

# Essai d'analyse des contrats de travail à durée indéterminée de la Radio et la télévision publiques algériennes

**Dr : NASSIM BOUGUETTAYA**

*Maître assistant classe A*

*Département des sciences humaines, Faculté des sciences humaines et sociales, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou*

## Résumé :

*Partant d'une hypothèse selon laquelle la rédaction des contrats de travail ne peut être neutre, cet article tente de décrire et d'analyser les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) de la Radio et la Télévision publiques algériennes, en adoptant une approche pluridisciplinaire.*

## الملخص :

يحاول هذا المقال وصف وتحليل عقود العمل غير محددة المدة في الإذاعة والتلفزيون الجزائريين، وذلك انطلاقاً من فرضية مفادها أن تحرير عقود العمل لا يمكن أن تكون عملية محايدة.

## **Introduction :**

En mars 2011, un mouvement de panique s'empare de l'Etablissement public des radios sonores (EPRS). Des dizaines de journalistes, animateurs et techniciens travaillant au sein de l'entreprise sans contrat de travail, sans fiche de paie, et sans aucune protection sociale, depuis plusieurs années, sortent de leur silence et organisent un sit-in. Du jamais vu dans l'histoire de l'imposant immeuble du 21 boulevard des martyrs.

Les protestataires, soutenus par leurs collègues recrutés et quelques responsables, ne réclamaient qu'une seule chose: «la titularisation». Autrement dit, les «cachetiers» revendiquent la contractualisation de leur relation de travail avec la Radio nationale laquelle relation était jusque là limitée au paiement de leur cachet (un salaire mensuel ne dépassant généralement pas les 25000DA). Très rapidement, la dissension s'installe entre pro et anti «rebelles», notamment après la confirmation des sanctions infligées par l'administration à certains responsables sensibles à la cause des grévistes.

Après plusieurs semaines de vive tension et dans un contexte international marqué par un soulèvement populaire dans plusieurs pays de la région (printemps arabe), les cachetiers de l'EPRS ont fini par obtenir gain de cause. Ils ont été appelés à signer leurs premiers CDD (Contrat à durée déterminée), puis leurs CDI (Contrat à durée indéterminée).

Idem pour les journalistes de l'EPTV (Etablissement public de télévision). Profitant d'une conjoncture d'extrême agitation, des dizaines de conventionnés avec la chaîne terrestre, la A3 et la 4 ont décroché leurs fameux CDD. Ultime étape avant la signature du CDI attendue depuis plusieurs années par ce personnel exerçant d'une façon souvent permanente au sein de l'établissement, mais, signataires d'une convention de

collaboration temporaire qui ne reconnaît pas l'existence d'une relation de travail légale entre ses deux cocontractants. Seuls les journalistes de la production de Canal Algérie furent lésés par cette vague de régularisation massive.

Il va sans dire que la conclusion d'un CDI signifie, pour le personnel de l'EPRS et l'EPTV, la fin d'une longue période d'avenir incertain et le début d'une situation socio-économique et professionnelle plus stable. Car, le contrat de travail à durée indéterminée «est et reste le contrat de travail de droit commun<sup>1</sup>». C'est «la forme normale et générale<sup>2</sup>» voire «le paradigme<sup>3</sup>» de la relation de travail.

Or, la rédaction des CDI de ces deux entreprises doit certainement obéir à des objectifs précis et avoir des limites. Ainsi, il nous paraît crucial de formuler l'interrogation suivante: **quelles sont les caractéristiques formelles des CDI de l'EPRS et de l'EPTV? Et que stipulent ces contrats?**

### **1-Description des CDI de l'EPRS :**

Composé deux pages, le CDI de l'EPRS est rédigé en langue arabe. Il est dénommé comme suit «Contrat de travail à durée indéterminé et à plein temps ». Dans la première page, les deux parties du contrat sont identifiées, à savoir l'employeur, c'est-à-dire, l'Entreprise publique des radios sonores, sise au 21 boulevard des martyrs (ville d'Alger), représentée par son directeur général; et l'employé (en précisant nom et prénom, date et lieu de naissance et adresse).

