

Droit des sociétés et Droit du Travail en Algérie

Droit des sociétés en Algérie

Parmi les accords commerciaux signés par l'Algérie, les plus importants sont les suivants :

- **L'Accord d'association** avec l'Union Européenne signé à Valence (Espagne) en avril 2002 et entré en vigueur le 1er septembre 2005 : cet Accord s'inscrit dans le contexte du processus de Barcelone initié par l'Union Européenne pour développer les relations de coopération avec les pays Sud Méditerranéens tout en visant la mise en place à long terme d'une «**zone de prospérité partagée** ». L'accord ne se limite pas uniquement à la création d'une zone de libre-échange mais intègre aussi bien les aspects économiques (volet commercial, coopération économique et financière, flux d'investissement) que les dimensions politiques, sociales et culturelles nécessaires pour un développement durable. Cet accord est important car c'est avec l'UE que l'Algérie réalise près de 60 % de son commerce extérieur.

Les formes juridiques des sociétés en Algérie sont très proches des formes connues en France (SARL, Sociétés par Actions...etc). La mise de départ reste relativement faible puisque le capital social minimal est fixé à 100.000 DA pour une SARL, et à 1 Million de DA pour une société par actions (exception faite des établissements financiers et des sociétés d'assurances qui obéissent à une réglementation particulière). La création d'une société nécessite un acte authentique effectué par un notaire, une inscription au registre du Commerce, ainsi qu'auprès des services fiscaux et sociaux. Les sociétés de droit algérien peuvent être contrôlées à 100% par des personnes physiques ou morales étrangères, ces dernières n'ayant pas besoin d'agrément particulier pour souscrire tout ou partie du capital.

Le droit des sociétés algérien distingue les principales formes juridiques suivantes:

- Société en nom collectif (SNC) ;
- Société en commandite simple (SCS) ;
- Société en commandite par action (SCA)
- Société à responsabilité limitée (SARL) ;
- Société unipersonnelle à responsabilité limitée (SURL) ;
- Société anonyme (SA) ;
- Société de fait (SF) ; et
- Le Groupement

1. Obligations d'immatriculation

Sont astreints à l'immatriculation au registre du commerce :

- Tout commerçant, personne physique ou morale;
- Toute entreprise commerciale ayant son siège à l'étranger et qui ouvre en Algérie, une agence, une succursale ou tout autre établissement;
- Toute représentation commerciale étrangère exerçant une activité commerciale sur le territoire Algérien ;
- Toute entreprise artisanale, tout prestataire de services, personne physique ou morale;
- Tout locataire-gérant d'un fonds de commerce (bailleur de fonds).

Source : <http://www.cnrc.org.dz/fr/presentation/> Centre national du Registre du Commerce

L'entreprise quelle que soit sa forme juridique (GIE, entreprise individuelle, ou société) est tenue de s'immatriculer au Répertoire des Entreprises et Associations pour l'obtention d'un Numéro d'Identification Nationale des Entreprises et Associations (« NINEA »). La déclaration d'établissement doit être faite auprès de l'Inspection régionale du travail et de la sécurité sociale du siège social de l'entreprise, au moyen d'un formulaire appelé « Déclaration d'Etablissement ». En outre, pour les GIE, il existe une obligation d'enregistrement des statuts, du règlement intérieur et du Procès-verbal de l'assemblée générale constitutive au Centre des services fiscaux du lieu du siège social (Impôts et Domaines). Enfin, c'est un notaire qui accomplira les formalités de constitution d'une SARL, SA, ou SURL. Aucune formalité d'enregistrement n'est requise pour les SP ni pour les SF.

Droit du Travail

1. Les droits fondamentaux reconnus aux salariés

Les articles 5 et 6 du Chapitre 1 Droits des Travailleurs du Titre II Droits et obligations des travailleurs du Code du Travail Algérien énonce quels sont les droits fondamentaux dont bénéficient les salariés :

« Art. 5 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants:

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- participation dans l'organisme employeur,
- sécurité sociale et retraite,
- hygiène, sécurité et médecine du travail,
- repos,

- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- recours à la grève.

Art. 6 - Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due, aux œuvres sociales,
- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail. »

- **Principe de non-discrimination**

L'article 17 du CT prévoit que « toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non, à un syndicat, est nulle et de nul effet ».

