



Licenciement disciplinaire - Procédures et effets

publié le **03/04/2015**, vu **22976** fois, Auteur : [Khaled TOUATI](#)

Présentation : Le licenciement en vertu de la législation Algérienne du travail est une procédure unilatérale prise par l'employeur, c'est une forme de mise en terme du contrat de travail conclut auparavant avec l'employé. Seulement, dans l'espoir de protéger les droits du travailleur, l'employeur est placé dans un champ restreint auquel, il devra suivre rigoureusement les procédures prévues par les lois et réglementations régissant le domaine de travail et il devra justifier tous les motifs et les raisons pour pallier à toute sorte de licenciement abusif.

1.

Procédures de licenciement disciplinaire :

Il y a deux types de procédures à entreprendre en matière de licenciement disciplinaire :

1- Procédures disciplinaires de forme : elles se conforment aux éléments suivants :

1. **L'existence de règlement intérieur au sein de l'organisme employeur :**

Conformément à l'article 73 aliéna 2 de la [loi 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée par la loi 91-29 du 21 décembre 1991 relative aux relations de travail](#), le licenciement prévu à l'article 73 de la même loi est prononcé dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur.

En entend par cette disposition, l'entreprise qui occupe vingt (20) travailleur et plus, doit élaboré un règlement intérieur, ce dernier permettra la détermination des procédures disciplinaires notamment, celles qui doivent être suivies en cas de prise de décision d'un licenciement à l'encontre d'un travailleur, de plus, il est impératif que l'employeur défini l'ensemble des fautes professionnelles, les degrés des sanctions y afférentes et les procédures de mise en œuvre (Art 77/2 de la loi 90-11).

2. **Respect des garanties dictées par la loi au profit du travailleur :**

Le travailleur est en position de faiblesse à l'égard de son organisme employeur, c'est pour ces raisons que le Législateur, lui a spécifié des garanties lors de la mise en œuvre des procédures de licenciement, cette protection a été adopté après la modification de l'article 73 de la loi 90-11, qui stipulait jadis, que l'employeur est libre d'entreprendre ses propres directives en matière de procédures disciplinaires pour le licenciement du travailleur dans le cas ou l'organisme occupe plus de vingt (20) travailleur, et dans le cas ou l'employeur procède au licenciement du travailleur, dont le règlement intérieur n'était pas conforme aux articles 75, 77 et 79 de la loi précitée ceci, il est considéré un licenciement abusif.

La modification de l'article 73-2 de la loi 90-11 par la loi 91-21 a donné plus de garanties au

travailleur au cours de procédures disciplinaires entreprises en matière de licenciement, qui doivent être souscrites dans le règlement intérieur de l'organisme, à savoir :

- La notification, par écrit, de la décision du licenciement,
 - L'audition du travailleur par l'employeur,
 - Le choix du travailleur d'être assisté par une personne appartenant à l'employeur.
- **La notification écrite de la décision du licenciement** : la loi 90-11 relative aux relations du travail, n'a pas précisé le délai imparti à la notification écrite, cette règle est déterminé fréquemment, par le règlement intérieur de l'organisme employeur, mais attendu que le licenciement est une sanction extrêmement sévère classée au troisième degré, selon les dispositions des règlements intérieurs, la convocation doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres du travailleur contre décharge. En outre, la lettre doit préciser la date, l'heure et l'objet de l'entretien et elle doit aussi informer le travailleur qu'il peut se faire accompagner par un représentant du personnel (s'il y en a), par une personne de son choix.
 - **L'audition du travailleur** : cette mesure est indispensable et substantielle, qui doit être respectée par l'employeur, à défaut le licenciement est rendu abusif, Sans aucun doute, l'audition du travailleur est un moyen de défense qui lui permettra de savoir dans quelles conjonctures la faute a été commise et de mesurer les justifications avancées par le travailleur dans l'espoir que ce dernier soit privilégié de certaines circonstances atténuantes. En ce sens, le législateur Algérien, en vertu de l'article 73-1 de la loi 90-11 prévoit que dans la détermination de la faute grave commise par le travailleur, l'employeur devra tenir compte notamment, des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, de son étendue et de son degré, de sa gravité, du préjudice causé, ainsi que de la conduite que le travailleur adoptait, jusqu'à la date de sa faute envers le patrimoine de son organisme employeur.
 - **Le choix d'être assisté par un travailleur** : avant de procéder à l'audition du travailleur, il est impératif d'informer le travailleur de son droit d'être assisté par une personne appartenant à l'organisme employeur (art 73-2 de la loi 90-11).

