

APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL ALGERIE

Relations individuelles de travail

La présente fiche fait le point sur les principales dispositions légales du droit du travail algérien

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Le droit du travail algérien trouve sa source dans plusieurs lois et ordonnances dont la principale est [la loi n° 90-11 du 21 août 1990 relative aux relations de travail](#).

Des précisions sur le droit du travail algérien sont disponibles sur le [site du ministère algérien du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale](#).

Sur de nombreux points, la loi renvoie aux conventions et accords collectifs qui sont également une source importante du droit du travail.

I) Le contrat de travail

a) La forme et la durée du contrat de travail

Le contrat de travail peut être oral ou écrit, à durée déterminée ou indéterminée. Le contrat à durée indéterminée est toutefois le contrat de travail de droit commun. En conséquence, lorsqu'il n'existe pas de contrat de travail écrit ou en l'absence de précision sur sa durée, celui-ci est alors réputé être conclu pour une durée indéterminée .

Le contenu du contrat de travail n'est pas défini par la loi. Toutefois, toute clause du contrat de travail discriminatoire, contraire ou moins favorable aux dispositions législatives et réglementaires, aux conventions ou accords collectifs ou au règlement intérieur est nulle et est remplacée de plein droit par les dispositions adéquates.

La preuve de l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée peut être rapportée par tout moyen.

b) Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat peut être conclu à durée déterminée dans les cas expressément prévus par la loi sur les relations de travail, à savoir :

- lorsque le salarié est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables ;
- pour remplacer un salarié temporairement absent au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail ;
- pour la réalisation de travaux périodiques à caractère discontinu ;
- pour faire face à un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ;
- pour des emplois ou activités de nature saisonnière.

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être conclu par écrit et préciser sa durée et les motifs pour lesquels cette durée a été choisie. Tout CDD contraire à ces dispositions est assimilé à un CDI.

II) La période d'essai

Le salarié nouvellement embauché peut être soumis à une période d'essai. Sa durée est en principe fixée par les conventions collectives. La loi sur les relations de travail précise toutefois qu'elle ne peut excéder 10 mois, sauf si le salarié est embauché pour exercer un poste hautement qualifié. Dans ce cas, la période d'essai peut être portée à 12 mois. Celle-ci est prise en compte dans le décompte de l'ancienneté au sein de l'entreprise lorsque la relation de travail continue à son issue.

En pratique, sa durée est souvent inférieure au maximum légal. Elle est généralement d'un mois pour les salariés sans qualification et de trois à six mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment, sans préavis ni indemnité. Par ailleurs, le salarié a les mêmes droits et obligations que ceux occupant un poste similaire.

III) La durée du travail

a) La durée normale et maximale de travail

La durée légale de travail est fixée à 40 heures par semaine réparties sur cinq jours. L'aménagement et la répartition des horaires de travail sur la semaine sont fixés par les conventions et accords collectifs.

La durée journalière de travail ne peut excéder 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail peut être :

- réduite pour les salariés exerçant une activité particulièrement pénible et dangereuse ;
- augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent pour chacun la durée du travail.

b) Le temps partiel

Le contrat de travail peut être à temps partiel, c'est-à-dire prévoir une durée moyenne inférieure à la durée légale de travail, lorsque :

- le volume de travail ne permet pas de recourir à contrat à plein temps ;
- le salarié en fait la demande pour des raisons familiales ou personnelles.

Le temps partiel ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail.

c) Les heures supplémentaires

Selon la loi relative aux relations de travail, l'employeur peut recourir aux heures supplémentaires en cas de nécessité absolue de service revêtant un caractère exceptionnel.

Par ailleurs, le recours aux heures supplémentaires ne peut excéder 20% de la durée légale de travail. Il peut être dérogé à cette limite, dans les conditions prévues par convention ou accord collectif, lorsque le recours aux heures supplémentaires est nécessaire pour :

- prévenir des accidents imminents ou réparer des dommages résultant d'accidents ;
- achever des travaux dont l'interruption risque du fait de leur nature d'engendrer des dommages.

Dans ces deux cas, l'employeur devra consulter les représentants du personnel et informer l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration qui ne peut être inférieure à 50% du salaire horaire normal.

d) Le temps de pause et de repos

Le salarié a droit à une journée entière de repos par semaine. Le jour normal de repos est fixé le vendredi. En pratique, la durée du travail étant répartie sur cinq jours, le samedi est également un jour non travaillé.

Ce jour de repos peut être fixé un autre jour en raison de l'organisation de la production ou d'impératifs économiques.

