

**Faculté de droit et des sciences politiques
Département droit privé**

***Le contrat de travail à durée déterminée en
droit algérien***

Mémoire pour l'obtention du master en droit

Spécialité : Droit privé

Option : Droit privé général

Préparées par :

MEKBEL Salima

MEKBEL Karima

Sous la direction de :

Dr.YACOUB Zina

Jury :

M. ATMANI Bilal..... Président

M^{me} YACOUB Zina.....Promotrice

M.Ousidhoum Youcef.....Examineur

Date de soutenance : 23-06-2018

Remerciements

Tout travail de recherche n'est jamais totalement l'œuvre d'une seule personne.

À cet effet, nous tenons à exprimer nos sincères reconnaissances et nos vifs remerciements à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce travail.

Tout d'abord, on tient à remercier le bon dieu, le tout puissant qui nous a donné le courage, la santé et la volonté de réaliser ce modeste travail.

Ensuite à notre promotrice Dr.YACOUB Zina, pour le temps qu'elle nous a consacrée, son aide ainsi que ses orientations et critiques nous ont été d'un grand apport, qu'elle trouve en ces lignes l'expression de notre gratitude.

Nous remercions nos examinateurs qui auront à lire et à évaluer ce travail, qu'ils trouvent ici l'expression de notre reconnaissance.

Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à nos proches qui nous ont toujours soutenu et encouragé au cours de la réalisation de ce mémoire.

Dédicace

Nous dédions ce travail :

À nos parents, aucun hommage ne pourrait être à la hauteur de l'amour dont ils ne cessent de nous combler, que dieu les protège et les garde.

À notre grand-mère mémé Dahbia, que dieu nous la garde inchallah, pour ses conseils précieux et ses prières pour notre réussite à l'avenir.

À notre unique frère adoré ZAHIR, qui nous a apporté tout l'aide dont on a eu besoin en plus de son appui et de ses précieux conseils.

À nos sœurs Faiza adorée, Lydia et surtout Katia que nous remercions tant pour son aide efficace et précieuse.

À nos beaux-frères, Ali et Nabil.

À nos chers neveux, Raouf, Cerine, Mohamed, Akram et la petite princesse Amélia.

Enfin, à nos chers amies, Zahra, Djahida, Nesrine et Samia.

Liste des abréviations

Art : **A**rticle.

CDI : **C**ontrat à **D**urée **I**ndéterminée.

CDD : **C**ontrat à **D**urée **D**éterminée.

C.S : **C**our **S**uprême.

Ibid : **I**n **b**efore indication **d**ocument.

JORA : **J**ournal **O**fficiel de la **R**épublique **A**lgérienne.

L.G.D.J : **L**ibrairie **G**énérale de **D**roit et de **J**urisprudence.

Litec : **L**ibrairie **T**echnique.

M C : **M**odifié et **C**omplété.

N° : **N**uméro.

Op-cit : **O**pus **c**itatum.

O.P.U : **O**ffice des **P**ublications **U**niversitaires.

Ord : **O**rdonnance.

P : **P**age.

P P : de la **P**age ... à la **P**age.

V- : **V**oir.

Introduction

Introduction

Le droit du travail régit les relations de travail entre employeurs et salariés. Il peut être défini comme étant l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération nommée salaire ⁽¹⁾.

Le droit du travail tend à protéger le travailleur dans ses relations avec l'employeur, mais aussi à protéger son emploi dans l'entreprise, compte tenu du lien de subordination qui maintient un certain équilibre entre les attentes sociales et les besoins économiques. Il est une discipline originale car, à côté des relations individuelles reliant le salarié seul face à son employeur, il existe des relations collectives qui permettent à des groupes de salariés et des groupes d'employeurs de définir l'ensemble des règles applicables à tous ⁽²⁾.

Le droit du travail en Algérie est un droit assez récent, malgré son importance et sa nécessité absolue. Ses racines remontent à la période coloniale où la législation française du travail s'appliquait aux travailleurs en Algérie, et qui est resté en vigueur tard après l'indépendance, ce qui a retardé l'émergence de la loi nationale du travail³. Mais le retard dans l'émergence du droit du travail en Algérie ne l'a pas empêché de se développer rapidement à l'instar des autres lois promulguées tout au long des réformes.

Les premières années de l'indépendance ont connu un vide juridique et réglementaire dans divers domaines, y compris celui de l'organisation des relations professionnelles. Et pour éviter la désorganisation et le blocage de la vie économique et sociale en attendant l'élaboration des lois et règlements nationaux, dans les premiers mois de l'indépendance, l'Etat a promulgué la loi n°62-157 du 31-12-1962⁽⁴⁾ prolongeant l'application des lois françaises, sauf celles qui étaient contraire à la souveraineté nationale.

¹- GRANDGUILLOT Dominique, *L'essentiel du droit du travail*, 15^{ème} édition, Gualino, Paris, 2015, p.17.

²- SCHNEIDER Marie-Paule, RAVAT Maryse, *Droit social*, 6^{ème} édition, Foucher, Paris, 2012, p.11.

³- أحمية سليمان، *التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري*، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص.45.

⁴-Loi n°62-157 du 31-12-1962, tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORA n°2 du 11-01-1963. (Abrogée par l'Ordonnance n°73-29 du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n°62-157 du 31-12-1962, tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORA n°62 du 03-08-1973).

Introduction

Cette situation a perduré jusqu'en 1973, lorsque la loi n° 62-157 a été abrogée par l'ordonnance n°73-29 du 05-07-1973⁽¹⁾.

L'année 1975 est celle qui a marqué le début de l'organisation juridique nationale des relations de travail, telles que la publication de la loi sur les conditions générales des relations de travail dans le secteur privé en vertu de l'ordonnance n°75-31 du 29-04-1975⁽²⁾, ainsi qu'un ensemble de textes juridiques concernant la justice dans l'emploi en vertu de l'ordonnance n°75-32 du 29-04-1975⁽³⁾ et la détermination de la compétence de l'inspection du travail en vertu de l'ordonnance n°75-33⁽⁴⁾.

Au cours de cette période, il n'y avait pas de lois réglementant les relations de travail dans les institutions publiques, ce qui a fait que l'État a eu recours à la loi spéciale régissant les relations de travail dans le secteur privé et parfois à la jurisprudence, et cela engendrait l'instabilité dans les relations de travail⁽⁵⁾.

Ceci a duré jusqu'en 1978, l'année durant laquelle la loi n°78-12 portant le statut général du travailleur fut promulguée⁽⁶⁾, et s'appliquait à tous les secteurs, commerciaux, industriels et agricoles.

Les textes légaux et réglementaires émis dans le cadre de l'économie orientée, ne donnaient pas aux entreprises la possibilité d'organiser leur activité sur les bases de la rentabilité et de la concurrence qui caractérisent toute activité économiques. Outre la loi générale du 5 août 1978 qui consacre un cadre rigide et uniforme de la gestion des relations de travail, la loi n°82-06 du 27-02-1982⁽⁷⁾ relative aux relations de travail individuelles consacre le principe de durabilité des relations de travail avec la possibilité de recourir à la méthode de contracter pour une période déterminée à titre d'exception, et a complété ainsi la

¹-Ordonnance n°73-29 du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n°62-157, tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORA n°62 du 03-08-1973.

²-Ord. n°75-31 du 29-04-1975, relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé, JORA n°39 du 16-05-1975. (Abrogée par la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25-04-1990).

³- Ord. n°75-32 du 29 avril 1975, relative à la justice du travail, JORA n°39 du 16-05-1975.

⁴-Ord. n°75-33 du 29-04-1975, relative aux attributions de l'inspection du travail, JORA n°39 du 16-05-1975. (Abrogée par la loi n°90-03 du 06-02-1990, relative à l'inspection du travail, JORA n°06 du 07-02-1990. Modifiée et complétée par l'Ord. n°96-11 du 10-06-1996, JORA n°36 du 12-06-1996.).

⁵-سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، مذكرة للحصول علي شهادة الدراسات العليا المتخصصة، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، 2009، ص.2.

⁶- Loi n°78-12 du 05-08-1978, portant le Statut Général du Travailleur, JORA n°32 du 08-08-1978. (Abrogée par la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, modifiée et complétée.).

⁷-Loi n°82-06 du 27-02-1982, relative aux relations individuelles du travail, JORA n°06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25-04-1990.).

Introduction

politique protectionniste des travailleurs en garantissant la stabilité et la pérennité des relations de travail⁽¹⁾.

Avec la constitution de février 1989, l'Etat se veut libéral .Il abandonne la référence au socialisme et s'interdit l'expression de toute référence idéologique explicite.

L'Algérie fait appel aux investisseurs privés pour créer de l'emploi et aider la relance de la croissance économique. Elle doit composer avec les exigences managériales des multinationales et transnationales qui importent dans notre pays une culture économique basée sur les principes du libre marché. Malgré les résistances internes aux changements, la législation du travail promulguée en 1990, suites aux réformes économiques entreprises, tente de répondre aux exigences du libéralisme économique. Les pressions exercées par ce dernier commandent en effet une nouvelle adaptation de la loi par rapport à ce phénomène⁽²⁾.

Suivant l'approche libérale de l'économie nationale, plusieurs textes législatifs et réglementaires ont été publiés pour régir les relations de travail conformément à la nouvelle orientation, à travers laquelle de nouveaux équilibres ont été créés entre les impératifs économiques et les besoins sociaux.

Ainsi, avec la promulgation de la loi n°90-11 du 21-04-1990 régissant les relations de travail individuelles et collectives⁽³⁾, les effets de la croissance économique ont porté sur l'organisation de la relation de travail en général et sur sa durée en particulier, ce qui a amené à dire qu'il s'agit d'essayer de contractualiser les relations de travail en droit algérien, à travers notamment les dispositions des articles 11 et 12 de la loi n°90-11 et son amendement en vertu de l'ordonnance n°96-21⁽⁴⁾.

Malgré leur caractère exceptionnel, l'utilisation de contrats à durée déterminée est plus répandue qu'elle ne le devrait, avec la préférence des employeurs pour ce type de contrat, tant cela sert leurs intérêts économiques, le

¹- YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, thèse pour l'obtention du diplôme du doctorat en sciences spécialité : droit, université Mouloud MAMMERI, Tizi ouzou, 2017, p. 7.

²- KHOUKHI Brahim, LAFSSIHANE Karima, *La politique de l'emploi et les contrats à durée déterminée en Algérie*, mémoire pour l'obtention du master en droit, université Abderrahmen MIRA, Bejaia, 2014, p.3.

³- Loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 27 avril 1990. Modifiée et complétée.

⁴- Ord. n°96-21 du 09 juillet 1996, modifiant et complétant la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°43 du 10-07-1996.

Introduction

tout sous l'égide d'un chômage généralisé et d'une demande accrue de la main-d'œuvre.

Le contrat de travail à durée déterminée est devenu le recours de la plupart des entreprises en raison de sa flexibilité. L'utilisation croissante des CDD est due à la volonté de l'employeur, quelle que soit sa nature juridique, de contrôler le déroulement de l'exécution des travaux et les projets réalisés par le travailleur.

Par conséquent, l'idée de choisir ce thème est devenue un sujet de notre mémorandum, d'autant plus que le législateur n'a pas alloué suffisamment de dispositions légales et réglementaires sur les aspects des contrats à durée déterminée, bien que le système contractuel à durée déterminée soit un système juridique distinct, il est considéré comme un écart par rapport à l'origine de la durabilité de la relation de travail.

Il s'agit en conséquence, d'aborder le problème par une étude qui nous permet de savoir comment le législateur algérien a-t-il organisé le contrat de travail à durée déterminée et parvenir à déceler un tant soit peu quelques failles de cette organisation.

La justification de ce problème provient principalement du fait que la loi 90.11⁽¹⁾, qui organise aussi bien les relations individuelles que les relations collectives de travail, fournit des dispositions générales concernant le contrat de travail qui doit principalement être conclu à durée indéterminée, sauf l'inventaire des cas où il peut être conclu à durée déterminée en vertu de l'article 12 qui prévoit les cas de recours au CDD et de l'article 14 qui sanctionne la conclusion d'un contrat à durée déterminée en violation des dispositions légales.

Afin de mettre la lumière sur cette problématique, il convient d'étayer les dispositions légales en la matière tout en se référant à la jurisprudence qui tend à combler les vides juridiques laissés dans l'application des dispositions qui organisent le CDD.

En ce sens, il convient de s'arrêter dans une première partie sur le régime juridique du contrat de travail à durée déterminée, pour ensuite étudier dans une deuxième partie le déroulement du contrat de travail à durée déterminée et le contrôle de son application.

¹-Loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, Op-cit.

Première partie

Le régime juridique du contrat de travail à durée déterminée

La relation de travail est le lien juridique entre le salarié et l'employeur, résultant d'un accord volontaire appelé contrat de travail. Ce dernier représente la source et la relation de travail représente le résultat. Mais cela ne signifie pas seulement que la relation de travail est subordonnée au contrat de travail entre le salarié et l'employeur. Elle est en outre soumise aux textes légaux et réglementaires régissant le domaine du travail ⁽¹⁾.

La loi n°90-11 du 21-04-1990⁽²⁾, qui traite des relations de travail individuelles et collectives, est le cadre général régissant les affaires et les problèmes du travail et des travailleurs. Cette loi a fait du CDI le principe mais a prévu des cas de recours exceptionnel au CDD, sans pour autant opérer une distinction nette et précise sur les différentes règles applicables aux deux contrats.

Ainsi, pour cerner le régime juridique du contrat de travail à durée déterminée, il convient de présenter la notion générale de ce contrat en passant sur les différentes composantes qui en font la particularité (**Chapitre 1**), pour s'étaler ensuite sur les effets juridiques de ce contrat (**chapitre 2**).

¹ - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، وزارة العدل، 2004، ص.4.

² - Loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, Op-cit.

CHAPITRE I

La notion du contrat de travail à durée déterminée

La relation de travail dans la plupart des législations est contractuelle basée sur le principe de la liberté de travail et la liberté contractuelle. Le pouvoir de volonté exige que la relation de travail respecte les conditions de validité des contrats, soit : Le consentement, l'objet, la cause et la capacité, ainsi que la spécificité du contrat de travail à durée déterminée, qui nécessite des conditions particulières⁽¹⁾.

L'emploi de contrats à durée déterminée est l'un des moyens de contracter dans les relations de travail, en raison du besoin particulier de l'employeur en main-d'œuvre à des périodes temporaires ou permanentes. Ce sont ces circonstances qui ont conduit le législateur à permettre le recours aux contrats de ce type afin d'accomplir certaines tâches non permanentes.

Le contrat à durée déterminée est nommé ainsi parce qu'il comprend une période de temps spécifique, à savoir la date à laquelle le travailleur a commencé à exercer ses fonctions dans son travail et la date de résiliation du contrat.

Pour comprendre la spécificité du CDD à chaque étape de son existence, il convient de s'arrêter d'abord sur sa conception (**section 1**), puis sa conclusion et exécution (**section 2**).

Section 1

La conception du contrat de travail à durée déterminé

Le contrat de travail à durée déterminée est apparu dans l'Antiquité, et a évolué avec le développement de la vie économique et sociale pour différentes raisons ayant conduit à la sélection de tels contrats et à leur réglementation dans diverses législations de travail ⁽²⁾.

¹ - طرييت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص.17.

² - المرجع نفسه ، ص.12.

Le contrat à durée déterminée est un lien juridique entre deux parties, le travailleur et l'employeur, en tant que tel, il présente des caractéristiques qui le distinguent du reste des contrats, et certaines conditions qui doivent être remplies pour qu'il soit valable⁽¹⁾.

La conception du CDD se distingue à travers sa définition (**sous-section 1**), la distinction du CDD des autres contrats assimilables (**sous-section2**) et ses éléments constitutifs (**sous-section3**).

Sous-section 1 : La définition du contrat de travail à durée déterminée

La doctrine et la législation diffèrent dans la définition du contrat de travail à durée déterminée.

Paragraphe 1: La définition doctrinale

La doctrine française a accordé une grande importance au contrat de travail à durée déterminée, qui a connu un développement dans le concept.

L'auteur français COUTURIER a donné une définition du contrat de travail à durée déterminée en fixant son temps avec une perspective future sans avoir la volonté des parties⁽²⁾. Cependant, ce qui ne va pas avec cette définition, c'est que l'élément de durée est inclus dans les termes du contrat, où il est convenu entre les parties contractantes de le sélectionner individuellement, et n'est pas considéré comme un contrat potentiel pour un événement futur comme l'a indiqué le juriste.

L'auteur POULAIN l'a défini comme un contrat qui ne peut être résilié, avant la date limite ni prolongé au-delà de ladite date⁽³⁾. Cette définition viole le fait qu'un contrat de travail à durée déterminée peut être résilié avant la fin de la période ou la durée du contrat prescrit au moment de la rédaction des termes du contrat de travail par l'accord des parties ou pour l'impossibilité de continuer l'exécution, comme le décès de l'une des parties ou la résiliation sous ses différentes formes.

¹ – الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.4.

² - COUTURIER Gerard, *Les nouveaux contrats de travail à durée déterminée*, Droit social, n°9-10. année 1980.p :40. In : (18 . ص. طرييت سعيد، المرجع السابق، ص. 18).

³ - POULAIN Guy ; *Contrat de travail à durée déterminée*. Fasc. 50, juris classeur ; Année 1986. P.02.In : (طرييت سعيد، المرجع السابق، ص. 18).

Il est considéré par l'auteur CAMERLYNCK, comme un accord par lequel le travailleur est placé sous une subordination économique avec l'employeur, à qui est accordé un poste de travail selon les moyens existants ⁽¹⁾.

L'auteur LIQUIERE l'a défini comme étant : « Le contrat mentionné dans ses statuts du début et de la fin ou dans la détermination d'un éventuel événement futur, soit par la fin des travaux en question, soit par la durée d'exploitation d'un facteur stabilisant » ⁽²⁾.

Quant à la doctrine algérienne ⁽³⁾, ses définitions ont été influencées par la définition de la législation régissant les relations de travail. La plupart des définitions du contrat à durée déterminée sont résumées comme suit: « L'accord des parties contractantes sur son entrée en vigueur et son expiration à une date spécifiée ou pour la validité de la période spécifiée ou pour l'exécution ou le maintien d'un acte particulier ou la résiliation de ce travail ».

Paragraphe 2: La définition juridique

Le législateur algérien n'a pas défini le contrat de travail, qu'il s'agisse du contrat à durée indéterminée ou du contrat à durée déterminée. Le législateur n'a fourni que les cas dans lesquels le contrat de travail à durée déterminée est conclu ainsi que ses conditions ⁽⁴⁾.

L'article 12 de la loi n°90-11 ne fournit pas de définition du contrat de travail à durée déterminée, mais se réfère plutôt aux circonstances dans lesquelles le contrat peut être conclu.

Sous-section2 : La distinction du CDD des autres contrats assimilables

Il convient de traiter la distinction entre : le CDD et le CDI, le CDD et le contrat à temps partiel, le CDD et la période d'essai.

¹ - CAMERLYNCK-G.A- *Droit du travail*, Dalloz-Paris- 184-P :75. In:(19.ص). (طريب سعي، المرجع السابق، ص.19).

² - LIQUIERE Jean Louis, *Droit social*, UE3-fiches de cours et exercices corrigés, ellipses Edition Marketing, Année :2008.p:123. In : (19.ص). (طريب سعي، المرجع السابق، ص.19).

³ - طريب سعي، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص. 19.

⁴ - المرجع نفسه.

Paragraphe 1 : Le CDD et le CDI

En principe, le contrat de travail est conclu pour une période indéterminée⁽¹⁾, mais peut être établi pour une durée déterminée s'il comporte l'un des cas prévus par l'article 12 de loi n°90-11, à titre d'exception.

Bien que le CDD et le CDI soient combinés du même système juridique, il existe des différences importantes entre les deux contrats qui doivent être spécifiées comme suit :

1-Le CDI constitue le principe de base en matière de contrats de travail. Ce contrat est conclu après le passage du candidat par l'étape expérimentale dans laquelle l'employeur teste ses capacités et qualifications professionnelles, et après s'être assuré que les qualifications les plus importantes sont compatibles et adaptées au poste candidat. Ici le processus de démarcation du travailleur en vertu d'un contrat de travail pour une durée indéterminée lui permet par la suite de jouir de tous les droits⁽²⁾.