Le contrat en question comporte neuf (09) articles. Il est fait à Alger, siège de l'entreprise. Sa conclusion intervient après sa signature par «le directeur général» et «le cocontractant» qui est appelé à signer et à écrire l'expression «lu et approuvé» en bas du document et en langue arabe.

Le premier article (01) précise que le CDI de l'EPRS a été conclu dans le cadre la loi 90-11 du 21 avril 1990 (modifiée et complétée) relative aux relations de travail ainsi que tous les textes et conventions s'y afférant, y compris le règlement intérieur de l'entreprise.

L'article deux (02) de ce contrat rappelle le nom et le prénom de l'employé, détermine sa fonction et la date d'effet de prise de cette fonction.

L'article trois (03) est réservé au salaire. Il est entendu par salaire « le salaire de base » appliqué à la catégorie et l'échelon de l'employé. Celui-ci doit bénéficier aux termes de ce même article de toutes les primes et indemnités relatives à son poste conformément au règlement de l'entreprise.

L'article quatre (04) explique que la durée de travail est celle précisée par la loi et le règlement intérieur de l'entreprise et/ou la convention collective. Ce même article garantit également au cocontractant la possibilité de lui demander d'assurer des heures supplémentaires et le droit de bénéficier des indemnités, tel qu'il est stipulé par la loi ou la convention collective.

Les articles cinq (05) et six (06) encadrent respectivement la flexibilité fonctionnelle à l'intérieur de l'entreprise en évoquant la possibilité de changer le service d'affectation de l'employé ainsi que la mobilité géographique en abordant l'éventuelle réalisation de missions à l'intérieur du pays et à l'étranger avec le versement des frais de missions, selon les règles en vigueur.

L'article sept (07) du CDI de l'EPRS fait référence au respect, par l'employé, du règlement intérieur de l'entreprise. Ce document lui sera même remis, en annexe. Aussi, l'article cité plus haut atteste de l'engagement de l'employé à donner le maximum de ses capacités en vue de réaliser les missions qui lui sont confiées.

En contrepartie, l'article 08 affirme que le cocontractant bénéficie de tous droits et avantages accordés à ses semblables et obéit par conséquent aux mêmes devoirs.

Enfin, l'article 09 énumère les deux cas de résiliation du contrat:

1-Le consentement des deux parties.

2- Le non respect par le cocontractant des clauses et instructions du règlement intérieur de l'entreprise et sa convention collective.

Le contrat sera ainsi résilié dans le respect des instructions législatives et d'organisations du travail.

## **2- Description des CDI de l'EPTV :**

Rédigé en langue arabe, le CDI de l'EPTV est dénommé « Contrat de travail ». Il est composé de trois pages. La première page identifie, «les deux signataires » que sont l'Entreprise publique de télévision sise au 21 boulevard des martyrs (Alger) et l'employé (nom et prénom, date et lieu de naissance et adresse). Dans la première page, il a été mentionné que le contrat a été signé conformément aux dispositions de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Fait à Alger, le CDI de l'EPTV est signé par le cocontractant et le directeur des ressources humaines de l'entreprise, et non pas par le Directeur général, qui reste tout de même le premier représentant de l'entreprise. Le CDI de la Télévision algérienne est réparti sur 08 articles, contenant chacun un titre.

Le premier article (01) est dénommé «Recrutement ». Il stipule que l'Entreprise publique de télévision recrute l'employé (nom et prénom) ; et que ce dernier certifie qu'il est libre de toute autre relation de travail et qu'il accepte la forme et le contenu des dispositions de ce même contrat.

« Fonction et lieu de travail » est la dénomination donnée à l'article deux (02). Il définit la fonction du cocontractant, son grade, son service et sa section ainsi que la direction ou la structure de rattachement.

L'article trois (03), quant à lui, fait référence la durée de « la période d'essai » à laquelle est soumis le cocontractant jusqu'à la date de sa «confirmation». Une date qui sera précisée par l'article quatre (04).