Le salarié qui est amené à travailler le jour du repos hebdomadaire doit bénéficier d'une majoration de son salaire de 50% pour chaque heure travaillée et d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

Les salariés travaillant en continu ont droit à une pause d'une durée maximale d'une heure, dont trente minutes sont assimilées à du temps de travail effectif.

e) Le travail de nuit

Le travail de nuit est le travail exécuté entre 21 heures et 5 heures. Les conditions et les droits afférents au travail de nuit sont déterminés par convention ou accord collectif. Il est à noter que le travail de nuit est interdit pour :

- les salariés de moins de 19 ans révolus ;
- les femmes, sauf dérogation spéciale accordée par l'inspecteur du travail lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail le justifient.

IV) Le salaire minimum

La rémunération du salarié ne doit pas être inférieure au Salaire National Minimum Garanti (SNMG). Depuis le 1^{er} juin 2020, celui-ci est fixé à 20 000 DZD (soit environ 137 €) par mois pour 40 heures de travail par semaine, soit un salaire horaire fixé à 115,38 DZD (0,79 €).

Le SNMG comprend le salaire de base, ainsi que les indemnités et les primes de toute nature, à l'exclusion de celles se rapportant :

- aux remboursements de frais engagés par le salarié ;
- à l'expérience professionnelle ou toute indemnité rémunérant l'ancienneté ;
- à l'organisation du travail concernant le travail posté, le service permanent et les heures supplémentaires ;
- aux conditions d'isolement ;
- au rendement, à l'intéressement ou à la participation aux résultats ayant un caractère individuel ou collectif.

v) Les congés payés

Le droit aux congés payés est ouvert à tout salarié ayant travaillé au moins 15 jours au cours de la période de référence. La période de référence pour le calcul du droit aux congés payés débute le 1^{er} juillet de l'année précédant le congé et se termine le 30 juin de l'année du congé. La période de référence débute à la date de recrutement pour les salariés nouvellement embauchés.

Les salariés acquièrent 2,5 jours de congés par mois travaillé, dans la limite de 30 jours par an. Un mois travaillé correspond à 24 jours ou 4 semaines travaillés pour les salariés à temps plein. Pour les salariés nouvellement recrutés, toute période allant au-delà de 15 jours travaillés est équivalente à un mois de travail.

Par ailleurs, il est à noter que les salariés travaillant dans le sud de l'Algérie doivent bénéficier d'au moins 10 jours de congés payés supplémentaires par an, dans les conditions fixées par les conventions ou accords collectifs.

Les modalités de prise des congés payés sont fixées par l'employeur, après avis des représentants du personnel le cas échéant.

L'indemnité de congé payé correspond à un douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de prise des congés ou de l'année précédente.

Durant les congés payés, il n'est pas possible de rompre ou suspendre le contrat de travail. Enfin, toute renonciation du salarié à ses congés payés de manière totale ou partielle est nulle

VI) Le jours fériés

Les jours fériés légaux en Algérie, chômés et rémunérés, sont les suivants :

- jour de l'An : le 1^{er} janvier ;
- fête du travail : le 1^{er} mai ;
- fête de l'Indépendance : le 5 juillet ;
- Aid El Fitr - fin du Ramadan (2 jours) ;
- Aid El Adha (2 jours) ;
- Mouharram (1 jour) ;
- Achoura (1 jour) ;
- fête de la Révolution : le 1^{er} novembre ;
- Al Mawlid en Nabaoui – célébration de la nativité du Prophète (1 jour).

La date des fêtes religieuses varie selon le calendrier lunaire.

En outre, sont des fêtes légales, chômées et rémunérées, pour les personnels algériens et étrangers de confession chrétienne, les journées ci-après :

- lundi de Pâques ;
- l'Ascension ;
- le 15 août (Assomption) ;
- le 25 décembre (Noël).

Sont des fêtes légales, chômées et rémunérées, pour les personnels algériens et étrangers de confession israélite, les journées ci-après :

- Roch Achana (jour de l'An) ;
- Youm Kippour (le grand Pardon) ;
- Pisah (Pâques).

Le salarié qui travaille lors d'un jour férié doit bénéficier d'une majoration de 50% de son salaire horaire pour chaque heure travaillée. Il a, par ailleurs, droit à un repos compensateur.

VII) La rupture du contrat de travail

Selon l'article 66 de la loi sur les relations de travail, le contrat de travail peut cesser par l'effet de :

- la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- l'arrivée du terme du CDD ;
- la démission ;
- le licenciement ;
- l'incapacité totale de travail telle que définie par la loi ;
- le licenciement pour compression d'effectifs ;
- la cessation d'activité légale de l'employeur ;
- la retraite ;
- le décès.