Cependant, la loi n'a pas déterminé, comment et où, l'audition du travailleur doit être faite, de plus, la plupart des travailleur, par méconnaissance, ne recours pas à cette démarche qui peut leur garantir une défense fortifiée.

A défaut d'interférence du Législateur de préciser les procédures qui nous offrent la manière de faire valoir les droits de défense appartenant au travailleur, cités par l'article 73-2 de la loi 90-11, risque d'entraîner un licenciement abusif, l'employeur est tenu rigoureusement d'introduire dans son règlement intérieur tout ce qui concerne les démarches à entreprendre, quant à l'application stricte de ces procédures, à savoir :

- L'employeur est tenu de respecter la procédure qui est imposée par la loi, elle comprend un entretien préalable avec le travailleur ceci, se réalise, comme il est déjà appris plus haut, suite à un courrier adressé par l'employeur avec accusé de réception, quelques jours avant l'entretien (le délai est fixé selon le règlement intérieur de l'organisme), l'avis de notification doit obligatoirement comporter l'énoncé des motifs indiqués par le l'employeur, à cet effet, *la jurisprudence Algérienne s'est manifestée dans l'arrêt 158393 du 14 avril 1998 rendu par la cour suprême d'Alger, en cassant le jugement rendu par le juge de fond qui a la décision de licenciement, il lui reproche l'inobservance quant à l'application de l'article 73-2 et 73-3 de la loi 91-21 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi 90-11 relative aux relations du travail, en vertu de laquelle, le juge de fond a considéré que le licenciement est rendu abusif puisque il n'a pas respecté les procédures prévues par les articles précités et ce, en ce qui concerne l'audition et l'assistance du travailleur, par conséquent, l'article 73-2 prévoit que le*

licenciement est prononcé conformément aux dispositions du règlement intérieur, à savoir que les textes relatifs au règlement intérieur de la banque (Banque d'Algérie Centrale) prévoit, selon les articles 2 et 6 que ce principe n'est pas applicable à l'égard des travailleur qui occupe des postes provisoires, d'autant plus, la partie demanderesse confirme avoir entendu la partie défenderesse, en lui adressant deux lettres le 14 et 16 juin 1994, et de fait, il n'a pas dérogé à l'application stricte de l'article 73-2 de la loi 91-29, en revanche , il s'appert, par le moyen de défense évoqué par la partie défenderesse, que sa relation de travail entre dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ceci, exclue l'application des articles 2 et 6 du règlement intérieur, ce qui fait ressortir une contradiction dans les moyens de défense évoqués la partie demanderesse, et tout ce qu'on peut dire que cette dernière n'avait aucun droit à légitimer la décision de licenciement du fait que le règlement intérieur n'avait pas été appliqué conformément à l'article 73-2 et 3 de la loi 91-21.

- L'employeur doit communiquer le travailleur de tous les documents portés dans le dossier objet du licenciement, pour consultation minutieuse, quelques jours avant la tenue du conseil de discipline, il lui permettra, en tout état de cause, le temps de choisir la personne qui l'assistera lors de la réunion du conseil de discipline qui tiendra au siège de l'employeur.
- Lors de la réunion du conseil de discipline, le travailleur est auditionné, avec l'assistante de la personne choisie, sans aucune intimidation, il a le droit d'évoquer tous les preuves ou justifications qui tentent de l'innocenter, voire avancer tous documents qui tiennent à infirmer les griefs pesés sur lui.

2- Procédures disciplinaires de fond :

Les procédures de fond se traduisent dans les cas, où le travailleur commis une faute professionnelle entraînant le licenciement, elles sont citées selon le degré de leur gravité et compte tenu des circonstances dans lesquelles ont été commises, à l'exception de celles qui sont sanctionnées par la législation pénale qui motivent l'engagement d'une action publique devant les juridictions criminelles.