L'article cinq (05) est appelé « Salaire ». Il indique que le cocontractant percevra un salaire mensuel en application de la grille de salaire de l'entreprise. Il s'agit du salaire de base qui comprend les primes de:

-l'expérience professionnelle (...) % du salaire de base (le pourcentage dépend de la fonction et de l'échelon).

- présentation 07%.

-technique 07%.

-efficacité 05%.

-rendement trimestriel pour les journalistes et les réalisateurs 0 et 23%.

- rendement trimestriel pour les techniciens 0 et 23%.

-rendement trimestriel pour les unités de productions 0 et 23%.

-rendement trimestriel pour les pour les agents administratifs et de soutien 0 et 18%.

Ainsi que les indemnités de panier et de transport (1000DA).

Appelé «Suspension, changement ou résiliation du contrat de travail », l'article six (06) rappelle au cocontractant qu'il est soumis au règlement intérieur de l'entreprise et à ses usages. Il précise que les deux parties du contrat s'engagent à donner un préavis (dont la durée n'a pas été

précisée) concernant toute volonté de suspension, changement, transfert ou résiliation de ce contrat durant la période d'essai.

Le deuxième paragraphe de cet article considère que ce contrat s'annule si le cocontractant avait des intérêts directs ou indirects dans une autre entreprise, ou une entreprise concurrente ou cliente ou sous-traitante, et ce, en se référant à l'article 07 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

Cet article de loi stipule, en effet, que «les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail : (...)

-ne pas avoir d'intérêts directs ou 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;

-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;

-observer les obligations découlant du contrat de travail ».

L'article sept (07) du CDI de l'EPTV évoque, par ailleurs, les « droits et devoirs du travailleur » consacrés par les règles de l'entreprise et son règlement intérieur.

Enfin, réservé au «règlement des contentieux», l'article huit (08) indique que tout litige résultant de l'application de contrat doit être résolu d'une façon pacifique entre les deux cocontractants.

Le cas échéant, le conflit sera résolu conformément à la législation, les règles et le règlement intérieur.

### **3- Analyse des CDI de l'EPRS et l'EPTV :**

Les CDI de l'EPRS et de l'EPTV font unanimement (et presque exclusivement) référence à la loi 90-11 relative aux relations de travail.

Cette loi marque la rupture avec «l'ancienne législation réglementée par la gestion socialiste des entreprises (GSE) et le statut général du travailleur (SGT)<sup>5</sup>», en Algérie.

Elle porte sur les conditions générales d'emploi, de travail et de rémunération, la participation des travailleurs, le droit de négociation collective et des conventions collectives de travail. «Les régimes juridiques qui en constituent le contenu sont, dans leur ensemble, communs aux entreprises publiques et privées. L'Administration publique est toutefois exclue de son champ d'application<sup>6</sup>».

Le texte en question consacre le pouvoir de l'employeur : «c'est lui qui décide de l'organisation du travail s'imposant aux salariés travaillant sous son autorité. Il est surtout, désormais, libre de qualifier les fautes qui résulteraient du manquement à cette organisation, de déterminer les sanctions correspondantes et d'établir les procédures disciplinaires auxquelles il s'oblige<sup>7</sup>».

Et bien qu'ils contiennent peu de clauses (pas plus de neuf), les CDI de la Radio et la Télévision algériennes illustrent parfaitement cette suprématie.

En effet, ces deux dispositifs contractuels ne définissent pas clairement l'emploi mais insistent plutôt sur la protection des actifs immatériels et matériels des entreprises à travers notamment l'introduction de clauses affirmant le lien de subordination qui existe entre l'employeur et l'employé. Et pour se faire, ils se réfèrent également à leurs conventions collectives et/ou leurs règlements intérieurs, respectifs.

«Acte conclu entre les organisations syndicales de salariés reconnues comme représentatives et les organisations d'employeurs<sup>8</sup>», la convention

collective (ou l'accord collectif) a été explicitement citée à trois (03) reprises par le CDI de la Radio nationale. Elle ne l'a jamais été pour ce qui est du CDI propre à la Télévision nationale.

