemnités de congés payés et une indemnité de licenciement collectif. Ces travailleurs bénéficient en outre d'une priorité de recrutement (A. 96).

Si l'on compare les cas de cessation du rapport de travail tels qu'ils s'appliquent jusqu'à maintenant dans le secteur public et dans le secteur privé avec ceux du SGT, on remarque que le terme d'« annulation légale » n'a trouvé d'application jusqu'à présent ni dans le Statut général de la fonction publique (A. 62 de l'ordonnance n° 66-133), ni dans l'ordonnance n° 75-31 (A. 31 et 32). On ne trouve dans le SGT même aucune disposition éclairant la notion d'« annulation légale ». Si l'on considère que chaque relation de travail produit des effets, on doit se demander comment résoudre le problème des effets rétroactifs d'un contrat de travail. La signification de l'adjectif « légale » n'est pas claire non plus. Doit-on entendre par là une « annulation selon la loi » ou une « annulation par la loi », ou encore l'annulation par les tribunaux (mais selon quelles normes?). On peut aussi penser que l'annulation prend la place de la révocation, terme qui n'a pas été repris dans le SGT, et pourtant en vigueur dans le Statut général de la fonction publique (36).

L'obligation de respecter le secret professionnel est considérée comme inhérente à l'emploi et le travailleur qui quitte son emploi est donc tenu de la respecter (cf. A. 37, 200, 201). Un travailleur qui quitte un emploi du secteur socialiste pour un emploi du secteur privé a besoin de l'approbation de son organisme employeur d'origine. La décision de cet organisme peut faire l'objet d'un recours (A. 98).

C. LES POSTES DE TRAVAIL.

Le titre III traite des postes de travail. Au début de ce titre se trouvent des dispositions générales concernant l'établissement d'une liste de postes de travail et leur description (A. 100, 101).

1. *La cotation des postes de travail* est réglementée par le SGT d'une manière très approfondie et détaillée (chapitre II du titre III). Ici s'exprime le souci du législateur de mettre en pratique le principe ancré dans la constitution et dans la Charte, encore repris dans le SGT, « à chacun selon

(36) Compare-t-on du reste les dispositions protectrices en cas de cessation de la relation de travail de l'Algérie avec celles d'un autre pays socialiste, la République démocratique allemande, il est permis de conclure que le SGT à cet égard ne répond pas à un effort maximal de protection du travailleur (cf. A. 51 du Code du travail de la RDA, du 16 juin 1977, Gesetzesblatt der Deutschen Demokratischen Republik du 22 juin 1977, Teil I n° 18, p. 185).

son travail » et « à travail égal, salaire égal ». La cotation des postes de travail doit être effectuée à l'aide d'une méthode de classification nationale unique (A. 104). Les seuls critères qui peuvent être utilisés aux fins d'une cotation sont : la nature des tâches inhérentes à chaque poste de travail, leur ampleur et leur complexité, le degré de qualification, de responsabilité et le degré d'efforts physiques, intellectuels ou nerveux que l'accomplissement de ces tâches implique, les contraintes particulières à caractère exclusivement professionnel ainsi que le degré de nuisance spécifique au poste. Les salaires comme les primes et indemnités perçues par les travailleurs occupant ces postes de travail ne peuvent en aucun cas tenir lieu de critères de cotation (A. 106). Pour servir d'indice de cotation des postes de travail, des descriptions-types des postes de travail, qui doivent être représentatives pour tous les secteurs d'activités, sont établies par décret (A. 110). Le législateur a accordé une telle importance aux cotations des postes de travail qu'il a prévu des sanctions pénales en cas d'infraction aux normes de cotation.

2. *Le grade d'un travailleur* découle exclusivement de la cotation de son poste de travail. Ainsi l'avancement ou la rétrogradation dans le grade se détermine exclusivement d'après le rang du poste de travail (A. 116, 117).

3. *Les postes et cadres supérieurs* ont une place particulière. Ne peut être cadre du Parti et de l'État qu'une personne qui n'a aucune autre activité lucrative et qui ne possède d'aucune manière des intérêts directs ou indirects dans une société industrielle et commerciale à l'intérieur ou hors du territoire national (A. 118).

D'autres sous-classifications qui entrent dans le statut-type du secteur d'activité doivent être déterminées pour les cadres supérieurs d'un organisme employeur (A. 123). Une liste doit être établie par décret pour les fonctions supérieures du Parti et de l'État (A. 124). Le titre de « cadre supérieur de la nation » est conféré par décret à des personnes qui assument ou ont assumé de hautes responsabilités auprès des institutions du Parti ou de l'État (A. 126).

