

Décret législatif n° 94-09 du 15 Dhou El Hidja 1414 correspondant au 26 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi. (page 03) (Publié dans JO n°34 du 01/06/1994)

Le Président de l'Etat,

Vu la Constitution, notamment son article 115,

Vu la plate-forme portant consensus national sur la période transitoire et notamment ses articles 5 et 42 ;

Vu la loi n° 83-11 du 2 juillet 1982, modifiée, relative aux assurances sociales ;

Vu la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983, modifiée, relative à la retraite ;

Vu la loi n° 83-14 du 2 juillet 1983 relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale ;

Vu la loi n° 83-15 du 2 juillet 1983 relative au contentieux en matière de sécurité sociale ;

Vu la loi n° 90-02 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève ;

Vu la loi n° 90-03 du 8 février 1990 relative à l'inspection du travail ;

Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail ;

Vu la loi n° 90-14 du 2 juin 1990, modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical ;

Le Conseil des ministres entendu ;

Promulgue le décret législatif dont la teneur suit :

Chapitre I : Objet et champ d'application

Article 1er.- Le présent décret législatif a pour objet d'organiser la préservation de l'emploi et de fixer le dispositif de protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi pour raison économique.

Il fixe dans ce cadre :

- les règles et procédures qui régissent le recours aux réajustements des niveaux de l'emploi pour raison économique;
- la nature, les niveaux et les formes de l'aide que les pouvoirs publics pourraient accorder en faveur de la préservation et de la promotion de l'emploi.

Art. 2.- Les dispositions du présent décret législatif sont applicables à l'ensemble des salariés et employeurs du secteur économique quel que soit leur statut juridique. Elles peuvent être étendues aux salariés des institutions et administrations publiques par un texte particulier.

Chapitre II : Le dispositif de protection des salaires

Art. 3.- Le dispositif national de protection des salariés contre le risque de perte d'emploi de façon involontaire pour raison économique, se compose d'instruments légaux instituant, notamment :

- un système dynamique de placement en emploi des salariés l'ayant perdu pour raison économique dans le cadre d'une compression d'effectif ou à la suite d'une cessation légale de l'activité de l'employeur dont l'organisation, la structuration et le financement sont fixés par voie réglementaire;

- un dispositif d'aide et de soutien à la préservation et à la promotion de l'emploi tel que défini par le présent décret législatif;

- un régime de retraite anticipée tel que défini par décret législatif;

- un régime d'assurance chômage en faveur des salariés ayant perdu de façon involontaire leur emploi et pour cause économique dont les fondements, les conditions d'accès et la nature et niveaux des prestations sont déterminés par décret législatif.

Art. 4.- Les régimes d'assurance chômage et de retraite anticipée sont financés par des cotisations à la charge des employeurs et des salariés de tous les secteurs d'activités y compris ceux des institutions et administrations publiques.

Chapitre III : La procédure de recours aux compressions d'effectifs

Section 1 : Dispositions générales

Art. 5.- Tout employeur occupant plus de neuf (09) salariés, qui décide de recourir à des réajustements des niveaux de l'emploi et salaires doit les inscrire dans le cadre du dispositif de protection prévu par le présent décret législatif se traduisant par un volet social.

Art. 6.- Le volet social prévu à l'article 5 ci-dessus, approuvé par les organes habilités de l'organisme employeur, est conçu en deux phases distinctes et successives telles que définies aux articles 7, 8 et 9 ci-dessous.

Art. 7.- La première phase du volet social englobe une, plusieurs, ou l'ensemble des mesures ci-après :

- adaptation du régime indemnitaire, notamment des primes et indemnités liées aux résultats du travail;

- réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail y compris ceux des cadres dirigeants et/ou gel des avancements;

- organisation et conduite d'actions de formation-reconversion de salariés nécessaires à des redéploiements d'effectifs;
- suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires;
- mise à la retraite des salariés ayant atteint l'âge légal et ceux pouvant bénéficier d'une retraite anticipée;
- introduction du partage du travail et du travail à temps partiel;
- non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

Art. 8.- La deuxième phase du volet social comprend une ou les deux actions ci-après :

- organisation par l'employeur, en relation avec ceux de la branche ou du secteur d'activité auxquels il appartient et les services publics de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle et des administrations sectorielles compétentes, d'actions de redéploiement des salariés concernés;
- création d'activités, le cas échéant, avec le soutien de l'état, en faveur des salariés objet de redéploiement;

Art. 9.- Le volet social de tout organisme employeur comporte obligatoirement, dans le cadre de sa deuxième phase :

- la définition des paramètres et critères devant permettre l'identification des salariés devant bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions du présent décret législatif;
- les conditions et modalités d'élaboration des listes nominatives des salariés, éclatées par lieu de travail le cas échéant, devant bénéficier :
- d'une mise à la retraite;
- d'une admission à la retraite anticipée;
- des prestations de l'assurance chômage;
- d'emplois de substitution par redéploiement.