Quant au contrat de travail à durée déterminée, il s'agit d'une exception à la règle et est utilisé lorsque la nature du travail est temporaire comme le travail saisonnier, la croissance temporaire de l'activité, ou dans le cas d'un ordre exceptionnel ou le remplacement d'un travailleur absent. Ce type de contrats prive les travailleurs de certains privilèges tels que la promotion, ainsi que le fond d'assurance-chômage, compte tenu de la nature du contrat de travail ou de la nomination à des emplois spécifiques de qualité.

En outre, le CDI n'exige pas aux parties qu'elles prennent une forme particulière ou concluent un contrat écrit et cela est confirmé par les articles 08 et 09 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail⁽³⁾. L'article 08 qui prévoit : « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit ».

Le législateur n'a donc pas exigé la rédaction du contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat peut être conclu par écrit ou autrement. L'article 09 de

¹ - Voir l'article 11 de la loi n°90-11, Op-cit.

² - فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، 2017، ص.9.

³ - Loi n°90-11 du 21-04-1990, Op-cit.

la même loi stipule : « le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter ».

En ce qui est du CDD, la relation de travail doit être déterminée pour une certaine période, et les autres conditions spéciales imposées par le législateur aux articles 11 et 12 de la loi n° 90-11⁽¹⁾ à savoir que le contrat soit conclu dans les limites prévues par la loi et que le début et la fin de la période soient établis par écrit dans le contrat. Dans le cas contraire, la conversion du contrat en une durée indéterminée est prévue.

2-En ce qui concerne la modification du contrat en vigueur, l'employeur peut modifier le contrat de travail à durée indéterminée selon l'intérêt de l'entreprise et de sa propre volonté. Il appartiendra alors au salarié d'accepter cette modification ou de renoncer à son emploi⁽²⁾.

Dans un contrat à durée déterminée, conformément aux principes généraux, une clause du contrat ne peut être modifiée que par le consentement des parties. Elle est soumise à la règle contractuelle du contrat. Il ne peut être révoqué ou modifié qu'avec l'accord des parties. Les parties restent donc liées par leurs obligations établies jusqu'à la fin de la période convenue.

Le CDD ne fournit pas la stabilité des liens contractuels. Par conséquent, le travailleur sous contrat à durée déterminée à moins de protection, tandis que , le CDI offre davantage de protection aux travailleurs car le législateur a fixé le droit de résiliation avec des restrictions objectives qui empêchent le contractant d'utiliser son droit de résiliation s'il n'a aucune justification légitime pour le faire⁽³⁾.

Paragraphe2 : Le CDD et le contrat à temps partiel

Les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale sont considérés comme salariés à temps partiel⁽⁴⁾.

¹-Voir les articles 11 et 12 de la loi n°90-11, Op-cit.

²- فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص. 11.

³- المرجع نفسه، ص. 12.

⁴- LE NOUVEL (A), VIALARD (I), VOLPELIER (M-F), *Droit social*, Manuel et application, Nathan, éditions Julie BESNÉ et Marine RIEM, Paris, 2011,p.136.

Le CDD et le contrat de travail à temps partiel ont des similitudes, en ce sens qu'il s'agit de modèles dans lesquels l'élément de durée joue un rôle important dans la détermination des obligations et des droits des parties, notamment pour la fin de la relation de travail.

Cependant, la différence est que le travail à temps partiel est utilisé soit à l'initiative de l'employeur, en cas de diminution de la durée de son travail, soit à la demande du travailleur pour des raisons personnelles ou familiales, sous réserve de l'accord de l'employeur. Tandis que le CDD ne doit être utilisé que dans les cas spécifiquement prévus à l'article 12 de la loi n°90-11⁽¹⁾. Ce contrat peut d'ailleurs être conclu à plein temps ou à temps partiel, et le décret n°97-473 relatif au travail à temps partiel ⁽²⁾ dans son article 07, stipule explicitement : « Toutefois, l'employeur a le droit d'employer des travailleurs pour une durée limitée, sous réserve des dispositions légales pertinentes. ». En l'absence d'un contrat de travail écrit, la relation de travail partielle est considérée comme illimitée.

Par conséquent, le contrat de travail à temps partiel peut être fixé à une durée déterminée, prenant en compte toutes les conditions objectives et spécifiques d'un contrat à durée déterminée, il devrait être sous forme écrite et la date du début et de la fin du contrat devrait être précisées ⁽³⁾. Le motif de la détermination de la durée est précisé et sera soumis au contrôle de l'inspecteur du travail, conformément à l'article 12 bis de la loi n°90-11, ainsi que l'article 94 de la même loi, sous réserve de l'avis des organes de participations.

Paragraphe 3 : Le CDD et la période d'essai

La période d'essai est une période probatoire qui se situe nécessairement au commencement de l'exécution du contrat de travail. Les parties peuvent arrêter le contrat si les résultats de l'expérience ne sont pas satisfaisants, et sans être lié par aucune procédure ni indemnité, selon l'article 20 de la loi n°90-11⁽⁴⁾, à condition que cela soit fait pendant la période d'essai. Le législateur a organisé la période d'essai dans les articles 18, 19 et 20 de la loi n°90-11⁽⁵⁾, modifiée et

¹ - V- l'article 12 de la loi n°90-11, Op-cit.

² - Décret exécutif n°97-473 du 08 décembre 1997, relatif au travail à temps partiel, JORA n°82 du 14 décembre 1997.

³ - فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص. 13.

⁴ - Art. 20 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans indemnité ni préavis. ».

⁵ - V- les articles 18 et 19, Ibid.

complétée. Son but est de placer le nouveau travailleur sous observation dans une période de formation et d'expérimentation, afin de déterminer l'étendue de son efficacité, de ses capacités et son aptitude à effectuer ce qui lui est confié, ainsi que la possibilité pour le même travailleur de prouver ses compétences et son expérience dans les tâches qui lui incombent conformément au contrat de travail⁽¹⁾.

L'employeur peut contrôler les capacités du travailleur, ses qualifications techniques et l'étendue de son intégration dans l'organisation et de ses possibilités d'ajouter quelque chose de nouveau à l'institution. Le travailleur peut en même temps voir les conditions de travail et leur adéquation à ce qu'il le souhaite.

Le législateur fixe une limite pour la période d'essai qui est de 06 mois. Cette période peut être prolongée à 12 mois pour les postes de travail de haute qualification, laissant la question de la détermination de la durée de la période d'essai pour chaque catégorie de travailleurs aux conventions collectives, selon l'article 18 de la loi n°90-11⁽²⁾, à condition de ne pas aller au-delà des seuils minimaux fixés par la législation, conformément au principe de faveur.

Quant au CDD, le législateur a obligé les contractants à déterminer la durée de la relation de travail et les motifs de la détermination du contrat au deuxième alinéa de l'article 12 de la loi n°90-11. Cependant, il n'a pas intervenu en fixant une limite maximale pour cette relation et a laissé aux contractants le choix de déterminer un délai qui convienne à l'objet de CDD, ainsi qu'au juge en cas de différend, la faculté d'observer la pertinence du délai prévu dans le contrat.

Sous-section3 : Les éléments constitutifs du contrat de travail à durée déterminée

Les quatre éléments qui caractérisent le contrat de travail sont : L'élément du travail, la rémunération, le lien de subordination et la durée.

¹ - فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص.14.

² - Art.18 de la loi n°90-11, mc, dispose : « Le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dans la durée ne peut excéder six (6) mois. Cette période peut être portée à douze (12) mois pour les postes de travail de haute qualification. La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs. ».

Paragraphe 1 : L'élément du travail

La prestation du travail est la tâche que le salarié s'engage à accomplir. Elle peut être physique, intellectuelle ou artistique⁽¹⁾. Elle peut impliquer une activité commerciale, agricole, industrielle ou de service, qui peut être littéraire ou technique et s'analyse surtout, en matière de jurisprudence en fonction des conditions effectives de son accomplissement. Le salarié dans le contrat de travail est considéré comme obligé d'exécuter le contrat sans affecter une autre personne. Le contrat de travail est caractérisé par la continuité et l'exécution séquentielle.

Paragraphe 2 : L'élément de la rémunération

Cet élément est l'objet de l'engagement de l'employeur et la raison de l'engagement du travailleur, où il est impossible de parler de l'élément de travail sans être égalé par l'élément de rémunération, car ce dernier est considéré parmi les droits fondamentaux du travailleur, et en même temps parmi les principales obligations de l'employeur. Par conséquent, le contrat ne porte sa qualification légale de contrat de travail que si le travail est fourni en contrepartie d'une rémunération, sans quoi il se transformerait immédiatement en une forme de donation. La rémunération peut être définie comme une contrepartie financière de la tâche effectuée versée lorsque le travail est accompli. Aussi, en cours du contrat, et en dehors des jours de repos légal, lorsque le travail n'est pas effectué, pour une quelconque raison que ce soit⁽²⁾, le salaire n'est pas dû⁽³⁾.

Paragraphe 3 : Le lien de subordination

Cet élément est l'élément essentiel du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI. Il est présent de droit. Il n'est pas nécessaire que le contrat le prévoie.

Le lien de subordination met le travailleur sous l'autorité de l'employeur, une autorité qui le rend habilité à donner à son employé des instructions concernant le travail. C'est comme une situation de dépendance dans laquelle le travailleur accepte d'effectuer un travail sous l'autorité de l'employeur et

¹- KOEHL Jean-Luc, *Droit du travail et droit social*, ELLIPSES, Paris, 1994, p.56.

²- À titre d'exemple, les cas de suspension de la relation de travail énumérés par l'article 64 de la loi n°90-11, mc, dont : le congé de maladie, l'exercice du droit de grève, l'accord des parties...etc.

³- KOEHL Jean-Luc, *Droit du travail et droit social*, Op-cit, p.56.

suivant ses directives, à défaut de quoi il serait passible de sanctions disciplinaires.

Considérant que la subordination à la fois juridique et économique est l'un des droits accordés à l'employeur, le travailleur est tenu d'effectuer le travail selon les instructions et les ordres de l'employeur.

1-La subordination juridique: est celle qui impose au travailleur le respect des instructions émises par l'employeur, particulièrement celles qui émanent des dispositions de l'article 07 de la loi n°90-11 à titre d'exemple, étant précisé qu'il est impossible de limiter toutes les obligations qui peuvent s'imposer au travailleur.

2-La subordination économique: La subordination économique se traduit par une dépendance financière et sociale du travailleur vis-à-vis de l'élément du salaire, qui est sa source de subsistance, ce qui rend le travailleur dépendant de l'employeur. Cette subordination est aussi celle qui interdit également au travailleur toute activité secondaire en dehors de sa relation avec l'employeur, ce qui rend ce dernier au centre du monopole pour le temps et l'effort du travailleur tout au long du contrat de travail.

Paragraphe 4 : L'élément de la durée

L'élément de la durée désigne la période au cours de laquelle le travail lui-même est consacré dans le service et la gestion de l'établissement, et désigne aussi la période pendant laquelle le travailleur met son activité et son expérience au service de cet établissement.

Cependant, le contrat de travail est établi en principe à durée indéterminée et ce dans l'intérêt du salarié, conformément à l'article 11 de la loi n° 90-11 qui prévoit que le contrat de travail doit être conclu à durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit. Aussi, lorsqu'un contrat de travail écrit fait défaut, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée⁽¹⁾.

Néanmoins, des exceptions sont admises par le législateur d'après l'article 12 de la loi n°90-11 qui prévoit des cas dans lesquels la durée de travail est déterminée à titre d'exception. Ces cas sont énumérés comme suit :

¹ - YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Op-cit, p.107.

-Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables.

-Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.

-Lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.

-Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

-Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Section 2

La formation et l'exécution du contrat de travail à durée déterminée

L'établissement d'une relation de travail dans la législation algérienne se fait par la conclusion d'un contrat de travail, ce qui nécessite la mise en place d'un ensemble de conditions de base avec un ensemble de cas **section1)-(sous)**¹ qui permettent le recours au CDD (**sous-section2**).

Sous-section1 : Les conditions de formation du contrat de travail à durée déterminée

La convention de travail se forme lors de la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi. Soumise aux règles générales de validité des contrats énoncées par le code civil, elle doit également suivre quelques règles spécifiques⁽²⁾ dont les conditions de fond et de forme.

Paragraphe 1 : Les Conditions de fond

Les conditions de fond du CDD sont : le consentement, l'objet, la cause et la capacité.

1-Le consentement : Le contrat de travail à durée déterminée, qui est un contrat consensuel requiert le consentement des parties, soit, de l'employeur et du

¹ - سهلي محمد ، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.5.

² - KOEHL Jean-Luc, *Droit du travail et droit social*, Op-cit, p.59.

salarié. Le consentement doit être exempt de vices : il n'est pas valable s'il a été donné par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou entaché de dol⁽¹⁾.

Conformément aux règles générales de droit civil en matière de conclusion des contrats et notamment l'article 59 du code civil⁽²⁾, le contrat est conclu une fois que les parties ont échangé leurs volontés concordantes, sans préjudice des dispositions légales, et que l'expression de la volonté sera explicite ou implicite, intervienne dans l'approbation du poste de travail ou des tâches assignées au travailleur, ainsi que du montant du salaire et de ses annexes⁽³⁾. Les parties contractantes doivent inclure dans le contrat les droits, les obligations et parfois les conditions associées au contrat.

2-L'objet : L'objet est défini comme étant la chose que le débiteur est obligé de faire, et le lieu d'engagement dans le contrat de travail pour le salarié est d'effectuer le travail convenu en termes de taille, de nature, et de qualité du travail engagé dans les conditions imposées par la loi. Le travail convenu doit être possible et l'objet sera nul s'il est contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, conformément à l'article 93 du code civil⁽⁴⁾.

Quant à l'employeur, son obligation est le salaire qu'il fournit au travailleur en échange de son travail⁽⁵⁾, et est soumis aux mêmes conditions celles prévues par les textes légaux et réglementaires. Il doit être non contraire à l'ordre public, aux bonnes mœurs et il doit être déterminée ou déterminable. La rémunération est réputée nulle lorsqu'elle est contraire à l'ordre public, comme dans le cas où l'employeur se met d'accord avec le travailleur pour lui offrir de la drogue en échange de l'exécution d'un certain travail.

3- La cause : La cause est définie comme étant l'objectif ou le but direct que le débiteur a l'intention d'atteindre par son engagement, parce que l'obligation du travailleur est l'objet de l'obligation de l'employeur et vis versa.

¹- BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, **Droit social**, éditions Francis Lefebvre, DUNOD, Paris, 2013, p.20.

²- Ord. n°75-58 du 26 septembre 1975, portant code civil, JORA n°78 du 30 septembre 1975, modifiée et complétée. Dans son article 59 qui stipule : « Le contrat se forme dès que les parties ont échangé leurs volontés concordantes, sans préjudice des dispositions légales. ».

³- مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص.93.

⁴ - Art.93 du code civil, Op-cit, stipule : « Si l'objet de l'obligation est impossible en soi ou s'il est contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, le contrat est de nullité absolue. ».

⁵- مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، المرجع السابق، ص. 96.

Le contrat de travail doit avoir une cause licite⁽¹⁾, un projet qui n'est pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, conformément à l'article 97 du code civil⁽²⁾.

4- La capacité des parties : L'employeur (personne physique ou personne morale) et le salarié (obligatoirement personne physique) doivent être capables de contracter⁽³⁾. A cet égard, nous faisons la distinction entre la capacité du travailleur et la capacité de l'employeur.

A- La capacité du travailleur : Compte tenu du caractère distinctif des règles du droit du travail et des considérations économiques et sociales⁽⁴⁾, l'âge d'admission à l'emploi est limité à 16 ans. En effet, l'article 15 de la loi n°90-11⁽⁵⁾ stipule que l'âge minimum d'embauche ne peut être inférieur à 16 ans et le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

En conséquence, l'emploi d'un mineur de moins de 16 ans entraîne la nullité du contrat de travail, mais cette invalidité n'entraîne pas de perte de rémunération en raison du travail effectué, conformément à l'article 135 de la loi n°90-11⁽⁶⁾.

Des pénalités sont par ailleurs imposées pour tout emploi d'un mineur qui n'a pas atteint l'âge prescrit.

B- La capacité de l'employeur : Les contrats de travail sont considérés comme des contrats de cession, qui sont des contrats entre avantages et préjudices au sens de l'article 83 du code de la famille⁽⁷⁾.

¹- PUIGELIER Catherine, *Droit du travail (les relations individuelles)*, 2^{ème} édition, éditions Dalloz, Armand COLIN, Paris, 2000, p.48.

²- Art.97 du code civil : « Le contrat est nul lorsqu'on s'oblige sans cause ou pour une cause contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs. ».

³- BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, *Droit social*, Op-cit, p.20.

⁴- الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.9.

⁵- V- l'article 15 de la loi n°90-11, Op-cit.

⁶- Art.135, Ibid, stipule : « Est nulle et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur. L'annulation de la relation de travail ne peut, cependant, avoir pour effet la perte de la rémunération due pour le travail exécuté. ».

⁷- Loi n°84-11 du 09-06-1984, portant code de la famille, JORA n°24 du 12-06-1984, modifiée et complétée par l'ord. n°05-02 du 27-02-2005.

Pour la personne morale, sa capacité est déterminée dans le cadre de la loi et des règlements et lois fondamentales et internes ⁽¹⁾.

Paragraphe 2 : Les conditions de forme

Les conditions de forme du CDD sont : L'écriture, la durée, et les autres mentions obligatoires communes à tous les contrats.

1-L'écriture : Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif et de sa durée ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ⁽²⁾.

L'origine des contrats de travail par rapport au droit civil est consensuelle sans nécessité de forme spécifique. Il suffit d'accepter et d'affirmer même verbalement la volonté de contracter, conformément au principe du pouvoir de volonté. À l'exception de la règle, le contrat de travail à durée déterminée est formel, c'est-à-dire que la forme est un pilier de sa validité.

Si nous nous référons aux dispositions de la loi sur le travail, notamment à l'article 08⁽³⁾, nous constatons que la relation de travail se produit par contrat écrit ou non écrit. En d'autres termes, le législateur n'exige pas une forme spécifique dans le contrat de travail, mais il existe une exception à la règle, qui est l'exigence de l'écriture dans les CDD ⁽⁴⁾. En l'absence d'un écrit, le contrat prend alors la nature du contrat conclu pour une durée indéterminée.

2-Mentionner la durée : La durée désigne la période pendant laquelle le travailleur met son activité et son expérience au service de l'intérêt et de l'administration de l'employeur, période initialement déterminée librement par les contractants, en tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur à cet égard. En l'absence d'indication de la durée dans le contrat, ce dernier prend la nature du contrat conclu pour une durée indéterminée.

¹ - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، المرجع السابق، ص 95-96.

² - MARCHAND Daniel, *Le droit du travail en pratique*, 18^{ème} édition, éditions d'organisation, Paris, 2005, p.119.

³ - Art.08 de la loi n°90-11, Op-cit, stipule : « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit... ».

⁴ - سهلي محمد ، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 16.

Toutefois, le législateur n'a pas précisé la durée maximale ou minimale de ce type de contrat. Il appartient aux contractants de décider en fonction de la nature convenue du travail.

3-Mentionner la cause de la durée: En plus de la limitation de la durée du contrat, il y'a une autre condition que le législateur a imposé aux contractants, à savoir la nécessité de justifier la limitation du CDD dans la durée et de le mentionner dans le contrat écrit. Le but de cela est de permettre le contrôle de la conformité de la durée du contrat avec l'une des situations stipulées par l'article 12 de loi n°90-11 modifiée et complétée. Si les contractants conviennent que la durée du contrat est de 18 mois par exemple, alors que l'activité mentionnée dans le contrat ne prend que trois mois, dans ce cas, il y a une suspicion de manipulation et, conformément à l'article 14 de la loi n°90-11⁽¹⁾, il est possible de requalifier le contrat de durée déterminée à durée indéterminée⁽²⁾, soit d'emblée après contrôle de l'inspecteur du travail, soit au cours du contrat, si le contrat continue à produire effet au-delà des trois mois de l'activité et si, durant cette période, la durée du contrat n'est pas réajustée.