- **Droit de réunion et liberté syndicale**

Les droits de réunion et de liberté syndicale sont considérés, notamment par les articles 5 et 6 Code du travail, comme des droits fondamentaux des travailleurs (« exercice du droit syndical, négociation collective »).

Les modalités d'exercice de ces droits sont prévus, depuis la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996, au livre troisième du Code du Travail Exercice du droit syndical et prévention et règlement des conflits .

Il y est en effet affirmé que les travailleurs salariés d'une part, et les employeurs d'autre part, de mêmes professions, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales, à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux. A cet effet, est également affirmé leur droit à fonder des organisations syndicales ou d'adhérer, de façon libre et volontaire, à des organisations syndicales existantes à la seule condition de se conformer à la législation en vigueur et aux statuts de ces organisations syndicales (articles 3 et 4 du Livre troisième du Code du travail).

La liberté syndicale semble garantie par les facilités et la protection qu'offre le CT aux délégués et représentants syndicaux dans l'entreprise, dans son titre IV Dispositions particulières aux organisations syndicales de travailleurs salariés.

Il est prévu aux articles 46 à 49 du CT des facilités pour les délégués syndicaux : crédit d'heures, absences justifiées, mise à disposition de moyens nécessaires à la réunion, subventions de l'Etat- uniquement pour les organisations les plus représentatives au niveau national.

Par ailleurs, la liberté syndicale est consacrée aux articles 50 à 57 du CT qui prévoient la protection particulière des syndiqués et représentants syndicaux :

Art. 50 - Nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un travailleur lors de l'embauchage, de la conduite et de la répartition du travail, de l'avancement, de la promotion dans la carrière, de la détermination de la rémunération, ainsi qu'en matière de formation professionnelle et d'avantages sociaux, en raison des ses activités syndicales.

Art. 51 - Nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et des ses activités [...].

Art. 56 bis - Tout licenciement d'un délégué syndical intervenu en violation des dispositions de la présente loi est nul et de nul effet.

En 2002, une mission d'enquête de la FIDH sur les libertés syndicales en Algérie rapporte cependant l'existence d'entraves à l'exercice du droit syndical, dont le pluralisme ne serait que formel.

La mission rapporte qu'en Algérie les droits des syndicats sont conditionnés à leur représentativité, notion définie par la loi algérienne 90/14 et la circulaire n° 009 du 19 mai.

Cette condition de représentativité est largement utilisée par les employeurs et les administrations pour s'opposer à l'activité syndicale, et rend inefficace les dispositions du Code du Travail qui punissent pénalement l'entrave au libre exercice du droit syndical et est en contradiction avec la Convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail sur le droit d'organisation et de négociation collective qui interdit aux employeurs et aux syndicats des salariés de s'ingérer réciproquement dans leurs affaires mutuelles.

En outre, l'article 34 de cette même loi épargne les organisations syndicales des travailleurs salariés constituées six mois avant la promulgation de cette loi, de l'obligation de satisfaire aux critères fixés par les articles cités. De fait, la seule organisation syndicale concernée par cette mesure d'exception est l'UGTA (Union Générale des Travailleurs Algériens) syndicat proche des pouvoirs politiques, qui est par conséquent déclarée d'office représentative. Les autres organisations rencontrant des difficultés notamment purement administratives à être déclarée représentatives, le pluralisme syndical est largement restreint en Algérie.

Par ailleurs, la mission rapporte que tous les syndicats rencontrés, à l'exception de l'UGTA, se plaignent du manque de moyens matériels et financiers à leur disposition. En effet, l'article 48 de la loi 90-14 prévoit les éventuelles subventions de l'Etat pour « les syndicats les plus représentatifs » : cet article permet de fait aux autorités de priver les syndicats autonomes des subventions dont dispose l'UGTA.

- **Travail des enfants**

L'âge minimal pour travailler est en principe 16 ans, cependant des dérogations peuvent être autorisées.

L'article 15 du CT énonce en effet : « L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans, sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal. Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité ».

Des sanctions pénales sont prévues par le CT à cet égard : l'article 140 du CT énonce que « Hormis le cas d'un contrat d'apprentissage établi conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, tout recrutement d'un jeune travailleur n'ayant pas atteint l'âge prévu par la loi, est puni d'une amende de 1.000 à 2.000 DA. En cas de récidive, une peine de prison de quinze (15) jours à deux (2) mois peut être prononcée, sans préjudice d'une amende qui peut s'élever au double de celle prévue à l'alinéa précédent ».

