

DÉCRET LÉGISLATIF N° 94-09 DU 26/5/94 PORTANT PRESERVATION DE L'EMPLOI ET PROTECTION DES SALARIES SUSCEPTIBLES DE PERDRE DE FAÇON INVOLONTAIRE LEUR EMPLOI

CHAPITRE I OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE II LE DISPOSITIF DE PROTECTION DES SALARIES

CHAPITRE III LA PROCÉDURE DE RECOURS AUX COMPRESSIONS D'EFFECTIFS

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION II DISPOSITIONS TRANSITOIRES

CHAPITRE IV LES COMPRESSIONS D'EFFECTIFS ET LES INDEMNISATIONS

CHAPITRE V LA PRÉSERVATION DE L'EMPLOI

CHAPITRE VI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES: LE PARTAGE DU TRAVAIL

CHAPITRE VII LES SANCTIONS

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

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.

Article 2.- Les dispositions du présent décret législatif sont applicables à l'ensemble des salariés et employeurs du secteur économique, quelque 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 SALARIES

Article 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, pour cause économique, dont les fondements, les conditions d'accès, et la

nature et niveaux des prestations sont déterminés par décret législatif.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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 des cadres dirigeants et/ou gel des avancements ;
- * organisations et conduites d'actions de formation reconversion des salariés nécessaires à des redéploiement 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.

Article 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'États en faveur des salariés objets de redéploiement.

Article 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
 - o d'une mise à la retraite ;
 - o d'une admission à la retraite anticipée ;
 - o des prestations de l'assurance chômage ;
 - o d'emplois de substitution par redéploiement.

Article 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.

Article 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 différent 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.

Article 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 sus-visées.

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.

Article 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'accord et le cas échéant les questions faisant l'objet de réserves ou de désaccords.

Article 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.

Article 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 compétent et mis en oeuvre selon les délais et les modalités convenus, et dans le strict respect des dispositions du présent décret législatif.

Article 16.- La mise en oeuvre par l'employeur des mesures de compression 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 II DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 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, le volet social est conçu en une phase unique qui permet l'identification et l'établissement des listes des salariés

- * à mettre à la 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.

Article 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.

Article 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 INDEMNISATIONS

Article 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 de 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.

Article 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 indemnisation autre que celle qui leur est due au titre des droits à congés payés.

Article 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 (03) 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 (02) mois après la date de son licenciement.

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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 ou 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.

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

- * le placement en emploi des salariés licenciés ;
- * l'organisation des 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'activité 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.

Article 28.-Les salariés admis à l'assurance chômage ou à la retraite anticipée dans le cadre des lois en vigueur continuent, pendant une période minimale d'une (01) 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 continuent à bénéficier des oeuvres sociales selon des conditions, formes et niveaux déterminés par accord collectif.

Article 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.

Article 30.- Lorsque le salarié visé à l'article 29 ci-dessus dépasse l'âge d'admission à la retraite de trois (03) années, celui-ci peut bénéficier de deux (02) années de validation au maximum; la validation est portée à trois (03) 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 (01) année.

Article 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 mois et demi (1,5) 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.

Article 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

Article 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

Article 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 entraîne une amende de 2000 à 5000 DA, multipliée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

Article 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.

Article 36.- Le présent décret sera publié au Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire.

Fait à Alger, le 26 mai 1994.
Liamine ZEROUAL.