4-Autres mentions obligatoires : Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

a-L'identité des parties: Il est nécessaire que le contrat de travail indique l'identité des parties, au motif que le contrat n'est pas seulement un moyen de prouver des droits et obligations des parties contractantes, mais aussi un moyen de preuve et de protestation devant les autres.

L'identité des parties au contrat est déterminée par le nom complet de l'employeur et du salarié ainsi que d'autres éléments de leurs identités, tels que la date de naissance, l'adresse...etc.⁽³⁾.

b-Désignation du poste de travail: L'importance de déterminer le poste de travail apparaît le plus souvent lorsqu'un conflit survient entre le travailleur et l'employeur, lorsque celui-ci refuse d'exécuter les ordres et les instructions de l'employeur, au motif qu'il n'est pas lié à son travail. Le juge, au vu du contrat,

¹- Art.14 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considérée comme un contrat de travail pour une durée indéterminée. ».

²- فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص. 46.

³- الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص. 10.

peut connaître les tâches assignées au travailleur et à travers lesquelles sa responsabilité est engagée. Aussi, la détermination de la position d'emploi dans le contrat conduit à une distinction entre les différentes fonctions des différents travailleurs, et cela est généralement déterminé en mentionnant l'atelier, le travail imposé par le poste.

Cette composante est d'autant plus importante pour les CDD que, l'identification des tâches nous permet de vérifier si le contrat est conforme aux cas prévus à l'article 12 de la loi n°90-11, et si la durée du contrat y correspond⁽¹⁾.

c-Détermination du salaire : Le salaire est l'un des éléments essentiels d'un contrat de travail. Ce dernier doit obligatoirement comporter le montant de la rémunération et des éventuelles primes et accessoires (avantages en nature, majorations de salaire, indemnités ...etc.).

Sous-section2 : Les cas de recours au CDD et l'exécution de celui ci

Le législateur, par le biais de loi n°90-11modifié et complétée autorise l'employeur à conclure le CDD dans les limites des cas juridiques prévus à l'article 12, lui donnant ainsi une autorité facilitant la gestion de son entreprise, ce que lui permet de faire un usage optimal et flexible des éléments humains et financiers. Ces cas sont énumérés de façon limitative et l'exécution du contrat se fait dans les conditions fixées par celui-ci, selon la nature des tâches pour lesquelles il est conclu.

Paragraphe 1 : Exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables

Il s'agit là des tâches qui ne sont pas censées relever de l'activité habituelle de l'entreprise, en raison des compétences spécifiques qu'elles demandent⁽²⁾.

Le libellé de cet article présuppose l'existence d'un contrat préalable portant sur des professions ou à des services non renouvelables, et ce dernier justifie l'utilisation de la main d'œuvre temporaire. Par conséquent, les travaux ou services pour lesquels le travailleur a été employé pour une période

¹-سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.17.

²- YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Op-cit, p.108.

déterminée ne sont pas inclus dans les activités normales de l'organisme utilisé, car ils nécessitent plus de travailleurs ayant des compétences particulières.

Il est donc nécessaire d'examiner la nature de l'activité pour laquelle le travailleur était employé. Si cet emploi entre dans le cadre des activités permanentes de l'organisme employeur, le CDD ne peut être conclu, comme par exemple, l'embauche d'un gardien ou d'un chauffeur. Mais quand il s'agit de réaliser de travaux temporaires nécessitant des compétences particulières telles que : la construction de bâtiments par verre externe, l'introduction d'un système d'information automatisé pour un intérêt particulier, le recrutement de professeurs pour la formation d'un groupe de travailleurs pour une période limitée...etc., le recours au CDD est justifié par les travaux non renouvelables⁽¹⁾.

Paragraphe2 : Remplacement d'un titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail

Ce cas est inclus dans l'article 12, et de son analyse, nous concluons que le raisonnement justifiant le recours à un CDD nécessite deux conditions :

- Le remplacement d'un titulaire.
- L'absence temporaire du titulaire de son poste de travail.

1-Le remplacement d'un titulaire : L'employeur a la possibilité de recourir à un contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il s'agit « de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail ». La conclusion du CDD dans l'hypothèse du remplacement nécessite la réunion de trois conditions pour sa validité : l'absence est temporaire, l'absent est titulaire de son poste de travail et l'employeur a une obligation légale de conserver le poste à son titulaire⁽²⁾.

¹ - مفصل يوسف، عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، ورقلة، 2015، ص.11.

² - BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, Manuel pédagogique –emploi- relations collectives de travail, Berti éditions, Alger, 2014, p.102.

2-L'absence temporaire du titulaire de son poste de travail :

Le législateur a utilisé le terme « l'absence temporaire », cela nous amène à parler de l'absence mentionnée aux articles 53-56 de la loi n°90-11⁽¹⁾, et parmi ces cas :

- Suivre des formations professionnelles ou syndicales autorisées par l'employeur.
- Participer à des examens académiques ou professionnels.

Cependant, l'interprétation large du terme « absence » permet d'introduire d'autres cas , en particulier les cas de suspension du travail prévus à l'article 64 de la loi n°90-11, sachant que ces derniers et ceux prévus aux articles de 53 à 56 engendrent les mêmes conséquences : il s'agit de la vacance du poste d'une part, d'autre part, l'article 65 de loi n°90-11⁽²⁾ prévoit l'inclusion du travailleur dans son emploi après l'expiration des périodes qui ont provoqué la suspension de la relation de travail.

Cela amène à dire que l'absence prévue à l'article 12 paragraphe 2 et qui justifie la conclusion d'un CDD inclut également les cas de suspension, sauf celui de la grève, dans lequel l'employeur est tenu de ne pas procéder au remplacement des travailleurs grévistes, dès lors que la grève est légalement déclenchée et exercée.

Par conséquent, les deux conditions sont nécessaires pour la possibilité de conclure un CDD, mais en contrepartie, l'obligation s'impose à l'employeur de conserver le poste de travail au salarié absent ⁽³⁾.

Paragraphe 3 : Travaux périodiques à caractère discontinu ⁽⁴⁾

Ce cas concerne les travaux permanents. Bien que l'origine du travail ne soit pas le même, la périodicité de ces travaux est répétée régulièrement, malgré l'interruption du temps. Nous en citons en exemple : Les travaux d'entretien et les travaux de peinture. Ces emplois sont répétés chaque année comme chaque saison, c'est pourquoi les travailleurs doivent être employés sur des CDD pour ces postes ⁽⁵⁾.

¹- V- les articles de 53 à 56 de la loi n°90-11, Op-cit.

²- V- l'article 65, Ibid.

³- الحمزة جيهاد ، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.10.

⁴- BENHIZIA Mounir, *Les contrats de travail*, édition 01, Société nationale de comptabilité, Alger,1993,p.32.

⁵- سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.12.

Paragraphe 4 : Lorsque un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient

Le surcroît de travail désigne une charge inhabituelle de travail dans l'entreprise. Quant aux travaux saisonniers, ils se répètent chaque année à une date approximativement fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie ⁽¹⁾.

1-Le surcroît du travail : Ce cas concerne l'activité permanente et continue de l'établissement, qui nécessite à un moment donnée une augmentation de travail ⁽²⁾.

Le législateur algérien n'a pas précisé la nature de cette augmentation de travail, quant au législateur français, il a stipulé que l'augmentation temporaire de l'activité est à titre d'exception, et l'employeur doit justifier cette augmentation. Il a également considéré que l'augmentation régulière du travail, comme l'entrée à l'école, relevait de l'activité normale et permanente de l'institution.

2-Les causes saisonnières : L'activité saisonnière justifiant le recours à des CDD est celle qui se rapporte à des travaux renouvelés périodiquement et de façon régulière. Ces travaux ne sont pas la volonté de l'employeur en l'occurrence, mais sont le résultat de pressions externes, naturelles, techniques, sociales ou économiques. La loi n°82-06 abrogée avait défini les travaux saisonniers dans l'article 35⁽³⁾ libellé comme suit : « L'expression (travaux saisonniers) désigne les travaux qui, en raison des conditions naturelles et climatiques ne se déroulent pas de manière continue mais pendant les périodes déterminées à l'article 27 de la présente loi. », et l'article 27 de la même loi stipulait que : «...lorsqu'il s'agit des travaux à caractère saisonnier, la durée de la relation de travail est établie pour une période ne dépassant pas la durée de la saison. ».

¹ - YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Op-cit, p.109.

² - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.12.

³ - Loi n°82-06 du 27 avril février 1982, relative aux relations individuelles de travail, Op-cit.

Paragraphe 5 : Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires

En analysant le 5ème cas énoncé par l'article 12, le législateur a fait référence aux termes « activité » et « emplois » pour indiquer qu'un CDD pouvait être fondé sur l'activité circonstancielle distincte de l'activité normale de l'entreprise. Il peut être basé sur le volume élevé de l'activité permanente de l'institution, qui nécessite l'emploi d'autres travailleurs. On constate aussi que le législateur a utilisé deux termes « durée limitée » et « temporaire », il s'agit d'une justification du recours à des CDD pour des besoins temporaires de main d'œuvres, et ceci est une décision prise à titre d'exception du travail requis par l'institution en fonction de la nature même de l'activité⁽¹⁾.

Ces activités peuvent être assimilées aux « contrats d'usages » pour lesquels il est habituel de ne pas recourir au CDI en raison de la nature temporaire de l'activité en question. Mais l'expression employée par le législateur algérien est vague et emporte une interprétation plus large du CDD⁽²⁾.

¹ - مفصل يوسف، عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، ص.18.

² - YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Op-cit, p.109.

CHAPITRE II

Les effets juridiques du contrat de travail à durée déterminée

La conclusion de la relation de travail engendre des droits et obligations des parties contractantes.

Les effets du contrat puisent leurs sources dans : la Constitution, la loi, la réglementation, les conventions collectives, le règlement intérieur et le contrat de travail lui-même, tout en respectant leur hiérarchisation selon leur valeur juridique⁽¹⁾.

Les effets du CDD sont étayés à travers l'étude des droits (**section 1**) et obligations (**section 2**) de chaque partie du contrat.

Section 1

Les droits des parties

La relation de travail comporte des droits destinés aux parties, comme le stipule l'article 08 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail.

La législation contemporaine a pour vocation de définir et de codifier les droits du travailleur (**sous-section 1**), dont certains sont considérés comme des droits fondamentaux, constitutionnellement consacrés. Mais cela n'empêche pas que l'employeur ait des droits (**sous-section 2**) prescrits dans les systèmes et les lois incorporés dans l'intérêt du travail.

Sous-section 1 : Les droits du salarié

La loi n°90-11 relative aux relations de travail en son article 05 énumère un ensemble de droits, appelés « droits fondamentaux », et d'autres droits sont également énumérés dans l'article 06, appelés « droits des travailleurs »⁽²⁾. Il s'agit du droit à la rémunération, droit au repos, droit à la sécurité sociale et à la retraite, droit au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité, droit de participer à une activité syndicale, droit à la formation professionnelle et

¹- BAALI Mohamed Essaghir, *Législation du travail en Algérie- introduction générale- textes juridiques*, éditions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000, p.15.

²- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، المرجع السابق، ص.150.

à la promotion dans le travail et le droit de participation des travailleurs dans l'organisme employeur.

Paragraphe 1 : Droit à la rémunération

Considéré comme l'un des droits fondamentaux du travailleur et en même temps la principale obligation de l'employeur ⁽¹⁾, le travailleur a droit à une rémunération en contrepartie du travail fourni ⁽²⁾. Ce droit bénéficie d'une protection juridique stricte ⁽³⁾. Cette protection est de sorte que le salaire ne peut faire l'objet d'une saisie, et est doté d'un droit de préférence ...etc., comme le stipule l'article 6 dans son 5^{ème} paragraphe ⁽⁴⁾.

Paragraphe 2 : Droit au repos

Outre les jours fériés et congés de maladie, le travailleur bénéficie d'un repos hebdomadaire et d'un congé annuel, afin de renouveler ses capacités.

Le droit du travailleur au repos est un droit Constitutionnel, consacré par l'article 69 de la Constitution ⁽⁵⁾, ainsi que par la législation du travail ⁽⁶⁾ qui a posé les règles principales concernant sa durée et son caractère obligatoire.

Pour la durée, le repos hebdomadaire est d'un jour au moins. Le repos annuel est calculé sur la base de deux jours et demi par mois de travail, sans que la durée globale ne dépasse 30 jours ⁽⁷⁾.

Paragraphe 3 : Droit à la sécurité sociale et à la retraite

Le devoir de souscription du salarié auprès de l'organisme de sécurité sociale relève de la responsabilité de l'employeur. Les dispositions de protection

¹ - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص. 27.

² - Art.80 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « En contre partie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail. ».

³ - بشين زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيم، عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، 2007، ص.33.

⁴ - Art.06 paragraphe 5 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose: « Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

-Au versement régulier de la rémunération qui leur est due. ».

⁵ - V- l'article 69 de la constitution algérienne de 2016, adoptée par le parlement le 07-02-2016, promulguée par la loi n°16-01 du 06-03-2016, portant révision constitutionnelle, JORA n°14 du 07-03-2016.

⁶ - V- les articles de 33 à 52 de la loi n°90-11, Op-cit.

⁷ - BAALI Mohamed Essaghir, *Législation du travail en Algérie- introduction générale- textes juridiques*, Op-cit, p p.22-23.

et de sécurité sociale sont réparties sur plusieurs textes juridiques couvrant plusieurs domaines, dont l'assurance sociale qui inclut toute les personnes travaillant sur le territoire national, quelle que soit leur nationalité. L'article 06 de la loi sur l'assurance sociale de 1983⁽¹⁾ stipule : « les travailleurs sociaux qui travaillent sur le territoire national indépendamment de leur nationalité, qu'ils soient employés ou non, sont assujettis à la sécurité sociale au profit de toute personne ou groupe d'employeurs, indépendamment du montant ou de la nature de la rémunération, de leur forme ou de leur nature, ou des pouvoirs de leur emploi et de leurs relations. ».

L'assurance sociale comprend l'assurance contre les maladies, les accouchements, les décès, les prestations d'invalidité et de sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ces accidents et maladies requièrent la prise en charge du travailleur par les organismes de sécurité sociale.

Aussi, le salarié a droit à la retraite, conformément à l'article 05 paragraphe 4 de la loi n°90-11 sur les relations de travail. C'est le fait de percevoir une rente à un âge déterminé après la cessation de la relation de travail.

Paragraphe 4 : Droit au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité

L'article 06 paragraphe 4 de la loi n°90-11 prévoit que les travailleurs ont droit au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité.

En application de cet article, il incombe à l'employeur de sécuriser le lieu du travail. Il doit prendre ainsi toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du travailleur contre les risques de santé et les dangers qui peuvent l'affecter dans son lieu de travail ou dans ses outils ⁽²⁾.

Paragraphe 5 : Droit de participer à une activité syndicale

C'est un droit constitutionnel qui permet aux syndicats de défendre les intérêts des travailleurs par tous les moyens et s'inscrit parmi les droits fondamentaux à l'instar du droit à la négociation collective et du droit de

¹- Loi n°83-14 du 02 juillet 1983, relative obligations des assujettis en matière de sécurité sociale, JORA n°28 du 05-07-1983.

²- سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص. 29.

grève⁽¹⁾, conformément à l'article 05 dans les paragraphes 1,2 et 8 de la loi n°90-11⁽²⁾.

Paragraphe 6 : Droit à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail

Ceci est indiqué dans l'article 57 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail⁽³⁾, qui consiste à encourager le travailleur à progresser et à se développer dans sa vie professionnelle⁽⁴⁾.

Ce droit est également prévu dans l'article 06 paragraphe 4 de la même loi qui énonce : « Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

– à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail ».

Toutefois, en pratique, il existe une distinction entre les travailleurs en CDD et ceux en CDI. En ce qui concerne le droit à la formation, cela reste théorique car l'employeur préfère en faire bénéficier des travailleurs permanents, parce que cela nécessite du temps et de l'argent. Il en est de même pour le droit à la promotion qui est difficile à atteindre pour les travailleurs temporaires, parce que le travailleur ne s'installe pas dans un seul lieu de travail, mais se voit contraint de se déplacer entre les institutions et les entreprises dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée⁽⁵⁾.

¹ – بشين زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيمه، عقد العمل، المرجع السابق، ص.37.

² - Art.5 paragraphe 1,2 et 8 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

-Exercice du droit syndical.

-Négociation collective.

-Recours à la grève. ».

³ - Art.57, Ibid, stipule: « Chaque employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation. L'employeur est tenu également, dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser les actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier. ».

⁴ – بشين زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيمه، عقد العمل، المرجع السابق، ص.38.

⁵ – سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.30.

Paragraphe 7 : Droit de participation des travailleurs dans l'organisme employeur

Le principe de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise est l'un des principes les plus importants énoncés dans les lois modernes du travail, donnant aux travailleurs le droit de participer à la gestion des établissements par des représentants au conseil d'administration ⁽¹⁾.

Les législations du travail contemporaines stipulent que les travailleurs doivent être impliqués dans la conduite de leurs institutions par les délégués au travail, parce que les travailleurs sont devenus une partie de cette institution. En droit algérien l'article 05 paragraphe 3 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail ⁽²⁾ consacre ce droit.

L'article 91 de la même loi stipule que : « Au sein de l'organisme employeur, la participation des travailleurs est assurée :

Au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt travailleurs, par des délégués du personnel.

Au niveau du siège de l'organisme employeur, par un comité de participation composé de délégués du personnel élus conformément à l'article 93 ci-dessous. ».

Cet article se réfère toutefois à d'autres articles, à savoir l'article 97 de la même loi ⁽³⁾, duquel on déduit que le délégué des travailleurs doit avoir certaines conditions qui sont :

- Ce doit être un facteur stabilisateur.
- Avoir au moins une année d'ancienneté.
- Avoir 21 ans révolus.

¹ – بشين زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيم، عقد العمل، المرجع السابق، ص. 38.

² - Art.5 paragraphe 3 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

-Participation dans l'organisme employeur... ».

³ - Art.97,Ibid, dispose : « Les délégués sont élus en conformité avec les articles 91 et 92 précédents, par les travailleurs concernés au suffrage personnel libre, secret et direct..., les délégués du personnel sont élus parmi les travailleurs confirmés réunissant les conditions pour être électeurs, âgés de vingt et un an révolus et justifiant de plus d'une année d'ancienneté au sein de l'organisme employeur... ».

Nous constatons toutefois que la condition liée à l'ancienneté de plus d'un an au sein de l'organisme employeur, est difficile à réaliser pour certaines catégories de travailleurs temporaires.

Sous-section2 : Les droits de l'employeur

L'employeur a plusieurs droits et pouvoirs, tels que le droit d'organiser et de gérer l'entreprise, tout comme il a le pouvoir disciplinaire qui consiste à prendre des mesures disciplinaires contre le salarié qui enfreint le règlement intérieur avec la possibilité de déterminer l'erreur dans l'organisme employeur.

Paragraphe 1 : Le pouvoir de gestion et d'organisation

Ce pouvoir permet à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires et établir les règlements appropriés pour organiser le travail soit individuellement, ou en consultation avec les représentants des travailleurs, afin d'assurer la continuité et la discipline, de sorte que chaque partie puisse effectuer son travail dans des circonstances appropriées⁽¹⁾ et de s'assurer qu'aucune des parties n'est arbitraire dans la transaction avec l'autre.

En outre, il existe des outils organisationnels qui dépendent de l'employeur, à savoir le règlement intérieur. Il s'agit d'un document rédigé unilatéralement par l'employeur dans lequel il définit les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail, conformément à l'article 77 de la loi n° 90-11⁽²⁾. Ces règles sont applicables à tout salarié intégrant l'entreprise.

Cependant, la mise en place d'un règlement intérieur s'impose uniquement aux entreprises employant 20 salariés au minimum, et ne doit pas contenir des dispositions contraires aux lois et règlements. Il doit aborder la discipline des salariés au même titre que leur protection. Ce système a par ailleurs introduit d'autres restrictions, puisque l'employeur ne jouit pas de la pleine indépendance en imposant des règlements, mais doit les présenter aux représentants des

¹ - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.35.