Art. 10.- Le contenu exhaustif de l'ensemble des mesures prévues au titre du volet social est, dès son adoption, présenté par l'employeur ou son représentant au comité de participation et aux organisations syndicales représentatives des travailleurs de l'entreprise, dans le cadre de réunions distinctes spécialement convoquées à cet effet.

La convocation est accompagnée du document portant contenu du volet social.

Art. 11.- Les réunions prévues à l'article 10 ci-dessus ont pour objet notamment de préparer les conditions nécessaires à la concertation autour du contenu et des conditions de mise en oeuvre du volet social et de permettre :

- aux parties d'affirmer leur volonté de recourir à la conciliation, la médiation et le cas échéant, l'arbitrage pour le règlement de tout différend qui pourrait survenir dans ce domaine;
- aux représentants de l'employeur d'expliquer et de présenter la situation économique et financière, ainsi que le contenu du volet social;

- aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis, suggestions, remarques, propositions et recommandations sur le contenu du volet social.

Art. 12.- Le recueil de l'avis du comité de participation, l'organisation et l'encadrement de la négociation avec les représentants syndicaux des travailleurs autour du contenu du volet social et de sa mise en oeuvre, s'effectuent conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment les lois n° 90-02 du 6 février 1990 et n° 90-11 du 21 avril 1990 susvisées.

En l'absence d'organisations syndicales représentatives et pour les besoins de la négociation, la représentation des travailleurs est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des travailleurs dans les proportions fixées par l'article 41 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990, susvisée.

Art. 13.- Les négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs, telles que prévues à l'article 12 ci-dessus, donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal, signé des deux parties, qui consigne les points d'accords et le cas échéant les questions faisant l'objet de réserves ou de désaccords.

Art. 14.- En cas de persistance de désaccords sur un ou plusieurs éléments du volet social, et avant sa mise en oeuvre par l'employeur, les parties peuvent recourir à la médiation et/ou à l'arbitrage dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Art. 15.- Le volet social ayant fait l'objet d'un accord, après dépôt par l'employeur auprès du greffe du tribunal et de l'inspection du travail territorialement compétents, est mis en oeuvre selon les délais et modalités convenus et dans le strict respect des dispositions du présent décret législatif.

Art. 16.- La mise en oeuvre par l'employeur des mesures de compressions d'effectifs doit être accompagnée obligatoirement :

- de l'établissement de décisions individuelles portant fin de la relation de travail;
- du paiement des indemnités de licenciement prévues à l'article 22 ci-dessous;
- de l'établissement et de la communication à l'inspection du travail territorialement compétente et aux caisses d'assurance chômage et de retraite anticipée, des listes nominatives des salariés concernés par les compressions d'effectifs.

Section 2 : Dispositions transitoires

Art. 17.- Pour les entreprises publiques du secteur économique qui, à la date de promulgation du présent décret législatif font l'objet d'une procédure de dissolution et/ou dont la dissolution doit intervenir avant la date du 31 décembre 1994 et celles disposant d'un plan de redressement déjà adopté, ou devant l'être, avant la date du 31 décembre 1994, le volet social est conçu en une phase unique qui permet l'identification et l'établissement des listes des salariés:

- à mettre en retraite;

- à admettre à la retraite anticipée;
- à redéployer;
- à licencier pour cause économique en vue d'une admission aux prestations de l'assurance chômage.

Art. 18.- Les indemnités, contributions et cotisations prévues par la législation en vigueur au profit des travailleurs et des organismes de sécurité sociale et notamment ceux chargés de la retraite, de la retraite anticipée et de l'assurance chômage sont, pour les entreprises publiques dont la dissolution est prononcée conformément aux dispositions légales en vigueur avant la date du 31 décembre 1994, à la charge du trésor public qui en assure le paiement, en relation avec le liquidateur désigné, conformément aux procédures en vigueur.

Art. 19.- Le plan de redressement de l'entreprise publique prévu à l'article 17 ci-dessus doit assurer le financement des indemnités légales des travailleurs à licencier et des cotisations et contributions sociales prévues par la législation en vigueur.

Chapitre IV : Les compressions d'effectifs et les indemnités

Art. 20.- L'employeur ne peut recourir et mettre en oeuvre des compressions d'effectifs que s'il est à jour en matière de paiement des cotisations de sécurité sociale y compris celles instituées par les régimes d'assurance chômage et retraite anticipée.

En cas de retard, un échéancier de régularisation est établi en relation avec les organismes de sécurité sociale et dont l'exécution est étalée sur une période fixée par convention entre les parties concernées.

Art. 21.- Les salariés devant faire l'objet d'une cessation de la relation de travail dans le cadre d'une compression d'effectif et qui bénéficient en compensation soit d'un emploi, soit d'une admission à la retraite ou à la retraite anticipée n'ont droit à aucune indemnité autre que celle qui leur est due au titre des droits à congé payé.

Art. 22. Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une compression d'effectif et qui bénéficie d'une admission au régime d'assurance chômage ouvre droit à une indemnité égale à trois (3) mois de salaire à la charge de l'employeur. Elle est versée au moment du licenciement.