Le travail des enfants reste tout de même une réalité. Unicef établit en effet un pourcentage de 5% des enfants travaillant avant l'âge légal dans ses statistiques pour la période 2000-2010. En juin 2011, Emmanuel Fontaine, représentant du bureau de l'Unicef à Alger déclare qu'environ 340 000 enfants algériens travaillent. Déclaration qui contredit le discours officiel du Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale algérien qui se targue, en s'appuyant sur les résultats des contrôles des services de l'Inspection du travail, d'un taux d'enfants au travail relativement faible et s'inscrivant en baisse d'année en année, à 0,17 % en 2008 contre 0,54 % en 2006 et 0,56 % en 2002.

Selon Emmanuel Fontaine, la réalité est autre, notamment parce que le travail des enfants ne se trouve pas forcément dans les usines ou les champs contrôlés par l'Inspection du travail. Le travail des enfants est peu visible et difficile à chiffrer car il est domestique (vente de galettes dans la rue, travail manuel dans l'entreprise familiale, ...) et non sanctionné par le Code du travail.

- **Encadrement du travail de nuit et du travail des femmes**

D'après le code du travail, est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit (article 28 du CT) et il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit (article 29 du CT).

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.

- **Les droits liés à la durée du travail**

Les articles 22 et suivants du Code du travail définissent les droits des travailleurs quant à la durée de leur travail. Ainsi, la durée légale de travail est fixée à quarante-quatre (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail et est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

Toutefois, il existe encore des dérogations à cette règle puisqu'il est prévu que la durée hebdomadaire de travail peut être réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux ou augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Ce sont les conventions ou accords collectifs qui doivent préciser la liste des postes concernées.

- **Le problème de l'inspection du travail et le manque de sanctions**

La Convention no 81 OIT sur l'inspection du travail (commerce et industrie) de 1947 ratifiée en 1962 par l'Algérie. En outre, l'article 138 du code du travail in Dispositions pénales énonce : « Les inspecteurs du travail constatent et relèvent les infractions aux dispositions de la présente loi, conformément à la législation du travail ».

L'inspection générale du travail est un organisme autonome placé sous la tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Elle comprend des structures centrales et des structures déconcentrées.

Entres autres missions, l'inspection du travail doit assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations individuelles et collectives de travail, aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des travailleurs et d'une façon particulière de:

- relever toute infraction en matière de non affiliation des travailleurs salariés à la sécurité sociale (art. 21 à 22 de la loi no 04-17 du 10 novembre 2004);
- informer par écrit l'organisme de sécurité sociale sur les infractions à la législation et à la réglementation de sécurité sociale (art. 21 de la loi no 04-17 du 10 novembre 2004);
- relever les infractions aux dispositions de la loi 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, notamment en matière d'emploi d'un travailleur étranger sans permis de travail ou sans l'autorisation de travail temporaire;

- constater et de relever les infractions de la loi 04-09 du 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi (notification aux services publics et privés de placement les emplois vacants et les besoins en main d'œuvre et aux recrutements effectués).

Malgré les réformes récentes de l'inspection du travail, afin de lui donner plus de moyens d'action, son inefficacité à lutter contre le travail au noir ou le travail des enfants est toujours dénoncée à côté du manque de sanctions efficaces prévues par le Code du travail. A propos du travail au noir, le quotidien El Watan indiquait en 2007 par le biais d'une de ses sources, que des inspecteurs préféraient fermer les yeux dans certaines situations de transgressions, principalement pour éviter un éventuel licenciement collectif des travailleurs.

2. Les obligations de l'employeur

- Obligation de déclaration/économie informelle

Malgré l'encadrement juridique de la relation de travail prévu dans le Code du travail, le secteur privé algérien se caractérise par l'informel qui y règne. Selon l'UGTA, un million d'employeurs se dispensent de déclarer tous leurs salariés, privant ces derniers de protection sociale¹. Selon une enquête effectuée à la fin de l'année 2010 par l'Office national des statistiques (ONS) « La moitié de la population occupée n'était pas affiliée à la sécurité sociale au 4e trimestre de l'année 2009, soit un taux de 50,4% de l'ensemble des employés en Algérie ». En outre, « Sur les 9 472 000 occupés enregistrés au 4e trimestre de l'année dernière 4 778 000 personnes ne sont pas affiliées au régime de la sécurité sociale, soit un occupé sur deux », précise l'ONS dans cette enquête qui a touché un échantillon de 15 104 ménages à travers l'Algérie.