²-Art.77 de la loi n°90-11, Op-cit, stipule : « Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre. ».

travailleurs afin de prendre leurs avis, conformément à l'article 75 de la loi n°90-11⁽¹⁾.

Paragraphe 2 : Le pouvoir disciplinaire

La loi autorise l'employeur à exercer son pouvoir disciplinaire pour lui permettre de prendre toutes les mesures disciplinaires contre le travailleur qui enfreint les règles internes de l'institution, en commettant une faute professionnelle ou disciplinaire pendant son travail.

La faute disciplinaire est définie comme étant un acte contraire aux règlements internes de l'institution. Elle est répartie en trois catégories : fautes de premier degré, comme le manquement sans gravité à la discipline, fautes de deuxième degré comme la prise de tabac sur des lieux à risque et les fautes de troisième degré qui représentent les fautes graves, énumérées par l'article 73 de la loi 90-11⁽²⁾, comme la divulgation des informations d'ordre professionnel, la violence ou le refus du salarié d'exécuter des instructions liées à ses obligations professionnelles.

Les sanctions sont appliquées en fonction de l'ampleur de l'erreur commise par le travailleur et en fonction des circonstances entourant l'erreur. Elles peuvent être simplement verbales, telles que la réprimande, ou de nature financière, comme la retenue sur salaire, ou être de nature professionnelle, comme la mutation du travailleur, sa dégradation ou sa privation de promotion. Les fautes graves revêtent un caractère pénal et engendrent le licenciement du salarié en plus de la sanction pénale⁽³⁾.

Section 2

Les obligations des parties

Si la relation de travail et les lois qui la régissent confèrent des droits aux parties, elles comportent également plusieurs obligations aussi bien pour le salarié (**sous-section1**), que pour l'employeur (**sous-section2**).

¹- Art.75 de la loi n° 90-11, Op-cit. stipule : « Dans les organismes employeurs occupant vingt travailleurs et plus, l'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur et de le soumettre pour avis aux organes de participation ou, à défaut, aux représentants des travailleurs avant sa mise en œuvre. ».

²- V- l'article 73, Ibid.

³- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، المرجع السابق، ص.179.

Sous-section 1 : Les obligations du salarié

Il s'agit de l'obligation d'accomplir le travail, d'obéir aux ordres de l'employeur, de respecter le secret professionnel et l'obligation de ne pas concurrencer l'employeur.

Paragraphe 1 : L'obligation d'accomplir le travail

Le salarié est tenu d'accomplir personnellement le travail désigné⁽¹⁾. Cette mise en œuvre est l'une des obligations les plus importantes qui s'imposent au travailleur, en raison de son association avec les tâches incluses dans le poste⁽²⁾.

D'après l'article 7 dans son premier paragraphe de la loi 90-11 relative aux relations de travail⁽³⁾, le salarié est obligé d'exécuter le travail convenu dans le contrat de travail et doit se plier aux instructions de l'employeur selon les termes du contrat⁽⁴⁾.

Paragraphe 2 : L'obligation d'obéir aux ordres de l'employeur

À la suite de la relation de travail, l'exécution du travail est conforme aux instructions et aux directives de l'employeur, telles énoncées par l'article 7 paragraphe 3 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail⁽⁵⁾.

Dans l'exercice de ses fonctions, le travailleur doit exécuter les instructions de l'employeur ou des personnes expressément désigné sous la hiérarchie de l'autorité du chef d'entreprise. En plus d'être soumis au système général de l'institution et au respect de son règlement intérieur, le travailleur doit s'abstenir

¹- DUQUESNE François, *Droit du travail*, Gualino éditeur, Paris, 2001, p.97.

²- بشير هدي، *الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية الجماعية*، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص.79.

³- Art.7 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

-Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur... ».

⁴-سهلي محمد، *عقد العمل المحدد المدة*، المرجع السابق، ص.32.

⁵ - Art.7 paragraphe 3 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « ...exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction... ».

d'effectuer des travaux selon son propre désir, ou de recevoir des instructions de personnes qui ne sont pas autorisées selon le système de la hiérarchie dans l'institution. Par conséquent, la violation des ordres et des instructions de l'employeur ou de son représentant entraîne la responsabilité délictuelle et contractuelle.

Cependant, le travailleur peut nier cette responsabilité s'il y a une cause justifiée, telle que la force majeure, le cas fortuit... etc⁽¹⁾.

Paragraphe 3 : L'obligation de respecter le secret professionnel

Le travailleur, quel que soit son poste de travail, est tenu au respect du secret professionnel tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise qui l'emploie, et ce, même après la dissolution de la relation de travail⁽²⁾.

La législation du travail est attentive à la nécessité pour l'entreprise que le travailleur préserve les secrets professionnels, les informations et les documents dont il a connaissance pendant l'exécution du travail et de ne pas permettre aux autres d'y accéder, conformément à l'article 7 paragraphe 8 de la loi n°90-11⁽³⁾.

Cette obligation tient du principe de bonne foi, qui doit régner en matière de travail, en particulier pour les professions industrielles et commerciales dont la divulgation de secrets entraîne de graves préjudices pour l'employeur.

L'importance de cette obligation, couvrant tous les niveaux et types de travail, provient de l'association de ces secrets avec les intérêts de l'employeur, ainsi que les personnes liées à ces secrets sur les méthodes de travail et de production, et dont l'impact se poursuit même après la fin de la relation de travail.

La loi a organisé une responsabilité administrative et pénale en cas de violation de cette obligation en divulguant des secrets professionnels. Toutefois, cette interdiction en tant que principe général est levée par certaines exceptions

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية الجماعية، المرجع السابق، ص 82-83.

² - BAALI Mohamed Essaghir, *Législation du travail en Algérie- introduction générale- textes juridiques*, Op-cit, p.29.

³ - Art. 7 paragraphe 8 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « ... ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie... ».

dans les cas de contrôle et d'inspection exercés par l'autorité compétente dans l'exercice de ses fonctions⁽¹⁾.

Paragraphe 4 : L'obligation de ne pas concurrencer l'employeur

La loi n°90-11 sur les relations de travail mentionne cette obligation dans l'article 7 paragraphe 7 qui stipule : «... ne pas avoir d'intérêts directs ou d'indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité... ».

Ainsi, le travailleur est tenu de ne pas rivaliser avec son employeur pendant la relation de travail. Mais, après la fin de la relation de travail, cette obligation ne tient plus.

Cet article ne porte aucun préjudice au principe de la liberté du travail, car il vise uniquement à protéger l'employeur contre la concurrence déloyale. Après la dissolution de la relation de travail, le travailleur est libre de concurrencer l'employeur.

Il en résulte que toute condition de non concurrence absolue, posée par voie conventionnelle ou contractuelle, est considérée nulle, parce qu'elle devient une contrainte à la liberté du travail⁽²⁾.

Sous-section 2 : Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'exécuter ses obligations contractuelles et légales. Les principales obligations mise à la charge de l'employeur dans le cadre du contrat de travail sont:

- L'obligation de rémunérer le salarié.
- L'obligation de fournir un travail au salarié ainsi que les moyens de le réaliser pour faciliter et améliorer les conditions de travail.

Ces deux obligations sont à la base du contrat de travail puisqu'elles correspondent à la contrepartie de l'engagement du salarié au sein de l'entreprise.

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية الجماعية، المرجع السابق، ص 84-85.

²- سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 33-34.

- L’employeur doit veiller à ce que le travailleur soit protégé contre toute discrimination qui pourrait l’amener à occuper un poste autre que celui en fonction de ses qualifications et ses droits, conformément à l’article 6 paragraphe 3 de la loi n°90-11⁽¹⁾.
- L’employeur est également tenu par une obligation générale de sécurité : il doit garantir au salarié des conditions de travail convenables⁽²⁾, et assurer la sécurité et la protection des travailleurs de divers risques professionnels.
- L’employeur est tenu par le paiement des cotisations des travailleurs à la sécurité sociale.
- L’employeur doit aussi veiller à ce que ses employés puissent travailler dans des conditions de sécurité et d’hygiène optimale. Par exemple, chaque nouvel employé doit faire l’objet d’une visite médicale d’embauche et suivre une formation à la sécurité adapté à la nature de son poste.

Outre ces obligations, l’employeur se doit de respecter toutes les clauses figurant dans le contrat de travail. Si l’employeur n’exécute pas ses obligations contractuelles, il risquerait d’engager sa responsabilité civile et pourrait de ce fait, être condamné à verser des dommages et intérêts au salaire. Il pourrait en outre encourir des sanctions pénales.

¹- Art. 6 paragraphe 3 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « ... à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite... ».

²- FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, **DROIT DU TRAVAIL**, 4^{ème} édition, L.G.D.J, Lextenso éditions, Paris, 2014, p.396.

Deuxième partie

Le déroulement du contrat de travail à durée déterminée et le contrôle de son application

Les relations de travail entre le salarié et l'employeur évoluent sous l'influence de divers facteurs. Des événements peuvent venir perturber l'exécution du contrat de travail, comme par exemple : la maladie du salarié, la cession de l'entreprise par l'employeur ou un changement du lieu de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat à exécution successive, soumis à l'usure du temps, parce qu'il a pour vocation de s'exécuter dans la durée. Ce qui avait été convenu lors de sa conclusion peut se révéler ultérieurement inadapté ou encore inutile⁽¹⁾.

Le droit du travail, protecteur du salarié, contient des règles de nature à limiter la précarité de l'emploi et assurer la stabilité de la relation contractuelle tout en répondant aux besoins de l'entreprise. Il contient également des règles de nature à contrôler l'application des règles du CDD.

Il convient d'aborder cette composante normative en matière des CDD à travers deux points essentiels : La mise en application du CDD (**Chapitre 1**), et le contrôle de l'application des règles du CDD (**Chapitre 2**).

¹- CRISTAU Antoine, *Droit du travail*, 5^e édition, Hachette supérieur, Paris, 2010, p.73.

CHAPITRE I

La mise en application du contrat de travail à durée déterminée

La relation de travail à durée déterminée peut être soumise à certaines circonstances, qui nécessitent l'intervention d'un système juridique particulier dans la relation, comme l'état de modification et de suspension (**Section 1**) ou l'état de renouvellement et de résiliation (**Section 2**).

Section 1

La modification et la suspension du contrat de travail à durée déterminée

L'établissement d'un CDD dans les conditions et les éléments mentionnés auparavant peut être soumis à certaines évolutions et situations différentes affectant la vie professionnelle du travailleur. Ces situations amènent, tantôt à modifier la relation de travail (**sous-section1**), tantôt à la suspendre (**sous-section 2**).

Sous-section1 : La modification du contrat de travail à durée déterminée

Le législateur algérien traite la modification du contrat de travail en général qu'ils s'agissent d'un CDD ou d'un CDI, par le biais des articles 62 et 63 de la loi n°90-11¹, qui se réfère à trois cas de modifications :

- La modification de droit.
- La modification par conventions collectives.
- La modification par consentement des parties².

Paragraphe 1 : La modification de droit

Le législateur produit les normes juridiques dont l'application sur le terrain doit procurer la sécurité nécessaire aux relations de travail qui se nouent à l'intérieur de l'organisme employeur. La modification éventuelle qui peut en

¹- Art.62 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées. ».

²- فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 55.

résulter dans le contrat, ne peut aller que dans le sens d'une amélioration de la situation juridique du travailleur⁽¹⁾.

Le législateur a exigé dans l'article 12 de la loi n°90-11⁽²⁾ les conditions relatives à la conclusion du CDD, et dont le non-respect, tel que le recours à ce type de contrats en dehors des cas cités dans cet article, ou le défaut de la détermination de la durée et/ou du motif de ce contrat, va entraîner la requalification du CDD en question en CDI. Il s'agit là, aux termes de l'article 14 de la loi n°90-11⁽³⁾ d'une modification de droit du CDD en CDI, que les parties ne peuvent, en principe, pas empêcher⁽⁴⁾.

Paragraphe 2 : La modification par conventions collectives

Le législateur algérien a la possibilité de modifier le contrat de travail en général si les conventions collectives confèrent aux travailleurs des règles plus avantageuses que celles stipulées dans le contrat de travail. Les conventions collectives sont considérées comme une législation conventionnelle en plus de la législation ordinaire du travail. Elle prévoit généralement les règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée et indéterminée⁽⁵⁾.

La modification du CDD par des conventions collectives est régie par l'article 62 de la loi n°90-11, qui stipule : « Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées. » et l'article 118 qui stipule : « Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions et accords collectifs auxquels l'organisme employeur a souscrit ou adhéré s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'organisme employeur concerné sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise. ».

En vertu de ces deux articles, le contrat de travail est modifié selon ce qui est plus avantageux pour le travailleur. À cet égard, la comparaison est faite entre les règles juridiques générales et les termes du contrat. Dans ce cas, la

¹- BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.131.

²- V- l'article 12 de la loi n°90-11, Op-cit.

³- Art.14, Ibid, dispose : « Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée. ».

⁴- فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص.56.

⁵- طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص ص.103-104.

règle légale est complémentaire à la réciprocité des parties à l'égard de la convention collective, alors qu'elle est une norme impérative à l'égard d'un contrat de travail. Si la convention accorde au travailleur plus de droits que la loi, par exemple en lui accordant une période de vacances supplémentaire, l'employeur doit modifier le contrat conformément aux exigences de la convention, et si les termes du contrat soient incompatibles avec la convention, cette dernière sera remplacée de droit⁽¹⁾.

Paragraphe 3 : La modification par consentement des parties

Le CDD peut être modifié soit, par la volonté commune des parties, soit à la demande de l'une des parties. Dans les deux cas, l'article 63 de la loi n°90-11⁽²⁾ exige le consentement de l'autre partie en tenant compte des conditions de bases du CDD.

1-La modification de la situation juridique de l'organisme employeur et le contrat de travail:

La loi n°90-11 consacre l'unique article 74⁽³⁾ à la question de la modification de la situation juridique de l'entreprise, en garantissant clairement le maintien des contrats de travail en cours, mais aucune prescription légale ou réglementaire n'en précise les conditions d'application, ni les conséquences⁽⁴⁾.

La modification de la situation juridique de l'employeur en droit algérien n'est pas un événement qui peut être invoqué par le nouvel employeur pour imposer unilatéralement au salarié des modifications dans son contrat de travail. Au terme de l'alinéa 2 de l'article 74 de la loi n°90-11, toute modification de la relation de travail ne peut intervenir qu'aux conditions énoncées par les articles 62 et 63 de cette même loi, applicables en toute circonstance. Ces deux articles distinguent deux modes de modification du contrat de travail. La première est

¹ - طرييت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 104-105.

² - Art.63 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et la nature du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'employeur. ».

³ - Art.74, Ibid, stipule : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et travailleurs.

Toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente loi et par voie de négociation collective. ».

⁴ - KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du Travail- les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat- relation d'emploi et de travail une contractualisation relative*, Tome 1, OPU, Alger, 2009, p.212- 213.

celle qui intervient spontanément dès lors qu'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel énonce des règles plus favorables au travailleur que celles stipulées dans le contrat en question ; la deuxième est celle introduite par la volonté des parties, sous réserve du respect des dispositions légales en la matière⁽¹⁾.

Ceci nous amènerait à croire que la modification des contrats de travail reste possible même juste après le transfert de l'entreprise, aux seules conditions de se conformer aux textes régissant la modification du contrat de travail, et qui ne peut avoir lieu que sur accord mutuel des parties, quel qu'en soit le motif⁽²⁾.

2-La modification par la proposition de l'une des parties :

La modification du CDD change selon que la proposition émane du travailleur ou de l'employeur.

A-Proposition de l'employeur : Pour un CDD, toute modification des tâches assignées au travailleur temporaire est considérée comme essentielle tant que l'élément de durée est pris en considération. L'employeur propose, par exemple un changement de lieu de travail au salarié. En règles générales, lorsque le contrat de travail n'a pas inclus dans ses dispositions une clause de mobilité géographique, l'employeur ne peut affecter de son propre chef le travailleur à un endroit éloigné de son domicile⁽³⁾.

Le code civil algérien dans son article 110⁽⁴⁾ prévoit que si le contrat est conclu d'une manière conforme à des conditions arbitraires, le pouvoir judiciaire peut modifier ces conditions ou exempter l'intéressé, et annuler tout accord contraire.

Par conséquent, le travailleur qui rejette la modification proposée par l'employeur, et qui ne veut pas mettre fin au contrat de travail, que ce soit pour une période fixe ou permanente, peut continuer à exercer son activité conformément à l'accord initial tant que la relation de travail est encore inachevée. Dans ce cas, l'employeur doit continuer à payer le salaire dû, même

¹ -YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Op-cit, p.163.

² - Ibid, p p.163-164.

³ - BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.140.

⁴ - Art.110 du code civil, Op-cit, dispose : « Lorsque le contrat se forme par adhésion, le juge peut, si le contrat contient des clauses léonines, modifier ces clauses ou en dispenser la partie adhérente et cela, conformément aux règles de l'équité. Toute convention contraire est nulle. ».

si le travailleur estime que la période de travail a été réduite. En cas de refus, il peut être contraint de se présenter devant les tribunaux, parce que l'annulation des obligations contractuelles n'est pas faite en l'absence du consentement du travailleur mais seulement après le licenciement.

B-Proposition du travailleur : Dans le cas où le travailleur obtient un certificat professionnel lui permettant d'évoluer, il est nécessaire de modifier certaines conditions du contrat. Le contrat de travail peut en outre être modifié si les aptitudes du travailleur changent pour des raisons de santé ou autres⁽¹⁾.

Sous-section2 : La suspension du contrat de travail à durée déterminée

La suspension est une situation juridique dans laquelle le salarié cesse d'exercer son travail sans mettre fin à la relation de travail, en raison de circonstances particulières qui empêchent le salarié de continuer à travailler⁽²⁾.

Elle correspond à une sorte de mise en sommeil provisoire du contrat de travail. Une des parties est temporairement autorisée à ne plus exécuter ses obligations, en même temps que l'autre, en raison du caractère synallagmatique du contrat, est également dispensée d'exécuter les siennes. Le contrat de travail se trouve ainsi temporairement suspendu. On constate d'ailleurs qu'il vaudrait sans doute mieux parler de suspension des effets des contrats, ou des obligations qu'il engendre, que du contrat lui-même. Quoi qu'il en soit, la suspension du contrat de travail permet d'éviter sa rupture. Elle est l'antithèse de cette dernière en permettant la poursuite de la relation contractuelle par une mise entre parenthèse de cette dernière ainsi que ses effets. Elle apparaît ainsi comme une protection de la partie dispensée d'exécuter ses obligations⁽³⁾.

¹ - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.23.

² - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2009، ص.117.

³ - MOULY Jean, *Droit du travail*, 6^e édition, Lexifac droit, Bréal, Paris, 2012.

Paragraphe 1 : Les cas de suspension

La loi n°90-11 de la relation de travail accorde au travailleur le droit de suspendre son contrat de travail sans entraîner la résiliation ou la rupture dudit contrat et ce dans l'article 64 de la loi n°90-11⁽¹⁾.

1-La suspension par accord mutuel

Dans cette situation, les parties conviennent de suspendre la relation de travail pendant une certaine période. Cet accord intervient à la demande du travailleur lorsqu'il n'est, temporairement, pas en mesure d'accomplir ses obligations professionnelles, à condition que cette demande soit avalisée par l'employeur.

2-La privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée

La législation a prévu cette cause de suspension de la relation de travail, en application de la présomption d'innocence au profit du salarié ; elle met le travailleur dans l'impossibilité d'exécuter ses obligations professionnelles⁽²⁾, en raison de son implication dans un procès pénal, sans pour autant que la relation de travail ne soit rompue, tant que l'inculpation du salarié n'a pas été établie. Cette situation pose de nombreux problèmes en termes de détermination de la durée, et pour les raisons définies par le code de procédure pénale⁽³⁾ en matière de détention provisoire, la législation exige que l'employeur conserve la position du travailleur jusqu'à ce qu'un jugement définitif soit rendu.