Ainsi peut-on affirmer sans exagération que les dispositions concernant les postes de travail constituent un pivot du SGT.

La situation particulière qu'occupent les « cadres supérieurs de l'organisme employeur » a déjà été décrite d'une façon pénétrante dans la Charte nationale (37). L'importance du rôle qui leur est dévolu « dans la réalisation des tâches de la Révolution » et dans l'« effort de développement » est souligné dans la Charte nationale. Ainsi il existe de la part de l'État un besoin urgent d'intégrer et de motiver les « cadres supérieurs ». Il existe en même temps de la part de cette couche sociale une pression pour obtenir un statut propre et des garanties propres. Le SGT a cédé à ces exigences, au prix de l'introduction d'une couche de travailleurs qui se distingue du « travailleur de droit commun ». Le discours unificateur du SGT subit ici une effraction. Il eut été certainement possible de réserver une place

(37) P. 47 s.

particulière aux cadres supérieurs dans le cadre même de la description des postes de travail (A. 106). Si l'on compare au contraire les critères supplémentaires définis à l'A. 123 pour le mode de sous-classification des postes supérieurs, on est obligé de constater que des situations objectives (telles que p.e. chiffre d'affaires, valeur ajoutée, impact économique, position dans la stratégie de développement) et non seulement des exigences subjectives concernant le travail (telles que les définit l'A. 106 : degré de qualification, de responsabilité, d'efforts, contraintes particulières, etc.) sont décisives pour la définition de la position de cadre supérieur.

D. LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL (TITRE IV).

1. *Salaires* : C'est le gouvernement qui a la prérogative de fixer les salaires. Cette prérogative ne saurait être déléguée aux organismes employeurs (A. 127). Le niveau et l'éventail des salaires ainsi que le niveau de la masse des salaires doivent être alignés sur les objectifs exprimés dans les instruments de la planification étatique (A. 128). Un comité national des salaires, composé de personnes qualifiées représentant le Parti, les organisations des masses, les administrations compétentes et les entreprises socialistes, est chargé, à la demande du Gouvernement d'étudier et de donner un avis sur les mécanismes de fixation des salaires et sur les problèmes de politique des salaires (A. 211).

2. *Il existe un salaire national minimum garanti (SNMG) pour tous les secteurs d'activité.* Lors de la fixation du salaire minimum, il faut tenir compte de l'évolution des prix de produits et services de première nécessité et de large consommation. A cet effet un budget familial type est fixé. Une suppression des disparités qui existent entre le salaire minimum dans le secteur agricole et celui des autres secteurs d'activités est visée (A. 129).

3. *La politique salariale tend, au-delà du SNMG, à la suppression progressive de toutes les inégalités.* Il existe encore actuellement des disparités tant entre le secteur agricole et les autres secteurs, entre la fonction publique et les entreprises socialistes, qu'entre entreprises socialistes mêmes (A. 131, 132).

4. *En contrepartie du travail qu'il fournit,* le travailleur perçoit un salaire et participe aux résultats de l'entreprise. Il bénéficie des œuvres sociales et de la protection sociale (A. 133). Aucun autre avantage ne peut être revendiqué au titre du travail. Il n'y a que les avantages en nature expressément prévus par la loi qui puissent être accordés.

Le salaire est constitué d'un « salaire de poste », également d'une « indemnité de zone » et d'une rémunération complémentaire liée à la quantité et à la qualité, à la productivité et aux résultats du travail (A. 139). Des indemnités complémentaires sont accordées au travailleur au cas où il

engage personnellement et exceptionnellement des frais dans le cadre de son travail, quand il est en mission commandée ou lorsqu'il utilise son propre véhicule pour le service (A. 140).

Il est interdit au travailleur d'accepter des dons et avantages de tiers qui entretiennent de manière directe ou indirecte des relations d'affaires avec l'organisme employeur (A. 145).

5. *Le salaire de poste est composé des éléments suivants (A. 146) :*

- un salaire de base,
- une indemnité de nuisance,
- une indemnité de travail posté,
- une prime ou une pénalité de rendement individuel,
- une indemnité pour heures supplémentaires ou une indemnité forfaitaires de service permanent,
- une indemnité d'expérience.