Pourquoi? La direction de l'EPTV veut-elle individualiser la contractualisation des relations de travail? S'agit-il d'une omission volontaire ou involontaire? Existe-t-il un conflit d'impérativités entre le contrat individuel de travail et la convention collective à l'EPTV?

Car, faut-il le dire, «lorsqu'une entreprise est liée par une convention collective, les contrats de travail ne peuvent pas prévoir des clauses moins favorables que celles de la convention collective (...). En revanche, le contrat de travail peut prévoir des clauses plus favorables que les dispositions de la convention collective<sup>9</sup>».

En plus clair : «le contrat de travail ne peut contenir de dispositions moins favorables pour le salarié que celle prévues par loi ou la convention collective applicable à l'entreprise<sup>10</sup>».

Un principe réaffirmé, entre autres, par les articles 62 et 118 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail. Les articles en question stipulent respectivement que les clauses contractuelles les moins favorables sont substituées par les clauses conventionnelles les plus favorables à l'employé; et que les dispositions les plus favorables contenues dans les contrats de travail individuels ne sont pas concernées par l'application des clauses des accords collectifs ou la convention collective de l'entreprise.

Il est utile de signaler de ce contexte un détail de taille : «la jurisprudence contemporaine raisonne fréquemment à partir de la distinction qu'elle opère entre contrat individuel (tous les droits, avantages et garanties que le salarié tire de son contrat de travail) et le statut collectif (toutes les dispositions de conventions et d'accords, les usages ou les engagements généraux de l'employeur) dont il bénéficie(...) Elle entend marquer cette séparation. Mais cette opposition est problématique. L'expérience montre

qu'il est difficile de rattacher avec certitude soit au contrat, soit au statut collectif certains droits et avantages. Des accessoires du salaire ne peuvent sans quelque artifice être rattachés à l'un ou à l'autre. Ce rattachement une fois opéré, il est au surplus difficile de suivre les solutions de la jurisprudence relativement au sort des droits et avantages exclusivement rattachés au statut collectif-en particulier lorsqu'ils n'ont pas une source conventionnelle(...)<sup>11</sup>».

Si la «convention collective se compose d'un ensemble de dispositions négociées entre un ou plusieurs employeurs et les représentants de leurs employés<sup>12</sup>», le règlement intérieur<sup>13</sup>, lui, n'est pas négocié.

Il est fait unilatéralement par l'employeur obligé toutefois de consulter les représentants des employés lors de la préparation de sa rédaction.

Ce «pouvoir normatif<sup>14</sup>» trouve largement un écho dans les CDI de l'EPRS et l'EPTV qui font référence au règlement intérieur à quatre (04) et deux (02) reprises respectivement.

Le CDI de la Radio prévoit même la remise d'un exemplaire du règlement intérieur au contractant. Une annexe inexistante dans le contrat de travail à durée indéterminé de l'EPTV.

Ainsi, il devient tout à fait légitime de poser cette question: comment peut-on imposer au cocontractant de respecter les prescriptions d'un texte dont-il ignore le contenu ?

Par ailleurs, le CDI de l'EPTV prévoit, contrairement à celui de l'EPRS, une période d'essai qui se soldera par « la confirmation » de l'employé.

«Permettant aux parties de repousser la conclusion définitive du contrat le temps, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié et,

pour ce dernier, d'apprécier les conditions de travail<sup>15</sup>», la période d'essai fait du contrat de travail «un contrat à consolidation progressive<sup>16</sup>».

Elle doit être plafonnée par les conventions collectives et «déterminée à l'avance<sup>17</sup>». Car, «à défaut, le salarié est engagé à titre définitif dès son embauche<sup>18</sup>».

Mais comment qualifie-t-on l'introduction de cette clause dans le CDI de l'EPTV lorsqu'on sait que ce même contrat intervient, au moins, après la conclusion de deux CDD successifs de six (06) mois.