¹ - Art.64 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- Des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale.
- De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve
- De l'exercice d'une charge publique élective
- De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée
- D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction
- De l'exercice du droit de grève
- Du congé sans solde. ».

² - BORSALI HAMDANE Leila, **Droit du travail**, Op-cit, p.122.

³ - Ord. n°66-155 du 08 juin 1966, portant code de procédure pénale, modifiée et complétée.

3- Le service national

Cette cause intervient pour l'accomplissement des obligations du service national ou au cours des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve ⁽¹⁾. Cette situation est réglementée par l'ordonnance n°74-103⁽²⁾, ceci ne pose pas de problème en termes de durée car elle est déterminée par la loi.

4-Le congé de maladie

Cette situation résulte de l'impossibilité d'exécution effective du travail par le salarié en raison d'une maladie, d'un accident de travail ou d'un congé de maternité. La maladie contraint le travailleur salarié à interrompre momentanément son travail. L'incapacité physique ou mentale du travailleur doit être constatée médicalement ⁽³⁾. Cette situation ne pose pas de problème en termes de durée ; son application est régie par les dispositions du code de la sécurité sociale.

5-Exercer une tâche électorale

Le travailleur est entièrement dévoué dans cette tâche, qui lui incombe par l'exercice de la démocratie participative ⁽⁴⁾. Il doit de ce fait interrompre son travail dans son institution et consacrer tout son temps à l'accomplissement de la tâche qui lui a été confiée par les électeurs, que ce soit au niveau national, étatique ou municipal.

6-La grève

C'est l'une des raisons légales pour la suspension de la relation de travail et est considéré comme faisant partie des droits qui bénéficient d'une protection constitutionnelle et juridique.

¹ - BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.123.

² - Ord. n°74-103 du 15 novembre 1974, portant code du service national, JORA n°99 du 10-12-1974, modifiée et complétée.

³ - BORSALI HAMDANE Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.22.

⁴ - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص. 21.

7- Une sanction disciplinaire suspensive de la relation de travail

L'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire peut le conduire à prendre une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction⁽¹⁾. C'est le résultat de quelques erreurs et irrégularités professionnelles qui entraînent des sanctions disciplinaires. Cette situation gèle la relation de travail jusqu'à l'expiration de la peine.

Il y'a aussi un autre cas de suspension lié à la suspension temporaire de l'établissement pour une raison qui se réfère à l'employeur, et que le salarié doit accepter. Cette suspension peut être totale ou partielle, telle qu'une pénurie de matières premières ou une défaillance des équipements⁽²⁾.

Paragraphe 2 : La durée de suspension

Il est important de déterminer la durée de la suspension, étant donné qu'elle justifie en même temps le recours à un CDD. Dans certains cas prévus par l'article 64 de la loi n°90-11, la volonté des parties peut interférer dans la détermination de la durée. Étant donné que la période est un élément nécessaire dans le CDD, cela nécessite de déterminer la portée de la suspension dans la relation en termes de cessation du motif de suspension, soit pendant la durée du CDD, ou après la fin de celui-ci, parce que le retour au travail du salarié pour compléter la période contractuelle après la suspension dépend de la durée du contrat ou de son expiration.

Nous sommes confrontés à deux cas principaux :

- La cessation du motif de la suspension avant l'expiration du CDD.
- La cessation du motif de la suspension après l'expiration du CDD.

1-La cessation du motif de la suspension avant l'expiration du CDD :

Cette situation ne pose aucun problème. Le travailleur peut toujours se prévaloir de l'article 65 de la loi n°90-11⁽³⁾ pour suspendre son poste de travail

¹ - BORSALI HAMDANE Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.123.

² - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص.21.

³ - Art.65 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Les travailleurs visés à l'article 64 sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'expiration du des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail. ».

jusqu'à satisfaire la période restante du CDD, tant qu'il y a une relation de travail suspendue et non résiliée.

2-La cessation du motif de la suspension après l'expiration du CDD :

Dans le cas où le motif de la suspension prend fin après l'expiration du délai convenu dans le contrat, le travailleur n'a pas le droit de réclamer sa réintégration. Cette situation par exemple dans l'article 140 de l'ordonnance n°74-103⁽¹⁾ relative au service national qui prévoit que si le CDD est conclu et expiré pendant la période de service national, il n'est pas réinséré⁽²⁾.

Et quand par exemple, la durée du congé de maladie dépasse le terme fixé dans le contrat. La question se pose de savoir, si après le congé de maladie, le travailleur reprend l'exécution de son travail pour la période non travaillée. Les employeurs ont adopté deux attitudes distinctes: certains ont comptabilisé la période de la suspension et l'ont reportée au-delà du terme, dépassant ainsi la date fixée dans le CDD. D'autres, beaucoup moins nombreux, ont refusé la reprise de la relation de travail au motif que l'objet de celle-ci s'est éteint en même temps que la durée du travail⁽³⁾.

Après plusieurs hésitations, la Cour suprême déclare que le CDD expire au terme fixé dans le contrat indépendamment des événements pouvant l'affecter⁽⁴⁾. En effet, si l'employeur recourt à un contrat de travail à durée déterminée, c'est bien pour répondre à un besoin temporaire de l'entreprise. La durée du contrat est fixée selon le motif à réaliser dans les limites temporelles fixées et ne peut faire l'objet d'une prolongation dans son exécution⁽⁵⁾.

Ainsi, la durée de suspension ne peut en aucun cas être considérée comme un motif de prolongation du contrat de travail à durée déterminée, parce que cela est contraire aux spécificités du CDD.

¹ - Ord. n°74-103 du 15 novembre 1974, portant code du service national, Op-cit.

² - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص. 22.

³ - BORSALI HAMDANE Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.106.

⁴ - C.S. dossier n°165096, arrêt du 09-06-1998, dossier n°174041, arrêt du 09-03-1999. In : BORSALI HAMDANE Leila, Op-cit, p.107.

⁵ - Ibid, p. 107.

Section 2

Le renouvellement et la dissolution du contrat de travail à durée déterminée

Compte tenu de la spécificité du contrat à durée déterminée, des règles juridiques strictes le régissent, mais les cas de renouvellement (**sous-section1**) ou d'achèvement (**sous-section2**) posent certains problèmes liés au mutisme de la loi et aux pratiques des entreprises.

Sous-section 1 : Le renouvellement et la reconduction du contrat de travail à durée déterminée

La législation actuelle ne comporte aucune indication sur le nombre possible du CDD. Elle n'aborde pas la question du renouvellement, ni pour l'autoriser ni pour l'interdire. Par conséquent, deux situations sont envisageables :

- La possibilité de renouveler le CDD.
- L'impossibilité de renouveler le CDD dans des circonstances particulières.

Paragraphe 1 : La reconduction du CDD

Le CDD peut être renouvelé explicitement ou implicitement.

1-La reconduction explicite : Le renouvellement peut être explicite dans le cas d'une clause dans le contrat, indiquant la possibilité de renouvellement à la demande de l'une des parties, et la déclaration de l'autre partie acceptant le renouvellement avant la fin de la période prescrite dans le contrat. Par exemple, dans le cas d'un CDD pour le remplacement d'un travailleur absent si, et après l'expiration du délai, le travailleur initial ne vient pas, un nouveau contrat peut être conclu avec le même travailleur et pour la même raison. Aussi, comme pour le cas des travaux non-renouvelables, en principe, le contrat n'est pas renouvelé mais si le contrat est résilié et que le projet n'est pas achevé, il peut être renouvelé, bien que le projet n'ait pas précisé le nombre de renouvellement et le

législateur n'ait pas précisé le nombre de fois sur lesquels des contrats à durée déterminée pourraient être conclus¹).

2-La reconduction implicite et la requalification du CDD en CDI : La reconduction implicite avait été légiférée par la loi n°82-06⁽²⁾ abrogée, qui prévoyait une transformation de la relation de travail à durée déterminée en une relation à durée indéterminée, lorsque le travailleur temporaire continue à travailler après l'expiration des délais prescrit sans qu'aucune des parties ne demandent la fin de la relation de travail³. Nous avons dans ce cas de figure une relation de travail pour une période indéterminée en l'absence d'écriture, jusqu'à que l'employeur prouve le contraire de cela, conformément à l'article 11 de loi n°90-11.

En ce sens, la jurisprudence de la Cour suprême⁽⁴⁾ affirme que le nombre de renouvellement ne conduit pas nécessairement à la requalification du contrat de travail à durée déterminée.

Paragraphe 2 : L'impossibilité de renouveler le CDD dans des circonstances particulières

Le législateur a identifié les raisons pour lesquelles le renouvellement du CDD ne pouvait pas être demandé après son expiration. Il s'agit de raisons économiques. En effet, en cas de difficultés économiques et financières qui poussent l'employeur à réduire le nombre de travailleurs pour éviter la faillite commerciale et lui permettre de poursuivre l'activité de son institution, le législateur impose à l'employeur de suivre les mesures du volet social afin d'éviter le licenciement des travailleurs pour des raisons économiques⁽⁵⁾. Parmi ces mesures, conformément à l'article 08 du décret législatif n°94-09⁽⁶⁾, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de

¹ - سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، 2013، ص.88.

² - Loi n°82-06 du 27 février 1982, Op-cit.

³ - سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص. 89.

⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 181694، الصادر بتاريخ 07-12-1999، مأخوذ من كتاب ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003، ص.123.

⁵ - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص ص.117-118.

⁶ - Décret législatif n°94-09 du 26-05-1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, JORA n°34 du 28 mai 1994.

façon involontaire leur emploi, figure l'interdiction de renouveler le CDD. Cette mesure est appliquée en concomitance avec d'autres mesures du volet social afin d'éviter ou de réduire autant que possible le nombre de licenciements proprement dits auquel on aboutit dans une compressions d'effectifs pour raisons économiques.

Sous-section 2: La dissolution du contrat de travail à durée déterminée

En principe, le contrat à durée déterminée ne peut pas être rompu avant l'arrivée du terme. Toutefois, une rupture anticipée du contrat peut intervenir si les parties sont d'accord, ou bien à l'initiative d'une seule des parties, en cas de faute grave ou de force majeure, ou en cas de conclusion d'un CDI⁽¹⁾.

Dans le cadre du CDD, la loi du contrat, c'est le contrat lui-même. C'est-à-dire que les parties du contrat ne s'engagent que pour ce qui est inscrit dans le contrat. Les parties auront donc tout intérêt à bien étudier la rédaction du contrat, de bien savoir à quoi elles s'engagent, car vis-à-vis du juge, les termes du contrat seront le reflet de la volonté des parties⁽²⁾.

L'article 66 de la loi n°90-11⁽³⁾ évoque les cas de résiliation du contrat de travail, qui sont :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.
- L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée.
- La démission.
- Le licenciement.
- L'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation.
- Le licenciement pour compression d'effectifs.
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur.
- La retraite.
- Le décès.

Nous notons que ces raisons sont les mêmes que les raisons pour lesquelles le contrat de travail à durée indéterminée est résilié, sauf pour l'expiration du CDD.

¹ - DURRIEU-DIEBOLT, « *Droit du travail : la rupture anticipée du CDD* », sos-net.eu.org/travail/cdd.htm, consulté le 08-06-2018 à 18,56.

² - BENHIZIA Mounir, *Les contrats de travail*, Op-cit, p.77.

³ - Loi n°90-11 du 21 avril 1990, Op-cit.

La rupture peut être le fruit de la volonté des deux parties, comme elle peut être simplement constatée et imposée en quelque sorte par les circonstances ⁽¹⁾.

Nous divisons ces cas en trois catégories : Résiliation commune du CDD, résiliation unilatérale du CDD et résiliation du CDD en dehors de la volonté des contractants.

Paragraphe 1 : La résiliation commune

Le CDD prend fin par la volonté mutuelle des parties, soit par la retraite, soit par l'expiration du CDD.

1-La retraite: La retraite est la fin de la période légale de la vie professionnelle du travailleur ⁽²⁾. Le législateur déclare que la retraite est un cas légal de résiliation du contrat de travail dans l'article 66 paragraphe 8, et l'article 6 ⁽³⁾ de la loi relative aux retraites, dans sa nouvelle version, établit que le travailleur prétendant au bénéfice de la pension de retraite doit obligatoirement réunir les deux conditions suivantes : être âgé de soixante ans, au moins ; et avoir travaillé pendant 15 ans au moins. Toutefois, la femme travailleuse peut être admise, à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de cinquante-cinq ans révolus. Il est également précisé que pour pouvoir bénéficier de la pension de retraite, le travailleur doit avoir accompli un travail effectif d'une durée au moins égale à sept ans et demi et avoir versé l'équivalent en cotisations sociales. Par ailleurs, le travailleur peut opter volontairement pour la poursuite de son activité, au-delà de l'âge cité, dans la limite de cinq années, au cours desquelles l'employeur ne peut prononcer sa mise à la retraite ⁽⁴⁾.

Il est de ce fait interdit à l'employeur de renvoyer le travailleur à la retraite même s'il a atteint l'âge de la retraite s'il n'a pas rempli la deuxième condition,

¹ - FIESCHI-VIVET Paul, *Droit du travail*, 3^e édition, éditions Dalloz, Paris, 1999, p.83.

² - بشين زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيمية، عقد العمل، المرجع السابق، ص.50.

³ - Loi n°16-15 du 31 décembre 2016, modifiant et complétant la loi n°83-12 du 02-07-1983, relative à la retraite, JORA n°78 du 31-01-2017. Dans son article 6 qui stipule : « Le travailleur prétendant au bénéfice de la pension de retraite doit obligatoirement réunir les deux (2) conditions suivantes : être âgé de soixante (60) ans, au moins. Toutefois, la femme travailleuse peut être admise à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de cinquante-cinq (55) ans révolus, et avoir travaillé pendant quinze (15) ans, au moins. ».

⁴ - YACOUB Zina, « *La réforme du régime des retraites en Algérie : un retour à la norme* », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2017, p.152, http://comptrasec.u-bordeaux.fr/sites/default/files/pdf_revue_actu_juridique/actualites_algerie-2017-3_final-15.pdf, consulté le 10-05-2018 à 15h14.

et aussi, si le salarié a travaillé plus longtemps que la période prescrite et n'a pas encore atteint la soixantaine.

2-L'expiration du CDD : La relation à durée déterminée cesse en principe et en toute logique à l'expiration du terme ⁽¹⁾. Il s'agit de l'expiration légale du CDD à l'échéance de sa durée, soit à la fin de la période préinscrite ou du travail convenu, sans aucune obligation pour l'une ou l'autre partie liée au devoir de s'informer mutuellement de l'intention de ne pas renouveler le contrat. Par contre, si la résiliation survient avant l'expiration du CDD, ou du travail convenu, l'employeur est tenu de se conformer aux procédures qui ont été adoptées par les lois et règlements en vigueur pour protéger les droits et intérêts de l'autre partie.

Paragraphe 2 : La résiliation unilatérale

Le CDD se termine par la volonté individuelle des parties, soit par la démission, soit par la rupture anticipée à l'initiative de l'employeur. Comme il peut arriver que les parties à un contrat conclu pour une durée limitée aient introduit une clause qui ouvre à l'une ou à l'autre le droit de le résilier ⁽²⁾.

1-La démission du salarié : La démission est l'acte par lequel le salarié décide de mettre fin à son contrat de travail ⁽³⁾ qu'il soit déterminée ou indéterminée. Elle permet à tout salarié de reprendre à tout moment sa liberté. Elle est un droit reconnu au travailleur. Ce dernier peut recourir à la résiliation du contrat de travail en demandant sa démission par écrit, tout en respectant le délai de préavis, tels que prévu par les conventions collectives ⁽⁴⁾.

Nous n'évoquerons que quelques points relatifs à la démission:

– Le travailleur peut demander l'annulation de sa démission s'il prouve qu'il l'a présentée sous la contrainte. Pour la Cour suprême, il n'est pas permis au juge de fond d'écarter la démission au motif qu'elle a été présentée sous la

¹ - HAFNAOUI Nasri, *La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif algérien*, Zakaria éditions juridiques, Alger, 1992, p.87.

² - POULAIN Guy, *Les contrats de travail à durée déterminée*, Litec, Paris, p.251.

³ - AUDIGUIER Pierre, *La rupture du contrat de travail*, Afnor édition, Paris, 2011, p.35.

⁴ - V- l'article 68 de la loi n°90-11, Op-cit.

contrainte sans s'assurer des faits de la contrainte alléguée et du degré de responsabilité de l'employeur⁽¹⁾.

– Le travailleur est tenu de respecter le préavis en matière de démission. Pour la Cour suprême, la cessation de la relation de travail par voie de démission par le travailleur sans respect de la durée de préavis est une résiliation abusive du contrat de travail qui, si elle cause un préjudice à l'employeur, impose la réparation⁽²⁾.

Notons que dans certaines conventions collectives, il est stipulé que l'employeur peut dispenser le travailleur de son préavis de démission sans rémunération. Nous estimons que le travailleur peut demander par voie judiciaire la rémunération afférente au préavis dont il a été dispensé unilatéralement par l'employeur. Par contre si la demande de dispense émane du travailleur, aucune rémunération ne peut être demandée⁽³⁾.

Pour la Cour suprême, lorsque l'action principale porte sur la démission, le jugement doit être rendu en premier ressort et donc susceptible d'appel et non directement d'un pourvoi en cassation⁽⁴⁾.

2-La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur: La relation de travail peut aussi être dissoute par un acte unilatéral émanant de l'employeur, dans le cadre de la rupture à caractère disciplinaire (révocation) dus aux fautes graves, ou en cas de compression des effectifs (un ou plusieurs travailleurs) pour des raisons économiques.

A-La rupture anticipée pour cause disciplinaire : Il s'agit d'un congédiement du travailleur par l'employeur, en cas de faute professionnelle commise par ledit travailleur. Cette sanction a pour vocation de protéger les intérêts de l'employeur et d'assurer la stabilité et l'efficacité de l'activité de l'entreprise.

L'employeur a la possibilité de résilier le contrat par volonté unilatérale en cas de faute professionnelle. Ces fautes professionnelles peuvent être assimilées

¹ - C.S. dossier n°411143, arrêt du 05-12-2007, revue de la cour suprême, n°2/2001, P. 273.

² - C.S. dossier n°450460, arrêt du 09-07-2008, revue de la cour suprême, n°2/2008, P. 439.

³ - HAFNAOUI Nasri, « *De quelques conséquences juridiques de la cessation de la relation de travail* », du 16-05-2016,

www.lejournaldelemploi.dz/de-quelques-consequences-juridiques-de-la-cession-de-la-relation-de-travail/, consulté le 13-05-2018 à 16h15.

⁴ - Jugement du 11-05-2005, dossier n°288190, non publié.

aux cas de fautes graves stipulés par l'article 73 de la loi n°90-11, modifiée et complétée lesquelles entraînent, pour le CDI, le licenciement disciplinaire sans indemnité ni délai congé. À titre d'exemple, le refus par le travailleur d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles, la commission d'actes de violence à l'encontre de l'employeur ou la consommation de drogue ou stupéfiants sur les lieux de travail sont des fautes professionnelles graves susceptibles d'engendrer la rupture anticipée du CDD avec possibilité de poursuites judiciaires et demande de dédommagement à l'encontre du salarié en question. Mais cette catégorie de faute n'est pas exhaustive lorsqu'il s'agit d'un CDD.

Une fois que le travailleur a commis une faute professionnelle, il donne à l'employeur le pouvoir d'initier la dissolution du CDD et mettre fin à la relation de travail avant l'expiration de la période spécifiée dans le contrat, mais c'est seulement après que les procédures disciplinaires soient respectées.

B-La compression d'effectif pour raison économique et le CDD :

L'employeur qui fait face à des difficultés économiques peut envisager de recourir à la compression d'effectifs, qui désigne un ensemble de mesures auxquelles l'employeur a recours en cas de difficultés économiques afin de réduire la surcharge du personnel et parvenir au bout de ses difficultés.

Ces mesures sont organisées dans le cadre d'un volet social conçu en deux phases distinctes, conformément au décret législatif n°94-09 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi¹. Parmi ces mesures, sensées réduire au maximum la perte des emplois, il est stipulé que l'employeur ne peut renouveler les CDD en cours. C'est une décision qui a pour effet de mettre fin à la relation de travail et non pas de la suspendre⁽²⁾.