Actualité : Le 14 mars 2012 s'est tenu un colloque international organisé par le club Cercle algérien de réflexion sur l'entreprise (CARE), en partenariat avec le ministère du Commerce sous le thème «L'économie informelle en Algérie : les pistes d'une transition vers la formalisation». À l'issue de ce colloque a été annoncée l'installation prochaine d'une "Task force" qui sera chargée de rédiger un Livre blanc pour contribuer à trouver des solutions au secteur informel en Algérie. Ce groupe de travail devrait être constitué des représentants d'organismes étatiques, des universitaires algériens et internationaux ainsi que des opérateurs économiques et le Livre Blanc devrait être prêt dans un an au minimum afin de fixer des pistes pragmatiques pour régler le problème de l'informel. Le renforcement de l'appareil de production national, la facilitation des crédits bancaires, et le rapprochement entre l'enseignement supérieur et le marché du travail sont les principales propositions formulées par les représentants du patronat algérien pour lutter contre l'économie informelle. Toutefois, il faut par noter le report (mais non l'abandon) de la mesure phare préconisée par le Ministère du Commerce dès avant le colloque international sur le

¹ <http://www.monde-diplomatique.fr/2011/02/ABDERRAHIM/20116>

paiement par chèque des montants de plus de 500.000 DA afin de permettre plus de traçabilité des transactions financières.

- **Le régime de protection sociale**

Le régime de protection sociale algérien applicable à toutes les personnes exerçant une activité professionnelle comprend² :

- les assurances sociales qui couvrent la maladie et la maternité ;
- l'invalidité et le décès ;
- l'assurance vieillesse ;
- l'assurance accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- les prestations familiales ;
- l'assurance chômage.

Durant la période 2010-2011, un ambitieux programme de réforme de la sécurité sociale a été lancé en Algérie³. Les principaux axes de ce programme sont :

1- l'amélioration de la qualité des prestations avec notamment le développement des structures de proximité, le développement du système tiers payant (médicaments et soins avec le dispositif de convention du médecin traitant) , le développement des actions sanitaires dont les centres régionaux d'imagerie médicale et les cliniques spécialisées , les mesures d'amélioration du pouvoir d'achat des retraités ...)

2- la modernisation : avec notamment la modernisation des infrastructures , la généralisation de l'outil informatique , la qualification des ressources humaines et surtout l'introduction de la carte électronique de l'assuré social «CHIFA » qui est déjà au stade de 5 000.000 cartes établies pour plus de 18 000 000 de bénéficiaires .

3- la préservation des équilibres financiers des organismes de sécurité sociale avec notamment la réforme des instruments de recouvrement des cotisations, la réforme structurelle du financement de la sécurité sociale, la politique de remboursement du médicament visant la rationalisation des dépenses de l'assurance maladie à travers la promotion du médicament générique et de la production pharmaceutique locale.

- **Les cotisations en Algérie AU 01/01/2011 4**

² http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_algerie.html

³ http://conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation_securite_sociale_algerie.pdf

⁴ <http://www.cleiss.fr/docs/cotisations/algerie.html>

Sources : *Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (2011)*

BRANCHES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIALE	PART ŒUVRES SOCIALES	Total
Assurances sociales : (maladie, maternité, invalidité et décès)	12,50%	1,50%	-	14,00%
Accidents du travail et maladies professionnelles	1,25 %	-	-	1,25 %
Retraite	10,00 %	6,75 %	0,50 %	17,25 %
Assurance-chômage	1,001 %	0,50 %	-	1,50 %
Retraite anticipée	0,25 %	0,25 %	-	0,50 %
Logement social	-	-	0,50 %	0,50 %
Total	25,00 %	9,00 %	1,00 %	35,00 %

Le système de protection sociale algérien est très complet mais souffre en pratique de l'importance du travail non déclaré ou sous déclaré.