6. *La seconde composante de la rémunération, l'indemnité de zone, est accordée pour certaines activités fixées par décret (A. 163 et suite). Il s'agit autant d'activités dans certains secteurs que d'activités qui exigent une qualification particulière conformément aux plans de développement.*

7. *Les « stimulants collectifs et la participation aux résultats » sont la troisième composante de la rémunération (chapitre IV du titre IV). Il en existe deux types : la prime ou la pénalité de rendement collectif et la participation aux résultats (A. 165). La première est mensuelle et la seconde est déterminée et payée annuellement (A. 166, 169). Ces stimulants collectifs constituent un élément mobile de la rémunération (38).*

E. PROMOTION ET PROTECTION SOCIALE (TITRE V).

Dans le titre V sont discutées en trois chapitres, la formation professionnelle, les œuvres sociales et la protection sociale. L'étroite relation entre protection sociale et monde du travail établie par le SGT est signe d'une conception du droit du travail qui vise — au moins au plan théorique — à abandonner la distinction faite entre sphère de production (= monde du travail) et sphère de reproduction (= promotion et protection sociale).

1. *L'importance particulière de la formation professionnelle pour un pays en voie de développement est soulignée au début du titre (A. 171, 172). Un présalaire de formation peut être accordé à un futur travailleur déjà*

(38) Mahfoud GHEZALI, « La participation des travailleurs à la gestion socialiste des entreprises », Alger (OPUA) 1979, p. 107 ss., indique que malgré une systématisation des notions de la composante du revenu de travail, toutes les ambiguïtés ne sont pas levées. Nous renvoyons pour les problèmes ci-mentionnés à l'ouvrage de GHEZALI, qui constitue d'ailleurs, dans le domaine de la GSE, un instrument de travail indispensable et précieux.

engagé (A. 173). Ce présalaire augmente progressivement mais doit être inférieur au salaire qui serait versé au travailleur s'il occupait immédiatement le poste de travail (A. 175). Les organismes employeurs jouent un rôle fondamental en matière de formation professionnelle. Ils doivent organiser et réaliser les actions de formation, en tenant compte des actions des autres organismes employeurs comme des possibilités de formations existantes, au niveau inter-entreprises ou au niveau national (A. 176).

A l'article 177 sont décrites dans cette optique les tâches imparties aux organismes employeurs :

Ils doivent :

- former le personnel futur,
- assurer la formation permanente,
- organiser des actions d'apprentissage,
- alphabétiser les travailleurs,
- aider dans la mesure du possible, à l'acquisition de langues étrangères,
- enseigner la langue nationale arabe.

Tout travailleur est tenu de suivre les cours nécessaires (A. 178). Les travailleurs qualifiés sont mêmes tenus de participer aux actions de formation (A. 179).

2. *Les œuvres sociales* doivent faciliter la vie quotidienne du travailleur et doivent élever son niveau de vie ainsi que celui de sa famille par un complément à la rémunération du travail, sous forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisirs (A. 180). Le chapitre concernant les œuvres sociales formule essentiellement des objectifs de politique sociale. Ainsi l'Etat doit-il, par la création d'un fond national de péréquation d'œuvres sociales, uniformiser le degré d'avancement et le niveau des œuvres sociales (A. 181). Les œuvres sociales sont gérées conformément aux textes organisant la participation des travailleurs aux entreprises (A. 182). Les allocations familiales doivent être supprimées; à leur place seront versées des prestations du Fond national de l'enfance qui sera créé, mais les droits aux allocations en cours seront maintenus (A. 183). De la même manière, l'extension progressive des cantines et des transports en commun amènera une extinction progressive des indemnités de transport et de panier (A. 184). Lorsqu'un travailleur est logé, nourri, ou transporté par son organisme employeur, il participe à la prise en charge des frais (A. 185). En cas de maladie, d'incapacité de travail ou de mise à la retraite du travailleur, le droit au maintien dans les lieux ou à un logement décent est maintenu. Ce droit appartient également, en cas de décès du travailleur, aux personnes légalement à la charge du travailleur. Ce droit ne vaut pas pour les logements de fonction (A. 186).

3. *La sécurité sociale*. Le chapitre concernant la protection sociale établit le lien avec le système de sécurité sociale. Dans l'article 187, le droit à la sécurité sociale des travailleurs est affirmé. Un second paragraphe évoque la refonte en cours du système de sécurité sociale dans le sens d'une

planification des régimes et d'une uniformisation des prestations(39). Par contre, c'est la législation du travail qui assure au travailleur un revenu de remplacement en cas de maladie ou d'accident(40) (A. 188). On ne peut comprendre cette disposition qu'en la replaçant dans le cadre du système de santé de l'Algérie. Depuis 1974 il existe en Algérie un service de santé gratuit(41) : ainsi, contrairement aux cas, par exemple, de la France ou de la RFA, ce ne sont pas les caisses d'assurance maladie qui fournissent les prestations en espèces en même temps que les prestations en nature. La garantie par le droit du travail vaut pour la perte de revenu de courte et de longue durée. En cas d'invalidité, le travailleur perçoit non seulement une pension mais bénéficie aussi d'une rééducation professionnelle (A. 189). Les organismes employeurs doivent participer au développement de la protection sociale des travailleurs et de leurs familles (A. 190).