Toutefois, l'établissement d'un volet social n'est obligatoire que dans les entreprises employant plus de 09 salariés, conformément à l'article 69 de la loi n°90-11⁽³⁾.

¹ -Décret législatif n°94-09 du 26-05-1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, Op-cit.

² -ZAIM Abdelhak, « *Le licenciement aspects juridiques et pratiques* », publié le 11-12-2015, <https://fr.slideshare.net/AbdelhakZAIM/le-licenciementaspects-juridique-et-pratiques-en-algerie>, consulté le 03-03-2018 à 15h16.

³ - Selon l'article 69 de la loi n°90-11 qui stipule: « Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectifs.

Paragraphe 3 : La résiliation en dehors de la volonté des contractants

Le contrat peut être dissolu par la loi ou en raison des circonstances qui affectent le contrat pendant son exécution, le rendant impossible, comme le décès, l'invalidité totale du travail, la cessation de l'activité de l'entreprise, la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.

1-L'invalidité totale du travailleur :

L'incapacité totale du travailleur conduit à la rupture du CDD, portant sur l'employeur tous les résultats déterminés par les lois applicables. Le pourcentage d'invalidité totale peut être prouvé par divers moyens légaux et pratiques, tels qu'un certificat médical concernant l'incapacité du travailleur à effectuer le travail qui lui est attribué en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Le travailleur lié à l'employeur par un CDD jouit, pendant la durée du contrat, des mêmes droits que le salarié embauché par un CDI. Il en résulte que dans ce cas, le travailleur bénéficie de la sécurité sociale, quelle que soit la cause de l'invalidité et sous réserve de satisfaire les conditions légales⁽¹⁾.

2-La cessation de l'activité de l'entreprise :

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin en cas de cessation de l'activité légale de l'organisme employeur, conformément à l'article 66 paragraphe 7 de la loi n° 90-11⁽²⁾ sur les relations de travail. Un conflit peut survenir entre le travailleur et l'employeur, par exemple, si le travailleur affirme que la cessation de l'activité est illégale et que l'employeur triche, par exemple, qu'il prouve que la société a été radiée du registre de commerce⁽³⁾.

3-Le décès : C'est l'un des cas de rupture de la relation de travail. Le législateur a utilisé le terme « décès » sans indiquer s'il émanait du travailleur ou de l'employeur.

La compression d'effectifs, qui consiste en une mesure de licenciement collectifs se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée par l'employeur après négociation collective. Il est interdit à toute employeur qui a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs. ».

¹ - BORSALI HAMDANE Leila, *Droit du travail*, Op-cit, p.157.

² - Art.66 paragraphe 7 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « La relation de travail cesse par l'effet de : la cessation d'activité légale de l'organisme employeur... ».

³ - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.13.

Du côté des travailleurs, tant que le contrat de travail est conclu en tenant compte de la personnalité du travailleur, il ne peut être remplacé par ses héritiers. Ainsi, le décès du travailleur met fin au CDD¹. Quant à l'employeur, on est confrontés à deux cas : s'il est une personne physique et décède, les effets du contrat de travail ne se terminent pas, mais se poursuivent pour la même période et dans les mêmes conditions, mais avec la personne légalement qualifiée qui remplace l'employeur d'origine. Par contre, s'il s'agit d'une personne morale, cela nous met devant le cas de la fin de l'activité légale de l'institution. Toutefois, il peut être convenu qu'en cas de décès d'un associé, la société continue avec ses héritiers même s'ils sont mineurs⁽²⁾.

4-La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail : Nous avons déjà cité les conditions générales qui doivent être remplies dans tous les contrats organisés par le code civil. Toutefois, si ces conditions sont contraires à la loi, l'invalidité du contrat est susceptible de remettre les parties contractantes à la situation antérieure au contrat, conformément aux dispositions de l'article 103 du code civil⁽³⁾, d'une part, d'autre part, les articles 137⁽⁴⁾ et 135 de la loi n°90-11 prévoient sur la question de l'invalidité, que les dispositions du code civil comme celles du droit du travail doivent être respectées, et ces dispositions sont une combinaison du code civil et du code de travail⁽⁵⁾.

L'article 135 stipule : « est nulle et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur.

L'annulation de la relation de travail ne peut cependant avoir pour effet la perte de la rémunération due pour le travail exécuté. »

Par cet article, nous constatons que le législateur a prévu une disposition spéciale dans le deuxième paragraphe et cela afin de protéger le travailleur. Cet article est également conforme à l'article 08 de la même loi. Nous concluons

¹- الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.13.

² - V- l'article 439 du code civil, Op-cit.

³ - Art.103, Ibid, dispose : « Lorsque le contrat est nul ou annulé, les parties sont restituées dans l'état où elles se trouvaient auparavant. Si cette restitution est impossible, elles peuvent être indemnisées d'une manière équivalente. Toutefois, lorsque le contrat d'un incapable est annulé à raison de son incapacité, l'incapable n'est obligé de restituer que la valeur du profit qu'il a retiré de l'exécution du contrat... ».

⁴ - Art.137 de la loi n°90-11, Op-cit, dispose : « Est nulle et de nul effet, toute clause d'un contrat de travail qui déroge dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs par la législation, la réglementation et les conventions ou accords écrits. ».

⁵- سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص ص.43-44.

également de cet article qu'en cas de violation des dispositions relatives à un contrat à durée déterminée, il en résultera une invalidité et que ce contrat pourra être réadaptée en CDI ⁽¹⁾, conformément à l'article 14 de la loi n°90-11 qui stipule : « Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considéré comme un contrat de travail à durée déterminée. ».

¹ - سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص ص. 43-44.

CHAPITRE 2

Le contrôle de l'application des règles du contrat de travail à durée déterminée

Le législateur algérien a légiféré le CDD dans le cadre de la loi sur les relations de travail avec d'autres textes organisationnels de manière à garantir la nécessité de respecter les motifs, motivations et procédures avec leur contenu formel et objectif et de les sanctionner en cas de violation(**section 2**) et cela à travers le contrôle à l'application des dispositions légales(**section 1**).

Section 1

Le contrôle de l'application des règles juridiques

Le contrôle du droit du travail, dont le but est de rendre ce droit effectif, a pour originalité d'être de deux ordres. Il est tout d'abord administratif (inspection du travail), ensuite judiciaire⁽¹⁾.

Sous-section 1 : Le contrôle administratif

Le contrôle administratif a généralement trait aux procédures légales applicables au niveau des inspections du travail en ce qui concerne l'organisation de la relation de travail⁽²⁾. Elles (les inspections) contrôlent l'application de la réglementation du travail, notamment celle relative à l'hygiène et à la sécurité⁽³⁾.

La mission de l'inspecteur du travail consiste à assurer le respect de la législation du travail. Il veille de ce fait à ce que le CDD qui lie le travailleur à l'employeur ait été conclu pour les cas prévus à l'article 12 de la loi n°90-11⁽⁴⁾, et de constater, le cas échéant, les infractions à celle-ci. Les inspecteurs assurent, en outre, un rôle de conseil et d'organisation de la conciliation en vue de la prévention et de règlement des conflits⁽⁵⁾.

¹ - ROY Véronique, *Droit social en 23 fiches*, 3^e édition, éditions Francis Lefebvre, DUNOD, Paris, 2012, p.10.

² - طرييت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص. 237.

³ - GAURIAU Bernard, *Guide pratique du droit du travail à l'usage des jeunes diplômés*, Ellipses édition, Paris, 2006, p.121.

⁴ - V- l'article 12 de la loi n°90-11, Op-cit.

⁵ - ROY Véronique, *Droit social en 23 fiches*, OP-cit, p.10.

L'article 12 bis de la loi n°90-11, qui a été ajouté par l'ordonnance n°96-21⁽¹⁾ dispose que : « En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités à l'article 12 de la présente loi, et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté. ».

Et l'article 12 de la loi n°90-03 du 06 février 1990 relative à l'inspection du travail⁽²⁾ dispose que : « Lorsque l'inspecteur de travail constate la violation flagrante de dispositions impératives des lois et règlements, il fait obligation à l'employeur d'avoir à s'y conformer, dans un délai qui ne peut excéder huit jours.

À défaut, par l'employeur d'avoir exécuté la dite obligation dans le délai prescrit, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal et en saisit la juridiction compétente qui statue à sa première audience par une décision exécutoire nonobstant opposition ou appel. ».

À travers ces deux articles, il s'avère que l'inspecteur du travail mène des enquêtes de contrôle et des interventions à caractère coercitif.

Paragraphe 1 : Enquêtes de contrôle

Selon les dispositions de l'article 12 bis susmentionnées, il est clair que l'inspecteur du travail exécute les procédures de contrôle sur deux aspects principaux :

- L'étendue de la conformité du CDD avec les cas prévus à l'article 12.
- La mesure dans laquelle la période spécifiée dans le contrat correspond au cas pour lequel il a été conclu.

1- Vérification de la présence de l'un des cas prévus à l'article 12 de la loi n°90-11 :

L'inspecteur du travail vérifie que le contrat à durée déterminée est basé sur l'un des cas légalement définis par la loi. Il dispose d'ailleurs, dans le cadre de la loi n°90-03 relative à l'inspection du travail, de larges prérogatives qui lui

¹ - Ord. n°96-21 du 09-07-1996, modifiant la loi n°90-11, JORA n°43 du 10-07-1996.

² - Loi n°90-03 du 06-02-1990, relative à l'inspection du travail, JORA n°06 du 07-02-1990.

permettent de mener à bien sa mission de contrôle. Il peut en effet effectuer des visites dans les locaux relevant de sa juridiction, pour contrôler le respect de l'employeur aux règles légales et réglementaires de travail, il peut y consulter tout document prévu par la législation ⁽¹⁾, afin d'obtenir des informations sur l'application de la législation et de la réglementation du travail. Il est prévu en outre que toute obstruction à laquelle l'inspecteur du travail est soumis dans l'exercice de ses fonctions constitue une infraction passible d'une amende de 2000 à 4000 DA et d'une peine d'emprisonnement de trois jours à deux mois ou de l'une de ces peines, conformément à l'article 24 de la loi n°90-03⁽²⁾.

2-Vérification que la période précisée dans le contrat correspond à l'activité pour laquelle le contrat a été conclu

Parmi les tâches assignées à l'inspecteur du travail, celle de vérifier si la durée du CDD correspond à l'activité pour laquelle le salarié a été employé⁽³⁾. Il en découle deux possibilités :

- Soit la période convenue est plus longue que la durée de l'activité en question, dans ce cas, ce contrat est considéré comme contraire aux termes du CDD.
- Soit la période convenue est inférieure à la durée de l'activité en question, dans ce cas, il n'y a pas de problème étant donné qu'il s'agit d'un droit contractuel tant qu'il n'y a pas de violation à la loi, et ceci n'empêche pas le renouvellement du contrat pour couvrir l'activité prévue à l'article 12 de la loi n°90-11, modifiée et complétée.

Dans le cas d'une violation avérée, l'inspecteur de travail exige que l'employeur cesse l'infraction dans un délai n'excédant pas 08 jours ⁽⁴⁾.

¹ - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.31.

² - Art.24 de la loi n°90-03, Op-cit, dispose : « Toute personne qui fait obstacle à la mission de l'inspecteur du travail ou des personnes qui l'assistent au titre de l'article 6 ci-dessus , est punie d'une amende de 2000 à 4000 DA et d'un emprisonnement de trois (3) jours à deux (2) mois ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, la peine encourue est d'une amende de 4000 à 8000 DA et d'un emprisonnement de deux (2) mois à six (6) mois ou l'une de ces deux peines seulement. ».

³ - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.32.

⁴ - Art.12 de la loi n°90-03, Op-cit, dispose : « Lorsque l'inspecteur du travail constate la violation flagrante de dispositions impératives des lois et règlements, il fait obligation à l'employeur d'avoir à s'y conformer, dans un délai qui ne peut excéder huit (8) jours.

À défaut, par l'employeur d'avoir exécuté la dite obligation dans le délai préinscrite, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal et en saisit la juridiction compétente qui statue à sa première audience par une décision exécutoire nonobstant opposition ou appel. ».

Paragraphe 2 : Interventions coercitives

En l'absence de réponse de l'employeur aux préavis qui lui seront communiquées dans le délai fixé par la loi, l'inspecteur de travail remettra un procès-verbal d'infraction et le transmettra à l'autorité judiciaire compétente⁽¹⁾, et le président de la section sociale du tribunal doit statuer sur l'affaire lors de la première audience avec un jugement exécutoire malgré l'opposition et l'appel.

Le procès-verbal est considéré comme un document administratif par lequel l'inspecteur du travail doit rapporter ce qu'il a vu, entendu ou examiné, et transmettre les déclarations à ses supérieurs sans donner aucun avis des faits. Il comprend les infractions qu'il a relevées lorsqu'il a mené l'enquête, conformément à l'article 14 de la loi n°90-03⁽²⁾.

Le législateur a ainsi donné à l'inspecteur du travail le pouvoir de saisie judiciaire en cas de violation à la loi. Les dossiers délivrés par l'inspecteur du travail ont la même valeur que ceux prévus par la loi sur les rapports des officiers de police judiciaire, en matière de preuve, car ils jouissent du pouvoir de l'autorité, sauf s'il est contesté par l'opposition. En effet, compte tenu du fait que l'inspecteur du travail est un fonctionnaire doté d'autorité et de compétence, les documents qu'il produit sont officiels et très fiables pour prouver les violations même s'ils contiennent des informations simples⁽³⁾.

Il résulte de ce qui précède que si l'inspecteur du travail constate un manquement aux règles d'un CDD, comme l'absence d'un des cas autorisés pour sa conclusion, ou que le délai ne coïncide pas avec les activités pour lesquelles le contrat est conclu, il fait injonction à l'employeur de se conformer aux dispositions légales dans un délai de huit jours. Si le délai prend fin sans l'engagement de l'employeur, l'inspecteur doit rendre public un rapport informant l'autorité judiciaire compétente, qui à son tour prononce un jugement exécutoire lors de sa première session indépendamment du litige et de l'appel.

¹ - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.33.

² - Art.14 de la loi n°90-03, Op-cit, dispose : « Les inspecteurs du travail constatent et relèvent les infractions à la législation qu'ils sont chargés de faire appliquer conformément à l'article 27 de l'ordonnance n°66-155 du 08 juin 1966 portant code de procédure pénale. Les procès-verbaux des inspecteurs du travail font foi jusqu'à inscription en faux. ».

³ - سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص.48.

Sous-section 2 : Le contrôle judiciaire

Le contrôle du respect des dispositions qui organisent le CDD n'est pas seulement dans la tâche de l'inspecteur du travail, mais apparaît davantage dans le rôle du juge des affaires sociales, compétent dans le règlement des conflits qui surviennent entre le travailleur et l'employeur.

Le contrôle qu'exerce le juge se fonde sur les conditions formelles et objectives du CDD, en raison de son caractère temporaire et de ses conditions objectives, notamment la cause du contrat et l'étendue de son applicabilité aux faits dont il est saisi. Dans ce dernier cas, le juge a un contrôle réel sur l'opportunité de recourir à la conclusion d'un CDD⁽¹⁾.

Paragraphe 1 : En termes de forme

Le CDD est soumis au contrôle de son caractère temporaire et formel, imposé au travailleur aux fins de protection, à savoir l'écriture, la connaissance et la signature.

1-L'écriture : Il ressort de l'article 11 de la loi n°90-11 qu'un CDD est obligatoirement écrit, quelle que soit la cause du contrat et quelle que soit sa durée. Cette écriture doit indiquer, toute information facilitant la reconnaissance dudit contrat et le contrôle de sa légalité, au préalable par l'inspection du travail, ensuite par le juge. Aussi, le législateur a-t-il exigé qu'il soit mentionné dans le contrat la raison pour laquelle il a été conclu à durée déterminée, et qui doit correspondre à l'un des cas énumérés par l'article 12 de la loi n°90-11, ainsi que la date à laquelle le contrat prend fin.

¹ - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص.32.

Dans un arrêt de la chambre sociale de la cour suprême portant le n°158393 du 14-04-1998, il a été déclaré que l'article 12 avait été mal appliqué parce qu'il n'y avait pas d'éléments qui pourraient indiquer qu'il s'agissait bien d'un CDD entre les parties⁽¹⁾.

2-La connaissance et la signature :

La loi algérienne ne prévoit pas de procédures spéciales pour signaler ou livrer un contrat. Cependant, la jurisprudence algérienne, considère que la non-signature est comme un manque d'écriture⁽²⁾. C'est notamment le cas lorsque un CDD est renouvelé et que les contrats ne sont pas signés par le travailleur au motif que la signature du contrat de travail pour le premier mandat est suffisante. La Cour suprême a également considéré que la relation de travail était indéfinie tant que le CDD n'a pas été communiqué au travailleur⁽³⁾.

Paragraphe 2 : En termes d'objet

L'article 12 bis de la loi n°90-11 modifiée et complétée incombe à l'inspecteur du travail de s'assurer que le contrat du travail à durée déterminée a été conclu pour l'un des cas expressément prévus dans l'article 12 de la même loi et que la période stipulée dans le contrat a été approuvée pour l'activité dans laquelle le travailleur était employé. Et l'article 12 dernier paragraphe stipule, en

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 158393، الصادر بتاريخ 14-04-1998 " ... لكن حيث أن الطاعن لم يبين كيف خالف قاضي الموضوع أو أخطأ في تطبيق المادة 12 من القانون السالف الذكر، كما أنه لم يستطيع إثبات صفة العقد المحدود المدة لأن الوثيقة المقدمة من طرفه لا تكون عقدا بين الطرفين وإنما هي إرسالية داخلية بين البنك المركزي الجزائري ببجاية و المديرية العامة بالجزائر.

حيث يتبين من العلاقة التي كانت تربط المطعون ضدها بالطاعن أن الشروط المنصوص عليها في المادة 12 من القانون السالف الذكر لم تحترم إذ أن الطاعن لم يقدم أية وثيقة تبين طبيعة، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"، مأخوذ من كتاب ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 103.

² - الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، المرجع السابق، ص. 33.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 156816، الصادر بتاريخ 10-02-1998 " ولكن حيث أن المحكمة لما استبعدت العقد الذي تمسك به الطاعن، اعتبرت أن علاقة العمل غير محدودة المدة استنادا إلى محضر التصيب المؤرخ في 14-09-1994 و هو المحضر الذي لم يناع فيه الطاعن، و بالتالي فإن المحكمة أعطت أساسا قانونيا لحكمها لما قضت بإلغاء قرار التسريح المستند إلى عقد العمل المحددة المدة الذي لم يبلغ للمدعي... " ، مأخوذ من كتاب ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 105.

outre, que le contrat de travail précise la durée de la relation de travail et les raisons du délai prescrit.

La raison et la durée du contrat sont des questions d'ordre public absolu mais qui n'atteignent même pas le degré de protection de l'ordre public social, car le législateur offre des issues de sorties à travers l'absence de limites à la durée et au renouvellement des CDD⁽¹⁾.

1-Le motif : Cette condition n'est complète que si la raison est précisée et que les tâches à accomplir sont clarifiées. Le juge décide alors si le motif qui figure dans le contrat peut être inclus dans l'une des catégories légalement prescrites.

La simple adaptation des travaux d'entretien ferroviaire à un CDD avec travail périodique et intermittent ne peut être considérée comme légitime. Et le rôle du juge est d'une grande importance car outre le contrôle légal exercé par celui-ci, il exerce un réel contrôle sur l'opportunité de recourir à des contrats de travail à durée déterminée.

Dans une décision de la chambre sociale de la Cour suprême sous le n°158075 du 10-03-1998⁽²⁾, on peut lire :puisque'il ressort de la référence aux documents du dossier que ces interlocuteurs ont conclu deux contrats à durée déterminée, le premier du 30-05-1994 au 25-05-1995 pour 21 mois, et le second, objet du litige en cours, du 30-05-1995 au 29-11-1995 pour une période de 6 mois.