Est-ce un moyen de mettre une pression supplémentaire sur le cocontractant? Est-ce un simple outil de test mutuel? Difficile de répondre.

Autres différences : le CDI de la radio est signé par son directeur général, alors que celui de l'EPTV est, lui, approuvé par son directeur des ressources humaines (DRH).

Et là aussi, d'autres interrogations jaillissent: le DG de l'EPTV s'est-il exonérer de sa responsabilité pénale personnelle quand il s'agit de la conclusion des CDI ? Ou a-t-il bien voulu déléguer des pouvoirs au DRH, seulement ? Cette délégation est-elle formelle ou informelle ? Et peut-elle avoir des conséquences à caractère litigieux sur le CDI?

Par ailleurs, contrairement au CDI de l'EPTV celui de l'EPRS fait référence la notion de mobilité du personnel dont trois catégories de clauses doivent être distinguées, théoriquement, même si elles créent toutes une obligation de déplacements à la charge des salariés<sup>19</sup>:

- La clause relative aux déplacements.
- La clause relative à la mobilité géographique.
- La clause relative à la modification du lieu de travail.

Il s'agit en fait d'un rappel des obligations inhérentes à la nature des fonctions exercées au sein de la Radio, notamment pour le personnel

réductionnel et technique. Ces obligations, une fois contractuellement délimitées, ne relèveront que des conditions de travail. La direction de l'EPRS aura ainsi anticipé l'existence de tout litige pouvant résulter de ses spécificités.

La rémunération est, à juste titre que la prestation de travail et la subordination juridique, un élément constitutif du contrat de travail.

Les CDI de l'EPRS et l'EPTV lui consacrent chacun une clause. Dans ces deux contrats, il est tendu par rémunération, le montant du salaire de base mensuel.

Le CDI de l'EPRS lie le montant du salaire de base à une catégorie et un échelon (de la grille de salaire de l'entreprise) et indique que l'employé bénéficiera des primes et indemnités relatives à son poste, sans pour autant les énoncées.

De son côté, le CDI de l'EPTV précise les primes et les indemnités offertes au salarié, faisant ressortir par la même occasion la spécificité d'une entreprise médiatique (un chaîne de télévision), en ce sens, qu'il parle par exemple de prime de présentation et celle réservée aux journalistes et réalisateurs.

Nous constatons, dans le même ordre d'idées, que le CDI de l'EPTV insiste sur la notion d'exclusivité. Une notion quasi-absente dans celui de l'EPRS. En effet, le premier CDI stipule dans l'article (06) qu'il s'annule dans le cas où le cocontractant possède des intérêts directs ou indirects dans une autre entreprise qu'elle soit concurrente ou cliente ou sous-traitante, et ce, après lui avoir imposé, via le premier article (01), de certifier qu'il est libre de toute relation de travail.

Ainsi donc, la clause d'exclusivité vise «à interdire au salarié, d'exercer une activité professionnelle pour son propre compte ou pour celui d'autres employeurs pendant toute la durée de son contrat<sup>20</sup>», dans l'optique

de garantir sa fidélité et la stabilité de l'entreprise. Elle ne peut être licite que si elle est<sup>21</sup>:

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- Proportionnée au but recherché

L'introduction d'une clause d'exclusivité témoigne, en grande partie, de l'importance et la délicatesse des produits de l'EPTV. Il s'agit souvent de productions chiffrées à plusieurs millions de dinars et souvent cédées à des sous-traitants (producteurs exécutifs), dont les critères de sélection n'obéissent toujours pas à des normes consensuelles. D'ailleurs, « la télévision d'Etat » est fréquemment sujette à de vastes critiques quant à l'attribution des marchés, l'utilisation des recettes publicitaires et des aides de l'Etat, la qualité du service public fourni aux citoyens (qui contribuent au financement de l'EPTV en payant la redevance incluse dans la facture du gaz et de l'électricité) ainsi que la nécessité de l'ouverture effective du champ audiovisuel national caractérisé par l'émergence récemment d'une dizaine des chaînes de télévisions satellitaires dirigées par des algériens mais qui n'ont aucune existence légale en Algérie et émettent de surcroît depuis l'étranger.