Le salarié prévu à l'alinéa ci-dessus est admis aux prestations de l'assurance chômage deux mois (2) après la date de son licenciement.

Art. 23.- L'indemnité prévue à l'article 22 ci-dessus est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze mois qui précèdent la cessation de la relation de travail.

Art. 24.- A l'exception de l'indemnité représentant droit à congé payé, les indemnités accordées aux travailleurs au titre du licenciement pour raison économique sont soumises à prélèvement des cotisations de sécurité sociale et à versement par l'employeur des charges de sécurité sociale y afférentes et pour la période qu'elles couvrent.

Chapitre V : La préservation de l'emploi

Art. 25.- Tout employeur qui met en oeuvre des mesures de nature à réduire ou à éviter le recours aux compressions d'effectifs, peut prétendre à des aides publiques telles que prévues par le présent décret législatif.

Art. 26.- Les aides publiques prévues à l'article 25 ci-dessus comprennent une ou plusieurs des mesures ci-après :

- dégrèvement ou exonérations fiscales et/ou parafiscales dans le cadre des lois de finances;
- subvention au titre du financement partiel des cycles de formation, reconversion et de création d'activités en faveur des salariés de l'entreprise dans le cadre d'une convention liant l'employeur aux services de l'administration chargée de la gestion et de l'administration du Fonds national pour la promotion de l'emploi;
- octroi par le Fonds national pour la promotion de l'emploi de garanties nécessaires à l'accès aux prêts devant financer des investissements de valorisation des capacités de production installées et/ou de création d'activités nouvelles.

Art. 27.- Les administrations locales compétentes soutiennent les efforts de l'employeur dans ses actions par notamment :

- le placement en emploi des salariés licenciés;
- l'organisation de chantiers de travail d'utilité publique en faveur des salariés licenciés;
- l'aide en matière d'accès aux facteurs et moyens de production nécessaires à la création d'activités pour propre compte.

Les conditions et modalités d'application du présent article et des articles 25 et 26 ci-dessus sont fixées en tant que de besoin par voie réglementaire.

Art. 28.- Les salariés admis à l'assurance chômage ou à la retraite anticipée dans le cadre des lois en vigueur continuent, durant une période minimale d'une (1) année, à bénéficier des prestations des oeuvres sociales de leur dernier employeur.

Au delà de la période fixée à l'alinéa ci-dessus, les salariés peuvent continuer à bénéficier des oeuvres sociales selon des conditions, formes et niveaux déterminés par accord collectif.

Art. 29.- Tout employeur est tenu de mettre à la retraite le salarié qui remplit les conditions légales requises pour prétendre à une pension.

Toutefois et à titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 1996, les salariés ayant atteint l'âge légal d'admission à la retraite mais dont le nombre d'années validées par le régime de retraite est inférieur à 32 années, peuvent bénéficier d'une validation de 5 années supplémentaires au maximum si une demande de pension est introduite avant le 31 décembre 1996.

Art. 30.- Lorsque le salarié visé à l'article 29 ci-dessus dépasse l'âge d'admission à la retraite de

trois (3) années, celui-ci peut bénéficier de deux (2) années de validation au maximum. La validation est portée à trois (3) années lorsqu'il dépasse l'âge légal de départ à la retraite de deux années seulement, elle peut aller jusqu'à cinq années lorsque le salarié concerné a atteint l'âge légal d'admission à la retraite ou le dépasse de moins d'une (1) année.

Art. 31.- La validation supplémentaire visée aux articles 29 et 30 ci-dessus est obtenue auprès de l'organisme de retraite après paiement par l'employeur d'une contribution de validation dont le montant est fixé à un (1) mois et demi (1/2) de salaire par année supplémentaire validée.

Sans préjudice des dispositions particulières applicables aux moudjahidine, le taux servant au calcul de la pension de retraite ne saurait être supérieur au taux maximum de 80% prévu par la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983, susvisée.

Art. 32.- Les conditions et modalités de mise en oeuvre des dispositions des articles 29 à 31 ci-dessus sont déterminées par accord collectif.

Chapitre VI : Dispositions particulières le partage du travail

Art. 33.- Lorsque pour éviter le recours à des compressions d'effectifs, les partenaires sociaux au sein de l'organisme employeur décident d'une politique de partage du travail, les taux de réduction du salaire ne peuvent en aucun cas dépasser celui de la diminution du temps de travail et sont fixés par accord collectif en relation avec le niveau des salaires.

Chapitre VII : Les Sanctions

Art. 34.- Le défaut de déclaration des compressions d'effectifs et de paiement des cotisations tels que stipulés à l'article 20 ci-dessus, constituent une infraction au sens du présent décret législatif, et entraînent une amende de 2 000 à 5 000 DA, multipliée par autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Chapitre VIII : Dispositions Finales

Art. 35.- Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles du présent décret législatif et notamment l'article 72 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Art. 36.- Le présent décret législatif sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 15 Dhou El Hidja 1414 correspondant au 26 mai 1994.

Liamine ZEROUAL.