¹ - YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, Op-cit, p.216.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 158075، الصادر بتاريخ 10-03-1998 "...حيث أنه يتبين بالرجوع إلى أوراق الملف أن المطعون هذه أبرام عقدين محدودي المدة، الأول ابتداء من 30-05-94 إلى 25-05-1995 لمدة 21 شهرا والثاني محلا لنزاع الحالي، ابتداء من 30-05-1995 إلى 29-11-1995 لمدة 6 أشهر. وحيث أن كلا العقدين و خاصة العقد الثاني المتنازع بشأنه، لم يتم وفقا لنص المادة 12 من القانون 90-11 إذ لم يبين فيهما بدقة أسباب المدة المقررة حسب الحالات المنصوص عليها في تلك المادة"، مأخوذ من كتاب ديب عبد السلام، *قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية*، المرجع السابق، ص. 108.

Étant donné que les deux contrats, et en particulier le deuxième contrat contesté, n'étaient pas conformes aux dispositions de l'article 12 de la loi n°90-11, ils ne précisaient pas les raisons du délai prévu conformément aux cas stipulés par cet article. Ces deux contrats sont susceptibles de requalification en CDI.

2-La durée : La loi organise le CDD ainsi que les raisons de sa durée déterminée, mais n'en précise pas les limites minimales ou maximales. Elle peut laisser au juge une estimation si la période spécifiée dans le contrat de travail est fixée pour la raison mentionnée dans ce type de contrat.

Le juge doit utiliser un certain nombre de critères d'évaluation pour savoir si la durée du CDD correspond à la raison mentionnée dans le contrat. Le danger réside dans l'émergence d'une jurisprudence contradictoire puisque c'est une question de fait qui relève du pouvoir discrétionnaire du juge du procès seulement. Un exemple notable dans ce domaine est la succession des CDD. Si nous supposons qu'un CDD a été conclu pour fournir des services non renouvelables successifs, il ne peut être prolongé pour plusieurs années par renouvellement successif, ce qui signifie que chaque CDD doit être mentionné pour sa durée, si nous respectons la nature littérale du texte légal⁽¹⁾.

Section 2

Les sanctions d'inobservation des règles juridiques qui organisent le CDD

La violation des dispositions légales qui régissent le CDD a l'effet juridique d'une violation des normes impératives de la loi, et est passible de sanctions, de sorte à protéger les droits des parties au contrat contre toute atteinte ou tout détournement. À la suite de cette violation, la loi présuppose deux pénalités, l'une d'entre elles est civile, et se concentre sur une réadaptation d'un régime à un autre, et l'autre pénale qui consiste à imposer une sanction pénale à quiconque viole la loi encadrant le CDD⁽²⁾.

¹ - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 114.

² - سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص. 51.

Sous-section 1 : Les sanctions civiles

Le non-respect des conditions légales applicables dans le domaine des CDD est passible de sanctions civiles prévues à l'article 14 de loi n°90-11 qui se réfère à la requalification du contrat de son caractère temporaire en un contrat à durée indéterminée. L'autre peine civile est d'indemniser le travailleur pour le dommage causé par l'employeur⁽¹⁾, qu'il soit matériel ou moral, conformément aux règles générales prévues par le code civil⁽²⁾.

Paragraphe 1 : Requalification du contrat

S'agissant de la requalification du contrat en vertu de la loi relative aux relations de travail, l'article 14 de la loi n°90-11, stipule qu'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée, en violations des dispositions légales qui organisent le CDD, est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée, sans préjudice des dispositions contenues dans d'autres textes.

Le législateur a également considéré qu'un contrat de travail non écrit est réputé conclu pour une durée indéterminée, conformément à l'article 11 de la même loi.

L'absence de contrat de travail écrit avec la continuité de la relation de travail après l'expiration des CDD rend ces derniers indéfinis afin de ne pas permettre à l'employeur d'arrêter le travailleur³. Il en va de même si les conditions d'un CDD ne sont pas respectées, conformément à l'article 12 de la loi relative aux relations de travail.

Paragraphe 2 : L'indemnisation des dommages

L'indemnisation des dommages est également considérée comme une sanction civile infligée à l'employeur en cas de violation des dispositions légales du CDD, qui aurait causé des dommages au contractant.

¹ - فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 102-103.

² - Ord. n°75-58 du 26 septembre 1975, Op-cit.

³ - طرييت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 259-260.

L'application de l'indemnisation en tant que peine civile résultant d'une violation d'un CDD se rapporte aux règles générales prévues aux articles 119,124 et 124 bis du code civil⁽¹⁾, ce que confirme la jurisprudence de la Cour suprême dans sa décision n°306789 du 08-06-2005 dans laquelle on lit :lorsque le jugement contesté montre effectivement qu'il a réintégré la défenderesse à son poste de travail et lui a accordé un montant de deux cent mille DA à titre d'indemnité , conformément à l'article 73-4 de la loi n°90-11 modifié et complété par l'ordonnance n°96-21⁽²⁾, tandis que la résiliation arbitraire du CDD suppose l'application des règles générales du droit civil à cet égard et ordonne la réintégration de la défenderesse à son poste de travail pour continuer l'exécution du contrat, en statuant sur la demande d'indemnisation éventuelle du dommage résultant de la résiliation du contrat arbitrairement ou compensés pour la durée restante du contrat pour lequel le travailleur a été arbitrairement privé sans préjudice des autres indemnisations, et lorsque l'article 73-4 a été appliqué à tort , il a enfreint la loi et a exposé son jugement à la cassation⁽³⁾.

Sous-section 2 : Les sanctions pénales

Par la modification de la loi n°90-11 à travers l'ordonnance n°96-21⁽⁴⁾, le législateur a tenté de réaliser une certaine parité entre les intérêts des employeurs et les droits des travailleurs. D'une part, il a introduit une modification de l'article 12 de la loi n°90-11⁽⁵⁾qui permet aux employeurs de recourir plus facilement au système contractuel provisoire. D'autre part, deux mécanismes ont été adoptés pour garantir que ce droit ne soit pas abusé. Le

¹ - Ord. n°75-58 du 26 septembre 1975, Op-cit.

² - Ord. n°96-21 du 09 juillet 1996, Op-cit.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 306789، الصادر بتاريخ 08-06-2005، غير منشور "حين يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أنه قضى بإعادة إدماج المطعون ضدها إلى منصب عملها ومنحها مبلغ مئتي ألف دينار في كتعويض طبقا لنص المادة 73-4 من القانون 90-11 المعدل و المتمم بالأمر 21/96 في حين أن حالة فسخ عقد العمل محدد المدة تعسفيا يطبق القاضي القواعد العامة للقانون المدني في هذا الشأن ويأمر بإرجاع العاملة إلى منصب عملها لمواصلة تنفيذ العقد مع الفصل في طلب التعويض المحتمل عن الضرر الناتج عن فسخ العقد تعسفيا أو يعوضها عن المدة المتبقية من تنفيذ العقد الذي حرم منها العامل تعسفيا دون الإخلال بالتعويضات الأخرى، ولما طبق المادة 73-4 خطأ فإنه خالف القانون وعرض حكمه للنقض." مأخوذ من مذكرة فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص.106.

⁴ - Ord. n°96-21 du 09-07-1996, Op-cit.

⁵ - Art.12 de la loi n°90-11, Op-cit : « ...lorsque un surcroit de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

-lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires... ».

premier mécanisme concerne l'autorité de contrôle de l'inspection du travail et le second est de donner aux autorités judiciaires punitives le pouvoir d'imposer des sanctions pénales lors de la conclusion de contrats à durée déterminée en violation de la loi⁽¹⁾ en vertu de l'article 146 bis de la loi n°90-11 qui stipule : « Toute infraction aux dispositions de la présente loi relative au recours au contrat à durée déterminée en dehors des cas et des conditions expressément prévus aux articles 12 et 12 bis de la présente loi , est puni d'une amende de 1000 à 2000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions. ».

La sanction est une amende de 1000 à 2000 DA selon le nombre de violations, notant que la peine maximale est la même que celle stipulée à l'article 05 du code pénal dans son dernier paragraphe⁽²⁾: «... l'amende de deux mille (2.000) DA à vingt mille (20.000) DA. ».

L'article 146 bis dispose en outre, que l'amende ci-dessus s'applique en fonction du nombre de violations, contrairement à ce qui était appliqué dans la loi n°82-06⁽³⁾, qui prévoyait que des sanctions étaient appliquées et déterminées en fonction du nombre de travailleurs impliqués. Ainsi, la nouvelle norme est le nombre de contrats conclus contrairement à la loi de sorte que si l'employeur a conclu avec les mêmes travailleurs cinq contrats, le nombre de violations est de cinq.

Par ailleurs, l'article 139 de la loi n°90-11⁽⁴⁾ stipule que : « En matière de contravention, l'amende est doublée en cas de récidive.

Il y a récidive lorsque, dans les douze (12) mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a été condamné pour une infraction identique. ».

Il apparaît ici que dans le cas de la conclusion d'un CDD en violation des conditions légales dans les douze mois suivant la condamnation initiale, il sera considéré comme récidive et doublera l'amende⁽⁵⁾.

¹ - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص.155.

² - Ord. n°66-156 du 08 juin 1966, portant code pénal, modifiée et complétée.

³ - Loi n°82-06 du 27 février 1982, Op-cit.

⁴ - Loi n°90-11 du 21 avril 1990, Op-cit.

⁵ - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص ص.159-160.

Conclusion

Conclusion

Le principe de la pérennité consacré par le droit du travail suppose que la relation de travail doit être conclue pour une durée indéterminée. Toutefois, le législateur, par le biais de la loi n°90-11, relative aux relations de travail, a introduit plus de flexibilité dans le monde du travail, afin d'ouvrir la porte à la conclusion du CDD à titre exceptionnel, conformément aux principes de l'économie du marché.

Les contractants, le salarié et l'employeur, s'obligent réciproquement l'un envers l'autre ; le salarié s'engage à exécuter les tâches pour lesquelles il a été recruté et l'employeur s'engage à lui verser une rémunération⁽¹⁾. Le contrat de travail à durée déterminée comme tout autres contrats synallagmatique, exige pour sa conclusion des conditions de fond et des conditions spécifiques à savoir, la nécessité de conclure le CDD dans un document écrit précisant la durée de la relation de travail y compris la raison de sa durée déterminée. Aussi, il doit être conforme aux cas prévus à l'article 12 de la loi n°90-11. Et leur violation a un impact qui est de requalifier le contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée en vertu de l'article 14 de la même loi.

La loi énumère de façon exhaustive les cas dans lesquels le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée dans l'article 12 de la loi n°90-11, afin de protéger le travailleur contre les abus de certains employeurs qui ont recours à ce type de contrat. En cas de violation des cas prévus à l'article 12, le législateur a prévu une sanction civile, qui consiste à réajuster le contrat et une sanction pénale qui est l'amende.

En ce qui concerne les demandes de réajustement d'un CDD pour violation des dispositions de l'article 12 de la loi 90-11 à un contrat de travail à durée indéterminé, la cour suprême a établi sa jurisprudence sur le principe de la nécessité de déposer une demande de réajustement du CDD en CDI pendant la durée du contrat et non après son expiration.

De son côté, la Cour suprême dans sa jurisprudence, a tenté de faire créatrice face aux incertitudes liées à l'évolution des contrats de travail à durée déterminée ; elle établit des normes relatives à la suspension, au renouvellement et à la durée effective du CDD.

¹ -CHEBEL Hocine, « *Le droit du travail en Algérie et model de contrat de travail à durée déterminée* », publié le 8 février 2016, <https://fr.linkedin.com/pulse/le-droit-du-contrat-de-travail-en-alg%C3%A9rie-et-model-%C3%A0-dur%C3%A9e-chebel>, consulté le 09-06-2018 à 13h05.

Conclusion

En se référant aux décisions de la cour suprême, nous avons constaté que le juge est souvent obligé de se référer aux règles générales et d'examiner si elles sont compatibles avec le CDD.

Pour le cas de la résiliation du contrat par l'organisme employeur avant la fin de la période contractuelle, sans commettre une erreur professionnelle de la part du travailleur ou sans suivre les mesures disciplinaires par le juge, le jugement ici est la réintégration du travailleur pour compléter la période restante du contrat avec l'octroi d'une indemnisation pour les dommages qu'il a subi, conformément aux règles générales contenues du code civil sans application de l'article 73-4 de la loi 90-11, et la jurisprudence de la Cour suprême a confirmé ceci en indiquant que cet article ne s'appliquait pas au CDD.

En cas d'un renouvellement à plusieurs reprises du CDD, la jurisprudence de la cour suprême accorde la possibilité de renouveler le CDD à condition de respecter la forme du CDD et ses conditions spécifiques, et souligne également que le renouvellement ne conduit pas à la conversion au CDI.

Le législateur a renforcé la protection du travailleur en établissant en plus des règles juridiques qui garantissent les droits du travailleur, à travers un mécanisme des conventions collectives. Il a également pris des dispositions en cas de violation des règles légales régissant le droit du travail, et ce par des sanctions civiles et pénales, ce qui protège les parties contractantes dans ce type de contrat.

Dans l'attente d'un nouveau code sur le travail, l'article 12 actuel autorise la conclusion d'un CDD, énumère limitativement les cas de recours à ce contrat, et régit l'exécution. L'un et l'autre sont susceptibles d'un double contrôle de l'inspecteur du travail et des juridictions. L'employeur s'expose, en cas de non-respect, à des sanctions.

Après avoir passé en revue tous les éléments que nous avons étudiés, nous constatons une pénurie importante dans l'organisation, qui rend insuffisante la protection juridique du travailleur. Par conséquent, ces lacunes peuvent être résumées comme suit :

- Le législateur n'a pas distingué deux types de contrats, à savoir le CDD et le CDI concernant les effets juridiques. L'exception établie par le législateur exige une distinction entre les deux contrats.

Conclusion

- Ambigüités et inexactitudes en ce qui concerne le cinquième cas mentionné par l'article 12 de la loi n°90-11 relative aux relations de travail.
- Le législateur n'a pas traité la question de la modification et de la suspension du CDD, qui sont fondamentales dans le contrat. Cependant les règles générales du contrat de travail leur sont applicables et cette application est souvent lacunaire.
- Concernant la suspension de la relation de travail pour une raison quelconque dans une période plus longue de la durée du CDD, cela n'a pas été organisé d'une manière qui permet de connaître les droits du travailleur après la cessation du motif de la suspension.

Nous essayons de faire quelques suggestions :

La nécessité de modifier la loi n°90-11, relative aux relations de travail dans les aspects suivants :

- Une distinction claire et précise entre les deux types de contrats à savoir, le CDD et le CDI en fonction des effets sur l'origine de la relation de travail (modification, suspension, résiliation).
- Établir l'estimation de la compensation lorsque la résiliation arbitraire d'un CDD est résiliée par l'une des parties.
- Désigner les cas de résiliation d'un CDD par l'employeur ou par le salarié et stipuler sa procédure.
- Organiser la question de la suspension concernant la cessation du CDD avant la cessation de la cause de la suspension.
- L'intervention du législateur pour réglementer les décisions de la cour suprême relatives à la nécessité d'indiquer la nature de la relation de travail pendant la validité du contrat ou de sa mise en application et la lier pour une période appropriée dans l'intérêt des parties contractantes.
- La suppression de l'ambigüité de l'article 12 de la n°90-11. Il serait souhaitable qu'elle prévoie une série d'activités et non les cas nécessitant un recours au contrat, ce qui donnerait l'interprétation large permettant aux employeurs de recourir plus facilement au CDD.

Bibliographie

En langue française :

I- Ouvrages :

1. AUDIGUIER Pierre, *La rupture du contrat de travail*, Afnor éditions, Paris, 2011.
2. BAALI Mohamed Essaghir, *Législation du travail en Algérie- introduction générale- textes juridiques*, édition dar EL-OULOUM, Annaba, 2000.
3. BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, *Droit social*, éditions Francise LEFEBVRE, DUNOD, Paris, 2013.
4. BENHIZIA Mounir, *Les contrats de travail*, édition 01, Société nationale de comptabilité, Alger, 1993.
5. BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail, Manuel pédagogique- emploi- relations collectives de travail*, Berti éditions, Alger, 2014.
6. CRISTAU Antoine, *Droit du travail*, 5^{ème} édition, Hachette supérieur, Paris, 2010.
7. DUQUESNE François, *Droit du travail, Gualino éditeur*, Paris, 2001.
8. FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves, *Droit du travail*, 4^{ème} édition, L.G.D.J, Lextenso éditions, Paris, 2014.
9. FIESCHI-VIVET Paul, *Droit du travail*, 3^{ème} édition, éditions Dalloz, Paris, 1999.
10. GAURIAU Bernard, *Guide pratique du droit du travail à l'usage des jeunes diplômés*, Ellipses édition, Paris, 2006.
11. GRANDGUILLOT Dominique, *L'essentiel du droit du travail*, 15^{ème} édition, Gualino, Paris, 2015.
12. HAFNAOUI Nasri, *La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif algérien*, ZAKARIA éditions juridiques, Alger, 1992.
13. KOEHL Jean-Luc, *Droit du travail et Droit social*, Ellipses, Paris, 1994.
14. KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du Travail- les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat- relation d'emploi et de travail une contractualisation relative*, Tome 1, OPU, Alger, 2009.
15. LE NOUVEL (A), VIALARD (I), VOLPELIER (M-F), *Droit social*, Nathan, Paris, 2011.
16. MARCHAND Daniel, *Le droit du travail en pratique*, 18^{ème} édition, éditions d'organisation, Paris, 2005.
17. MOULY Jean, *Droit du travail*, 6^{ème} édition, Lexifar droit, Bréal, Paris, 2012.

Bibliographie

18. POULAIN Guy, *Les contrats de travail à durée déterminée*, pratique sociale, Litec lexis nexis, Paris, 1994.
19. PUIGELIER Catherine, *Droit du travail (les relations individuelles)*, 2^{ème} édition, éditions Dalloz, Armand Colin, Paris, 2000.
20. ROY Véronique, *Droit social en 23 fiches*, 3^{ème} édition, éditions Francis LEFEBVRE, DUNOD, Paris, 2012.
21. SCHNEIDER Marie-Paule, RAVAT Maryse, *Droit social*, 6^{ème} édition, Foucher, Paris, 2012.

II- Thèses et mémoires :

A- Thèses :

-YACOUB Zina, *Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi*, thèse pour l'obtention du diplôme du doctorat en sciences spécialité : droit, université Mouloud MAMMERI, Tizi ouzou, 2017.

B- Mémoires :

-KHOUKHI Brahim, LAFSSIHANE Karima, *La politique de l'emploi et les contrats à durée déterminée en Algérie*, mémoire pour l'obtention du master en droit, université Abderahmen MIRA, Bejaia, 2014.

III- Articles :

1-CHEBEL Hocine, « *Le droit du travail en Algérie et model de contrat de travail à durée déterminée* », publié le 8 février 2016.

<https://fr.linkedin.com/pulse/le-droit-du-contrat-de-travail-en-alg%C3%A9rie-et-model-%C3%A0-dur%C3%A9e-chebel>, consulté le 09-06-2018 à 13h05.

2- DURRIEU-DIEBOLT, « *Droit du travail : la rupture anticipée du CDD* », sos-net.eu.org/travail/cdd.htm, consulté le 08-06-2018 à 18h56.

3- HAFNAOUI Nasri, « *De quelques conséquences juridiques de la cessation de la relation de travail* », publié le 16-05-2016,

www.lejournaldelemploi.dz/de-quelques-consequences-juridiques-de-la-cession-de-la-relation-de-travail/, consulté le 13-05-2018 à 16h15.

4- YACOUB Zina, « *La réforme du régime des retraites en Algérie : un retour à la norme* », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2017, p.152.

5- ZAIM Abdelhak, « *Le licenciement aspects juridiques et pratiques* », publié le 11-12-2015, <https://fr.slideshare.net/AbdelhakZAIM/le-licenciementaspects-juridique-et-pratiques-en-algerie>, consulté le 03-03-2018 à 15h16.