Quoi qu'il en soit, la clause d'exclusivité ne doit pas être confondue avec l'obligation de non-concurrence. «La clause d'exclusivité s'applique pendant l'exécution du contrat de travail alors que la clause de non-concurrence a vocation à être mise en œuvre après la rupture de celui-ci<sup>22</sup> ».

Cette dernière a été introduite en droit du travail pour protéger l'employeur contre la concurrence déloyale de son ex salarié. Et pour qu'elle soit licite, il faut qu'elle soit limitée dans le temps et dans l'espace. Les CDI de la Radio et Télévision algériennes ne font bien entendu pas appel à cette clause ni à autres clauses « nouvelles » qui devraient avoir le pouvoir de

«dissuader les parties-spécialement le salarié- de mettre fin à la relation de travail<sup>23</sup>» et permettre à l'employeur de gérer l'après contrat de travail comme:

-«La clause de dédit de formation qui oblige le salarié à rembourser à l'employeur les frais engagés par celui-ci en cas de rupture du contrat de travail avant un certain délai<sup>24</sup> ».

- Les clauses relatives aux prêts consentis par l'employeur.

- La clause de conscience qui autorise le salarié à quitter son employeur en cas de changement notable d'orientation ou de philosophie de l'entreprise. Et pourtant, cela pourrait être le cas dans des entreprises médiatiques comme l'EPTV et l'EPRS puisque le changement de la ligne éditoriale devrait permettre aux journalistes (notamment) de quitter l'établissement, tout en bénéficiant d'une indemnité de départ.

Des mesures ont été prévues par la loi organique n° 12-05 du 18 Safar 1433 correspondant au 12 janvier 2012 relative à l'information<sup>25</sup>, et plus particulièrement son article quatre-vingt deux (82) pour prendre en charge cette épineuse question.

L'article stipule clairement qu'« en cas de changement d'orientation ou de contenu de toute publication périodique, de service de communication audiovisuelle ou d'un moyen d'information en ligne ainsi que la cessation ou la cession de son activité, le journaliste professionnel peut rompre le contrat. Ceci est considéré comme un licenciement ouvrant droit aux indemnités prévues par la législation et la réglementation en vigueur».

Aussi nous pouvons comprendre que les CDI types cités plus haut ne suivent l'évolution économique, sociale et technique vectrice de clauses contractuelles modernes «qui, suivant un processus courant en droit des contrats, s'acclimatent en se confrontant aux principes généraux qui gouvernent la matière<sup>26</sup>». Il s'agit d'une adaptabilité que les CDI doivent

éprouver et faire rimer avec flexibilité. Ces deux notions devraient trouver toute leur importance dans la gestion des conflits professionnels pouvant résulter de l'interprétation ou l'exécution du contrat. Mais ce n'est pas cas pour le CDI de l'EPTV et encore moins pour ce lui de l'EPRS et ce, dans la mesure où le premier contrat évoque la possibilité de sa suspension, modification et résiliation durant la période d'essai (article 06) uniquement.

Ce texte ne précise s'il était possible ou pas de le suspendre ou de le modifier après cette période, affirmant, toutefois, que tout litige provoqué durant son exécution doit être résolu d'une manière pacifique entre ses deux parties, à défaut, le conflit sera réglé selon les mesures déterminées par la législation, les règles et le règlement intérieur (article 08).

Le CDI de la Radio, quant à lui, ne parle que de deux cas de sa résiliation (article 09). Il n'évoque, donc, pas la possibilité d'une quelconque suspension ou modification.

### **Conclusion :**

L'analyse des CDI de l'EPRS et l'EPTV confirme notre hypothèse de départ : contrats étudiés ne sont pas rédigés d'une manière neutre. Ils sont marqués par une volonté de l'employeur d'assurer la protection de ses intérêts et de limiter de la liberté de l'employé. Ce sont des contrats types (appliqués à tous les corps et tous les métiers) ce qui pourrait provoquer des contentieux notamment lorsqu'il s'agit des droits d'auteur, de la formation ainsi que la clause conscience de corps spécifiques comme celui des journalistes et des réalisateurs.