4. *L'âge du départ à la retraite* est fixé pour chaque secteur. Il peut être reculé en cas de nécessité par l'organisme employeur et après acceptation du travailleur. Des cotisations pour la pension de retraite doivent être versées par le travailleur comme par l'organisme employeur (A. 193). Le niveau de la pension dépend du salaire perçu et du nombre d'années d'emploi. Lorsque le nombre d'années de service atteint un certain seuil, la pension de retraite ne doit pas s'écarter du salaire de poste. Le niveau minimum vieillesse (la pension de retraite la moins élevée) ne peut être inférieur au salaire national minimum garanti. La réévaluation des pensions de retraite est liée à l'évolution des salaires (A. 195). Le risque décès est également assuré : les survivants ont droit à une pension. En cas de décès du travailleur dans l'accomplissement de ses activités professionnelles, une pension en relation avec le salaire de poste du travailleur décédé est garantie à la famille du travailleur. Dans ce cas également, la réévaluation des pensions est liée à l'évolution des salaires (A. 196). Des dispositions spéciales s'appliquent aux moudjahidine et à leurs ayants droit (A. 198).

(39) Pour les grandes traces de la refonte voir « La refonte de la sécurité sociale », Conférence de Monsieur Mohamed Saïd MAZOUZI, Ministre du Travail et des Affaires Sociales, devant les cadres du Parti (21 janvier 1975), publiée dans : *Dossiers documentaires* n° 22, janvier 1975, p. 37 ss., édités par le Ministère de l'information et de la culture.

Voir au sujet de la sécurité sociale en Algérie : BELLOULA (Tayeb) « La sécurité sociale en Algérie », *Dossiers documentaires*, édités par le Ministère de l'information, Cahier 9, mai 1970; Ministère de la Santé, Direction générale de la sécurité sociale, « La sécurité sociale en Algérie », Alger (Caisse nationale de sécurité sociale) 1975 (?). Au sujet de la réforme prévue : *El Moudjahid* du 9.2.1976, p. 1-2, L'unification prochaine des régimes de sécurité sociale; *El Moudjahid* du 14.7.1976, p. 2, « Le directeur national des caisses de sécurité sociale »; *El Moudjahid* du 12.11.1978, p. 2, « Décentralisation et unification des régimes »; comme enfin : « Sécurité sociale, Les grandes mutations », in *Révolution africaine*, n° 679, février 1977, p. 18 et suivantes.

(40) PERÉTO (M.R.), « La législation algérienne en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », Alger (Caisse nationale de sécurité sociale) 1976-1977; BELLOULA, (Tayeb) « Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », in *El Mouhamat* 1974 (1), p. 15 et suivantes; voir du même auteur, « La Législation algérienne sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », in *El Mouhamat* 1975 (2), p. 11 et suivantes, 1975 (3), p. 18 et suivantes.

(41) Ordonnance N° 73-65 du 28 décembre 1973 portant institution de la médecine gratuite dans les secteurs sanitaires, *JORA* du 1er janvier 1974, p. 2.

5. *La politique sociale en Algérie* repose actuellement en principe sur 3 piliers : sur la sécurité sociale, sur les œuvres sociales au niveau de l'entreprise et sur l'action sociale étatique. La sécurité sociale subit en ce moment de profondes mutations. L'héritage français dans ce domaine était un héritage assez fragmentaire : l'immense majorité des travailleurs algériens étaient écartés de son champ d'application, il y avait multitude de régimes sur la base professionnelle et en même temps multiplicité des caisses (42). La refonte de la sécurité sociale envisagée depuis 1975 est régie par les principes suivants :

- élargissement de la protection socio-sanitaire,
- unification des différents régimes,
- amélioration des prestations,
- redistribution équitable des revenus entre les différentes catégories de travailleurs,
- décentralisation et modernisation de la gestion,
- intégration aux objectifs nationaux de la planification (43).