La rupture du contrat de travail d'un commun accord est, en principe, possible. Toutefois son régime n'est pas précisé par la loi. Nous nous concentrerons dans la présente note sur la démission et le licenciement.

a) La démission

La démission doit, en application de la loi, être donnée par écrit. Le salarié démissionnaire doit respecter un délai de préavis dont la durée est déterminée par la convention ou l'accord collectif applicable au sein de l'entreprise.

b) Le licenciement

La loi n'envisage que deux types de licenciement : le **licenciement disciplinaire** pour faute grave pour lequel elle précise les motifs et la procédure applicable, ainsi que la « **compression d'effectifs** », soit le licenciement collectif pour motif économique. Il existe un vide juridique concernant les autres motifs de licenciement.

Ainsi, dans le cas d'un salarié licencié en l'absence de faute, il convient donc de se reporter au règlement intérieur de l'entreprise (celui-ci est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés) qui doit définir les motifs de licenciement ainsi que la procédure applicable.

Dans tous les cas, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié un certificat de travail mentionnant :

- la date d'embauche ;
- la date de cessation de la relation de travail ; et
- les postes occupés par le salarié ainsi que les durées afférentes à ceux-ci.

1. Le licenciement disciplinaire pour faute grave

Afin de qualifier la faute grave du salarié, l'employeur doit tenir compte notamment :

- des circonstances dans lesquelles le salarié a commis une faute ;
- de l'étendue et de la gravité de la faute ;
- du préjudice causé ;
- des antécédents disciplinaires du salarié.

La loi relative aux relations de travail liste de manière non limitative les motifs constituant une faute grave. Il s'agit notamment :

- des fautes prévues par la législation pénale commises à l'occasion du travail ;
- du refus injustifié d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise ;
- la divulgation de secrets professionnels, sauf si l'employeur ou la loi l'autorise ;
- la participation à un arrêt collectif de travail concerté en violation des dispositions légales ;
- la commission d'actes de violence ;
- le fait de causer intentionnellement des dégâts matériels sur le lieu de travail ;
- la consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail ;
- le refus d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

La procédure de licenciement doit être prévue par le règlement intérieur de l'entreprise. Toutefois, la loi prévoit deux obligations en cas de licenciement pour faute grave :

- la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement au cours duquel l'employeur l'entendra sur les faits reprochés. Le salarié a alors la possibilité de se faire assister par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise ;
- la notification par écrit du licenciement.

Dans le cas du licenciement pour faute grave, l'employeur ne doit pas respecter de délai de préavis et le salarié n'a pas droit à une indemnité de licenciement.

Toutefois, si le salarié n'a pas commis de faute grave, l'employeur doit respecter un préavis dont la durée minimale est fixée par convention ou accord collectif. Dans ce cas, le salarié a le droit de s'absenter durant celui-ci pendant 2 heures rémunérées par jour dans l'objectif de rechercher un autre emploi. L'employeur peut à la place lui verser une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue durant ce congé.

Tout licenciement notifié en violation des conditions fixées par le règlement intérieur est présumé abusif, à charge pour l'employeur d'apporter la preuve contraire. Le tribunal peut prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec le maintien de ses avantages acquis. En cas de refus de l'une des parties au contrat, une indemnité ne pouvant être inférieure à 6 mois de salaire sera versée au salarié, sans préjudice des dommages et intérêts éventuels.

En cas de non-respect de la procédure légale et/ou conventionnelle, la décision de licenciement peut être annulée par le tribunal. Le salarié a alors droit à une indemnité équivalente au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

2. Le licenciement collectif pour motif économique

Le droit algérien emploie le terme « compression d'effectifs » pour désigner le licenciement collectif pour motif économique.

L'employeur ne peut procéder à une telle compression d'effectifs que lorsque des raisons économiques le justifient. Il ne peut pas procéder à l'embauche de nouveaux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle que ceux licenciés pour motif économique.

L'employeur a une obligation d'engager une négociation collective préalablement à tout licenciement collectif pour motif économique. Par ailleurs, il doit recourir à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre des licenciements, notamment :

- la réduction des horaires de travail ;
- le travail à temps partiel ;
- la mise à la retraite ;
- le transfert de personnel vers d'autres activités ou vers d'autres entreprises. Le salarié peut alors refuser le transfert sans perdre le droit à son indemnité légale de licenciement.

Après épuisement de tous les moyens susceptibles d'empêcher le recours au licenciement collectif, l'employeur peut procéder à la compression d'effectifs sur la base de plusieurs critères dont notamment :

- l'ancienneté des salariés ;
- leur expérience ;
- leur qualification.

Les modalités de la compression d'effectifs, les critères pour déterminer les salariés à licencier et le délai de préavis devant être respectés par l'employeur sont fixés par la convention ou l'accord collectif applicable au sein de l'entreprise.

De plus, le salarié licencié a droit à une indemnité légale de licenciement égale à **un mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 15 mois**. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant son licenciement.

[Le décret législatif du 26 mai 1994](#) portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi précise la procédure à suivre en cas de compression d'effectifs.