Des carences contractuelles qui pourraient être dépassées par une meilleure utilisation des législations médiatiques (dont la loi organique relative à l'information), ainsi qu'une coordination optimale avec le ministère de tutelle (ministre de la Communication).

C'est pour cette raison que, tout en préservant les acquis des CDI traditionnels, le dispositif contractuel des relations de travail de ces deux EPIC (Etablissement public à caractère industriel et commercial) doit se tourner vers l'individualisation et à la flexibilisation du rapport salarial.

Objectif : garantir une meilleure description de l'emploi et la possibilité d'évolution de son contenu.

## Références :

---

<sup>1</sup> Christian Goux, Le guide commenté des contrats de travail, Editions Eyrolles, Paris (France), 2007. P54

<sup>2</sup> Michel Miné *et al*, Le droit du travail en pratique, 24<sup>e</sup> édition, Editions Eyrolles, Paris (France), 2012. P148

<sup>3</sup> Paul-Henri Antonmattei, Les clauses du contrat de travail, Editions Liaisons, Paris (France), 2005. P13

<sup>4</sup> Mohamed Madaoui, **Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration Essai de sociologie économique**, Editions Kakhtala, Paris (France), 2012. P59

<sup>5</sup> Mohamed Madaoui, Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration Essai de sociologie économique, Editions Kakhtala, Paris (France), 2012. P59

<sup>6</sup> Mahammed Nas-Eddine Koriche, Droit du travail, Tome I, Office des publications universitaires, Alger (Algérie), 2009. P12

<sup>7</sup> Ibid., P29

<sup>8</sup> Denis Alliaume *et al*, Contrat de travail Du recrutement à la rupture, 4<sup>e</sup> édition, Editions Dalloz, Paris (France), 2001. P29

<sup>9</sup> Ibid., P.31

<sup>10</sup> M. Miné *et al*, Le droit du travail en pratique, op. cit., P147

<sup>11</sup> Bernard Teyssié *et al*, La négociation du contrat de travail, Editions Dalloz, Paris (France), 1994. P19

<sup>12</sup> Pierre Cahuc *et al*, Le marché du travail, De boeck université, Bruxelles (Belgique), 2001. P303

<sup>13</sup> Certains législateurs veulent mettre un terme aux éventuels abus relatifs à la rédaction et l'application des règlements intérieurs, appelés autrefois les règlements d'ateliers, en les rendant des actes négociés, comme c'est le cas en Belgique.

<sup>14</sup>M. N. Koriche, Droit du travail, op. cit.,P50

<sup>15</sup> Marc Véricel, Adaptabilité des entreprises: Utiliser au mieux le droit du travail, Collection Lamy axe de droit, Editions Lamy, Paris (France), 2011. P27

<sup>16</sup>Ibid .,P94

<sup>17</sup> Claude Blanche Allègre, Anne Elisabeth Andréassian, Gestion des ressources humaines: Valeur de l'immatériel, 1<sup>ère</sup> édition, Editions Deboeck Université, Bruxelles (Belgique), 2008. P50

<sup>18</sup> D. Alliaume *et al*, Contrat de travail Du recrutement à la rupture, op. cit.,P57

<sup>19</sup> D. Alliaume *et al*, Contrat de travail Du recrutement à la rupture, op. cit.,P59-60

<sup>20</sup> Ibid.,P59

<sup>21</sup> Collectif, Les contrats de travail et leurs clauses, op. cit.,P79

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup>B. Teyssié *et al*, La négociation du contrat de travail, op. cit.,P78

<sup>24</sup> Ibid.,P7

<sup>25</sup> Journal officiel de la République algérienne N° 02 du 21 Safar 1433 correspondant au 15 janvier 2012.

<sup>26</sup>F. Gaudu, Le contrat de travail, op. cit.,P89-90