IV-Textes juridiques :

❖ Constitutions :

1. Constitution de la République algérienne démocratique et populaire de 1976, adoptée par référendum du 19-11-1976, promulguée par ordonnance n°76-79 du 22-11-1976, portant promulgation de la Constitution, JORA n°94 du 24-11-1976.
2. Révision constitutionnelle de 1989, adoptée par référendum du 23 février 1989, promulguée par décret présidentiel n°89-18 du 28-02-1989, relatif à la publication au journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, de la révision constitutionnelle, JORA n°09 du 01-03-1989.
3. Révision constitutionnelle de 1996, adoptée par référendum du 28 novembre 1996, promulguée par décret présidentiel n°96-438 du 07-12-1996, JORA n°76 du 08-12-1996, modifiée et complétée.
4. Révision constitutionnelle de 2016, adoptée par le parlement le 07-02-2016, promulguée par la loi n°16-01 du 06-03-2016, portant révision constitutionnelle, JORA n°14 du 07-03-2016.

❖ Textes législatifs :

1. Loi n°62-157 du 31-12-1962, tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORA n°2 du 11-01 1963. (Abrogée par l'Ordonnance n°73-29 du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n°62-157 du 31-12-1962, tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31décembre 1962, JORA n°62 du 03-08-1973).
2. Ordonnance n°66-155 du 08 juin 1966, portant code de procédure pénale, modifiée et complétée.
3. Ordonnance n°66-156 du 8-06-1966, portant le code pénal, JORA n°49 du 11-06-1966, modifiée et complétée.
4. Ordonnance n°73-29 du 05-07-1973, portant abrogation de la loi n°62-157 du 31-12-1962, tendant à la reconduction jusqu'au nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORA n°62 du 03-08-1973.

Bibliographie

5. Ordonnance n°74-103 du 15 novembre 1974, portant code du service national, JORA n°99 du 10-12-1974, modifiée et complétée.
6. Ordonnance n°75-31 du 29-04-1975, relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé, JORA n°39 du 16-05-1975. (Abrogée par la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25-04-1990).
7. Ordonnance n°75-32 du 29 avril 1975, relative à la justice du travail, JORA n°39 du 16-05-1975.
8. Ordonnance n°75-33 du 29-04-1975, relative aux attributions de l'inspection du travail, JORA n°39 du 16-05-1975. (Abrogée par la loi n°90-03 du 06 février 1990, relative à l'inspection du travail, JORA n°06 du 07-02-1990).
9. Ordonnance n°75-58 du 26 septembre 1975, portant code civil, JORA n°78 du 30-09-1975, modifiée et complétée.
10. Loi n°78-12 du 05-08-1978, portant le Statut Général du Travailleur, JORA n°32 du 08-08-1978, modifiée.
11. Loi n°82-06 du 27-02-1982, relative aux relations individuelles du travail, JORA n°06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25-04-1990).
12. Loi n°83-14 du 02 juillet 1983, relative obligations des assujettis en matière de sécurité sociale, JORA n°28 du 05-07-1983.
13. Loi n°84-11 du 09-06-1984, portant code de la famille, JORA n°24 du 12-06-1984, modifiée et complétée par l'ordonnance n°05-02 du 27-02-2005.
14. Loi n°90-03 du 06-02-1990, relative à l'inspection du travail, JORA n°06 du 07-02-1990.
15. Loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25-04-1990, modifiée et complétée par : loi n°91-29 du 21-12-1991, modifiant et complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JORA n°68 du 25-12-1991, décret législatif n°94-03 du 11-04-1994, complétant la loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JORA n°20 du 13-04-1994, décret législatif n°94-09 du 26-05-1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façons involontaire leur emploi, JORA n°34 du 01-06-1994, ordonnance n°96-21 du 09-07-1996 la loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JORA n°43 du 10-07-1996, ordonnance n°97-02 du 11-01-1997, complétant la loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, JORA n°03 du 12-01-1997, ordonnance n°97-03 du 11-01-1997, fixant la durée légale du travail, JORA n°03 du 12-01-1997, loi n°14-10 du 30-12-2014, portant loi de finances pour

Bibliographie

2015, JORA n°78 du 31-12-2014 et ordonnance n°15-01 du 23-07-2015, portant loi de finances complémentaire pour 2015, JORA n°40 du 23-07-2015.

16. Loi n°91-29 du 21-12-1991, modifiant et complétant la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°68 du 25-12-1991.

17. Décret législatif n°94-09 du 26-05-1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, JORA n°34 du 01-06-1994.

18. Ordonnance n°96-21 du 09-07-1996, modifiant et complétant la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°43 du 10-07-1996.

19. Décret exécutif n°97-473 du 08 décembre 1997, relatif au travail à temps partiel, JORA n°82 du 14-12-1997.

❖ Textes réglementaires :

-Décret n°82-302 du 11-09-1982, relatif aux modalités d'application des dispositions législatives concernant les relations individuelles de travail, JORA n°35 du 14-09-1982. (Abrogé par la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25-04-1990).

V- Jurisprudence :

– C.S. dossier n°165096, arrêt du 09-06-1998, dossier n°174041, arrêt du 09-03-1999. In : BORSALI HAMDANE Leila, ***Droit du travail, manuel pédagogique- emploi- relations collectives de travail***, Berti édition, Alger, 2014, p.107.

– Jugement du 11-05-2005, dossier n°288190, non publié.

– C.S. dossier n°411143, arrêt du 05-12-2007, revue de la Cour suprême, n°2/2001, P. 273.

– C.S. dossier n°450460, arrêt du 09-07-2008, revue de la Cour suprême, n°2/2008, P. 439.

En langue arabe :

أولاً- الكتب

1. أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول : مبادئ قانون العمل، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
2. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية الجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
3. بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2009.
4. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
5. طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
6. مصطفى قويدري ،عقد العمل بين النظرية و الممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .

ثانيا-الرسائل والمذكرات

1. الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء،وزارة العدل،2004.
2. بشبن زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيمة ،عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، 2007 .
3. سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1 ، 2013 .
4. سهلي محمد ،عقد العمل المحدد المدة، مذكرة للحصول على شهادة الدراسات العليا المتخصصة، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، 2009 .

5. فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، 2017.
6. مفصل يوسف، عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، ورقلة، 2015.

ثالثا- الاجتهاد القضائي

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 158393، الصادر بتاريخ 14-04-1998، مأخوذ من كتاب ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة، الجزائر، 2003، ص. 103.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 156816، الصادر بتاريخ 10-02-1998، مأخوذ من كتاب ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة، الجزائر، 2003، ص. 105.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 158075، الصادر بتاريخ 10-03-1998، مأخوذ من كتاب ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة، الجزائر، 2003، ص. 108.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم الملف 306789، الصادر بتاريخ 08-06-2005، غير منشور، مأخوذ من مذكرة فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، 2017، ص. 106.

DIRECTION

SERVICE GESTION DU PERSONNEL

N° /SP/2018

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Entre,

..... en qualité d'organisme employeur, représenté par son Directeur Général, Monsieur

D'une part,

Et,

Monsieur :

Date et lieu de naissance : **00/00/0000** à : W/

Adresse :

PI/PC N°:délivré(è) le Par la Daïra de :W/

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 01 : Monsieur est recruté par, en qualité de Ce recrutement est convenu pour une durée déterminée et régi par la loi 90-11 du 21 Avril 1990, relative aux relations de travail, modifiée et complétée notamment son article 12.

Article 02 : Le présent Contrat est conclu pour une durée de (.....) mois. Il prend effet à compter du/...../..... et prendra fin le /..... /.....

Article 03 : le présent contrat peut être renouvelé par les parties sans pour autant se transformer en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il répond aux conditions de l'article 12 de la loi précitée, et ce, quelque soit le nombre de renouvellements éventuels et la durée de la relation de travail.

Article 04 : Monsieur Est affecté à l'Unité Cette affectation pourra cependant être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 05 : Monsieur Percevra un salaire net mensuel De :

Article 06 : Monsieurs'engage à accomplir les obligations liées à son poste de travail en agissant avec discipline et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'entreprise d'une part, et observer les mesures d'hygiène et de sécurité d'autre part.

Article 07 : La relation de travail conclue aux termes du présent contrat cesse par l'effet de :

1. l'arrivée à terme de la durée contractuelle définie à l'article 02 du présent contrat
2. la démission de l'intéressé
3. le licenciement
4. l'Incapacité totale du travail
5. la retraite
6. le décès

En cas de démission, un préavis réglementaire sera observé

Article 08 : A l'issue du présent contrat, Monsieur est tenu de restituer à l'entreprise tous les moyens de travail, mis à sa disposition, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions (Outils, Tenues de travail et Documents)

Article 09 : Le présent contrat est signé par les deux parties, et rédigé en deux exemplaires dont une copie est remise à l'intéressé.

Fait à Le :/...../.....

L'Intéressé

Le Directeur Général

Lu et Approuvé

DIRECTION

SERVICE GESTION DU PERSONNEL

N° /SP/2018

RENOUVELEMENT CONTRAT DE TRAVAIL

A DUREE DETERMINEE

Entre,

..... en qualité d'organisme employeur, représenté par son Directeur Général, Monsieur

D'une part,

Et,

Monsieur :

Date et lieu de naissance : **00/00/0000** à : W/

Adresse :

PI/PC N°:délivré(è) le Par la Daïra de :W/

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 01 : Monsieur est recruté par, en qualité de Ce recrutement est convenu pour une durée déterminée et régi par la loi 90-11 du 21 Avril 1990, relative aux relations de travail, modifiée et complétée notamment son article 12.

Article 02 : Le présent Contrat est conclu pour une durée de (.....) mois. Il prend effet à compter du/...../..... et prendra fin le /..... /.....

Article 03 : le présent contrat peut être renouvelé par les parties sans pour autant se transformer en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il répond aux conditions de l'article 12 de la loi précitée, et ce, quelque soit le nombre de renouvellements éventuels et la durée de la relation de travail.

Article 04 : Monsieur Est affecté à l'Unité Cette affectation pourra cependant être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 05 : Monsieur Percevra un salaire net mensuel De :

Article 06 : Monsieurs'engage à accomplir les obligations liées à son poste de travail en agissant avec discipline et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'entreprise d'une part, et observer les mesures d'hygiène et de sécurité d'autre part.

Article 07 : La relation de travail conclue aux termes du présent contrat cesse par l'effet de :

1. l'arrivée à terme de la durée contractuelle définie à l'article 02 du présent contrat
2. la démission de l'intéressé
3. le licenciement
4. l'Incapacité totale du travail
5. la retraite
6. le décès

En cas de démission, un préavis réglementaire sera observé

Article 08 : A l'issue du présent contrat, Monsieur est tenu de restituer à l'entreprise tous les moyens de travail, mis à sa disposition, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions (Outils, Tenues de travail et Documents)

Article 09 : Le présent contrat est signé par les deux parties, et rédigé en deux exemplaires dont une copie est remise à l'intéressé.

Fait à Le : / /

L'Intéressé

Le Directeur Général

Lu et Approuvé

SOMMAIRE

Liste d'abréviations.....	1
Introduction.....	2

Première partie

Le régime juridique du contrat de travail à durée déterminée.....	7
---	---

Chapitre 1

La notion du contrat de travail à durée déterminée.....	9
---	---

<u>Section 1</u> La conception du contrat de travail à durée déterminée.....	9
--	---

Sous-section 1 : La définition du contrat de travail à durée déterminée...	10
--	----

Paragraphe 1 : La définition doctrinale	10
---	----

Paragraphe 2 : La définition juridique.....	11
---	----

Sous-section 2 : La distinction du contrat de travail à durée déterminée des autres contrats assimilables.....	11
--	----

Paragraphe 1 : Le CDD et le CDI.....	12
--------------------------------------	----

Paragraphe 2 : Le CDD et le contrat à temps partiel.....	13
--	----

Paragraphe 3 : Le CDD et la période d'essai.....	14
--	----

Sous-section 3 : Les éléments constitutifs du contrat de travail à durée déterminée.....	15
--	----

Paragraphe 1 : L'élément du travail.....	16
--	----

Paragraphe 2 : L'élément de la rémunération.....	16
--	----

Paragraphe 3 : Le lien de subordination.....	16
--	----

1- La subordination juridique.....	17
------------------------------------	----

2- La subordination économique.....	17
-------------------------------------	----

Paragraphe 4 : L'élément de la durée.....	17
---	----

<u>Section 2</u> La formation et l'exécution du contrat de travail à durée déterminée.....	18
--	----

Sous-section 1 : Les conditions de formation du contrat de travail à durée déterminée.....	18
Paragraphe 1 : Les conditions de fond.....	18
1- Le consentement.....	18
2- L'objet.....	19
3- La cause.....	19
4- La capacité des parties.....	20
Paragraphe 2 : Les conditions de forme.....	21
1- L'écriture.....	21
2- Mentionner la durée.....	21
3- Mentionner la cause de la durée.....	22
4- Autres mentions obligatoires.....	22
Sous-section 2 : Les cas de recours au CDD et l'exécution de celui-ci.....	23
Paragraphe1 : Exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.....	23
Paragraphe 2 : Remplacementd'un titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.....	24
1- Le remplacement d'un titulaire.....	24
2- L'absence temporaire du titulaire dans son poste de travail..	25
Paragraphe 3 : Effectuer des travaux périodiques discontinus.....	25
Paragraphe 4 : Lorsque un surcroit de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient	26
1- Le surcroit du travail	26
2- Les causes saisonnières	26
Paragraphe 5 : Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.....	27

Chapitre 2

Les effets juridiques du contrat de travail à durée déterminée

<u>Section 1</u> Les droits des parties.....	28
Sous-section 1 : Les droits du salarié.....	28
Paragraphe 1 : Droit à la rémunération.....	29
Paragraphe 2 :Droit au repos	29
Paragraphe 3 : Droit à la sécurité sociale et à la retraite.....	29
Paragraphe 4 : Droit au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité	30
Paragraphe 5 : Droit de participer à une activité syndicale	30
Paragraphe 6 : Droit à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail.....	31
Paragraphe 7 : Droit de participation des travailleurs dans l'organisme employeur.....	32
Sous-section 2 : Les droits de l'employeur.....	33
Paragraphe 1 : Le pouvoir de gestion et d'organisation.....	33
Paragraphe 2 : Le pouvoir disciplinaire.....	34
<u>Section 2</u> Les obligations des parties.....	34
Sous-section 1 : Les obligations du salarié.....	35
Paragraphe 1 : L'obligation d'accomplir le travail.....	35
Paragraphe 2 : L'obligation d'obéir aux ordres de l'employeur.....	35
Paragraphe 3 : L'obligation de respecter le secret professionnel.....	36
Paragraphe 4 : L'obligation de ne pas concurrencer l'employeur.....	37
Sous-section 2 : Les obligations de l'employeur.....	37

Deuxième partie

Le déroulement du contrat de travail à durée déterminée et le contrôle de son application.....	39
 <u>Chapitre 1</u>	
La mise en application du contrat de travail à durée déterminée.....	41
<u>Section 1</u> La modification et la suspension du contrat de travail à durée déterminée	41
Sous-section 1 : La modification du contrat de travail à durée déterminée..	41
Paragraphe 1 : La modification de droit.....	41
Paragraphe 2 : La modification par conventions collectives.....	42
Paragraphe 3 : La modification par consentement des parties	43
1- La modification de la situation juridique de l'organisme employeur et le contrat de travail.....	43
2- La modification par la proposition de l'une des parties.....	44
Sous-section 2 : La suspension du contrat de travail à durée déterminée.....	45
Paragraphe 1 : Les cas de suspension.....	46
1- La suspension par accord mutuel.....	46
2- La privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée.....	46
3- Le service national.....	47
4- Le Congé de maladie.....	47
5- Exercer une tâche électorale.....	47
6- La grève.....	47
7- Une sanction disciplinaire suspensive de la relation de travail.....	48
Paragraphe 2 :La durée de suspension.....	48

1-La cessation du motif de la suspension avant l'expiration du CDD.....	48
2-La cessation du motif de la suspension après l'expiration du CDD.....	49
<u>Section 2</u> Le renouvellement et la dissolution du contrat de travail à durée déterminée.....	50
Sous-section 1 : Le renouvellement et la reconduction du contrat de travail à durée déterminée.....	50
Paragraphe 1 : La reconduction du CDD.....	50
1- La reconduction explicite.....	50
2- La reconduction implicite et la requalification du CDD en CDI.....	51
Paragraphe 2 : L'impossibilité de renouveler le CDD dans des circonstances particulières.....	51
Sous-section 2: La dissolution du contrat de travail à durée déterminée...	52
Paragraphe 1 : La résiliation commune.....	53
1- La retraite.....	53
2- L'expiration du CDD.....	54
Paragraphe 2 : La résiliation unilatérale.....	54
1- La démission du salarié.....	54
2- La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur.....	55
Paragraphe 3 : La résiliation en dehors de la volonté des contractants.....	57
1- L'invalidité totale du travailleur	57
2- La cessation de l'activité de l'entreprise.....	57
3- Le décès.....	57
4- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.....	58

Chapitre 2

Le contrôle de l'application des règles du contrat de travail à durée déterminée.....	60
<u>Section1</u> Le contrôle de l'application des règles juridiques.....	60
Sous-section 1 : Le contrôle administratif.....	60
Paragraphe 1 : Enquêtes de contrôle.....	61

1- Vérification de la présence de l'un des cas prévus à l'article 12 de la loi n°90-11.....	61
2- Vérification que la période précisée dans le contrat correspond à l'activité pour laquelle le contrat a été conclu	
Paragraphe 2 :Interventions coercitives.....	63
Sous-section 2 : Le contrôle judiciaire.....	64
Paragraphe 1 : En termes de forme.....	64
1- L'écriture.....	64
2- La connaissance et la signature.....	65
Paragraphe 2 : En termes d'objet.....	65
1- Le motif.....	66
2- La Durée.....	67
<u>Section 2</u> Les sanctions d'inobservation des règles juridiques qui organisent le CDD	67
Sous-section 1 : Les sanctions civiles.....	68
Paragraphe 1 : Requalification du contrat	68
Paragraphe 2 : L'indemnisation des dommages.....	68
Sous-section 2 : Les sanctions pénales.....	69
Conclusion.....	71
Bibliographie.....	75
Annexes.....	83
Sommaire.....	88

Résumé :

Le législateur du travail a pour vocation de protéger le travailleur, partie faible du contrat, dans la formation, l'exécution et l'extinction de la relation de travail. Cette protection est perçue, entre autre, dans le principe de la pérennité des relations de travail qui impose que le contrat de travail soit conclu à durée indéterminée. Cependant, ce principe est soumis à une exception selon laquelle la loi permet à l'employeur de recourir au CDD dans des cas limitativement énumérés par l'article 12 de la loi 90-11 relative aux relations de travail. Ce contrat exige comme pour les autres contrats des conditions de fond qui sont le consentement, l'objet, la cause et la capacité en plus des conditions de forme à savoir l'écriture et la détermination de la durée et de la cause. Chaque partie au contrat a des droits et obligations qui doivent être respectivement honorés. Et afin de protéger ce contrat, le législateur l'a entouré de contrôle, supervisé d'abord par l'inspection du travail, ce qu'on appelle le contrôle administratif, ensuite par la justice, ce qui est désigné par le contrôle judiciaire.

ملخص:

إن التشريعات العمالية جاءت من أجل حماية العامل في علاقة العمل، إلا أن هذا المبدأ ورد عليه استثناء، إذ سمح القانون للمستخدم باللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة، وفقاً للحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل المعدل و المتمم التي جاءت على سبيل الحصر، كما هذا العقد يتطلب توافر شروط عامة تتمثل في الرضا، المحل و السبب إضافة إلى تقييده بشروط خاصة إلا وهي الكتابة و تحديد المدة المقررة قانوناً، فإن هذا العقد كغيره من العقود الملزمة لجانبين، كلا الطرفين يتمتع بحقوق والتزامات التي يجب تطبيقها، و لحماية هذا العقد، أحاطه المشرع برقابة تتم بواسطة متفشية العمل أو ما يعرف بالرقابة الإدارية كما تتم بواسطة القضاء أو ما يعرف بالرقابة القضائية، و قد تطرأ أحياناً على عقد العمل المحدد المدة ظروف تجبر المتعاقدين تغيير علاقة العمل سواء بتعليقها أو بتعديلها أو بتجديدها أو بإنهائها و هذا وفق القانون 90-11.