Au plan des œuvres sociales, le SGT exprime déjà une seconde étape de la politique menée en la matière. La première étape visait la création de ces œuvres la seconde a pour tâche une certaine uniformisation afin d'égaliser les disparités des œuvres existantes dans les différents secteurs à travers un fonds national de péréquation des œuvres sociales (A. 181).

L'action sociale et sanitaire de l'Etat s'est d'abord concentrée sur la mise en œuvre de la médecine gratuite. La prise en charge des problèmes de l'enfance par un fonds national de l'enfance (A. 183 SGT) est un deuxième exemple de l'action sociale étatique. A l'avenir, la protection des personnes handicapées tombera aussi sous le coup de l'action sociale de l'Etat. Il faut, à ce sujet, distinguer deux moyens d'interventions : l'intervention directe par la création des œuvres, l'intervention indirecte par le financement des associations gérant les œuvres. Il semble qu'actuellement la deuxième voie a trouvé une certaine préférence. La politique en la matière est d'ailleurs plutôt axée sur la mise à la disposition des œuvres (directement ou indirectement) et la dispense de prestations de services que sur la distribution de prestations monétaires. Par cette méthode, l'Etat assure la création d'une infrastructure nécessaire pour la protection sociale (44).

F. LES SANCTIONS (TITRE VI).

Le SGT contient au titre VI une série de dispositions concernant les sanctions. Il renvoie aux modalités de sanctions suivantes :

- sanctions prévues par le code pénal,
- sanctions prévues par d'autres lois,

(42) Cf. *Dossiers documentaires* n° 22, p. 40.

(43) *Dossiers documentaires* n° 22, p. 58.

(44) Le Dr. AMIR a tracé les grands axes de la politique sociale devant la Commission sociale du Parti, cf. la série d'articles parues dans *El Moudjahid*, septembre 1979.

- sanctions prévues par les statuts-types et statuts-particuliers,
- sanctions prévues par les règlements intérieurs.

Dans certains cas, le licenciement sans préavis ou une demande de réparation du dommage subi sont possibles.

Les manquements sanctionnés sont :

- la dissimulation de certains documents,
- la non-observation des dispositions du SGT, des statuts particuliers et des règlements intérieurs,
- la dissimulation et la fausse déclaration en matière d'incompatibilité ou de cumul d'emploi,
- le versement, par négligence ou intentionnellement, d'un salaire plus élevé que le salaire dû,
- la corruption,
- la violation du secret professionnel,
- l'entrave à la liberté du travail, à l'exercice du droit d'organisation syndicale, à la production, ainsi que l'occupation des locaux de travail et l'immobilisation des moyens de production,
- le sabotage économique.

G. DISPOSITIONS DIVERSES (TITRE VII).

Le dernier titre fixe les modalités d'établissement du comité national des salaires déjà évoqué. Les autres dispositions de ce titre contiennent entre autres des règles d'application et des réglementations transitoires.

L'article 213 rend compte de la promotion particulière dont doivent bénéficier les travailleurs émigrés. Comme déjà indiqué, les travailleurs étrangers sont soumis à des dispositions particulières (A. 214). Toutes les dispositions contraires à la présente loi sont abrogées. Toutefois cette disposition s'appliquera au fur et à mesure de la publication des textes d'application et d'harmonisation (A. 216).

CONCLUSION

La voie particulière que suit l'Algérie dans son développement se révèle clairement aussi dans le domaine de l'organisation du travail et de sa manifestation juridique dans le droit du travail. La signification déjà soulignée du droit du travail pour une organisation sociale de type socialiste se reflète également dans cette loi. Le droit du travail est sciemment utilisé comme moyen de développement économique du pays; de plus il remplit des fonctions politiques et sociales.

Le SGT n'est pas uniquement une compilation et un complément aux dispositions de droit du travail en vigueur. La codification qui a été réalisée là constitue en grande partie un ordre fondamental pour les travailleurs. Dans cet ordre fondamental, il n'est pas rare que des affirmations à caractère politique et social aient une certaine priorité.

Le SGT a conclu, comme on l'a indiqué en introduction, une longue évolution dans le droit du travail algérien. En même temps, il se tient au seuil d'une nouvelle évolution. Ce n'est que lorsque les normes d'application du SGT seront parues (45) que l'on pourra juger de toute la portée de cette loi.

Gerhard IGL *.

(45) En ce moment une vingtaine de textes d'application ont été déposés sous forme de projet, cf. *El Moudjahid* du 5 mars 1979, p. 1.

* Société Max-Planck pour le développement des sciences — Groupe d'études en Droit social international et comparé. Munich (RFA).