A ce titre, le législateur Algérien, en vertu de l'article 73 de la loi 90-11 modifiée et complétée par la loi 91-29, n'a pas donné une classification juridique aux fautes professionnelles, et qui justifient le licenciement sans délai-congé ni indemnité, il s'est contenté, à titre d'indication, de mettre en cause les incidents qui caractérisent la gravité des fautes professionnelles, mais tout d'abord, il est impératif de distinguer entre trois types de fautes professionnelles qui sont variables pour offrir des motifs valables au licenciement et certainement, les conséquences ne seront pas les mêmes selon le degré de gravité de la faute commise.

1. Les fautes simples :

Les fautes simples sont diverses selon le règlement intérieur de chaque organisme employeur, en entend des fautes simples, par exemple, les absences répétitives non justifiées, rendement individuel insatisfaisant en matière de production de recouvrement de créances, ces fautes permettent à l'employeur de procéder au licenciement toutefois, le travailleur licencié conserve son droit au préavis (délai-congé) et aux indemnités, sans négliger son droit à des voies de recours internes notamment, celles portées devant la représentativité syndicale, il soit ainsi, que l'employeur est tenu de convoquer le travailleur pour entretien préalable avant le licenciement pour audition.

2. Les fautes graves :

Les fautes graves sont celles qui provoquent généralement, des pertes et des perturbations à

l'entreprise, telles que l'abandon de poste, l'insubordination envers la hiérarchie, l'article 73 aliéna 2 de la loi 90-11, prévoit que le refus sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs, entraîne le licenciement sans délai-congé ni indemnité.

Reste à savoir, le cas d'abandon de poste suite à des absence répétitives, motif valable au licenciement disciplinaire, en ce sens ; *la jurisprudence Algérienne, en vertu de l'arrêt 620354 rendu par la cour de cassation en date du 07/10/2010 (affaire D.K contre SARL NADJM PLASTIQUE), un de ses moyens reproche au jugement attaqué, attendu que ce dernier n'a pas tenu compte du principe juridique prévu par l'article 73 de la loi 90-11 à savoir, que l'abandon de poste par le travailleur à plusieurs reprises sans les moindres justificatifs légaux, n'est pas considéré comme faute grave permettant à l'employeur le licenciement sans délai-congé ni indemnité, le juge de fond aurait du se référer au règlement intérieur de la SARL, ce qui a rendu son jugement objet de cassation et renvoi au tribunal du premier ressort.*

3. Les fautes lourdes :

Elles représente l'échelon le plus haut, selon la jurisprudence, la faute lourde est commise dans l'intention de nuire à l'entreprise, ceci, prive le travailleur du préavis et de l'indemnité du licenciement, voire l'indemnité compensatrice du congés payés, en cas de commission d'actes incriminés qui donne lieu à l'employeur d'engager une action judiciaire pour dommages et intérêts, à ce titre l'article 73 a bien terminé les cas, selon lesquels, la faute lourde sera tangible et ce, lorsque le travailleur commis les actes suivants :

- divulgation des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet ;
- participation à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière ;
- commission des actes de violence
- cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail ;
- refus d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur ;
- consommation de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail.

Par contre, dans le cas où ces fautes professionnelles ont été commises réellement, il en vade dire que la qualification de la faute, quelque soit sa gravité, devra tenir compte descirconstances dans lesquelles elle a été commise , en ce sens, l'article 73-1 de la loi 90-11 prévoitque l'employeur devra mettre en épreuve, les circonstances dans lesquelles la faute s'estproduite, son étendue et de son degré de gravité, du préjudice causé, ainsi que de la conduite quele travailleur adoptait, jusqu'à la date de sa faute envers le patrimoine de son organismeemployeur. Ce principe tend à protéger le travailleur d'une affliction tant morale queprofessionnelle, il s'agit avant tout, d'apprécier sa carrière professionnelle, les raisons pourlesquelles il a commis la faute afin de mesurer d'une manière équitable l'application de la sanctionqu'il mérite ceci, permettra à l'employeur de qualifier la faute en bonne et du forme compte tenu ducomportement et les compétences du travailleur.

2.

Effets du licenciement disciplinaire :

Les effets du licenciement disciplinaire se traduit dans la nature et la classification des fautes commises, il se peut que le licenciement disciplinaire se prononce avec un délai de congé avec indemnité de licenciement, soit il se prononce sans préavis et sans indemnité.

Généralement, il revient aux règlements intérieurs de déterminer la nature et la classification des sanctions, une faute classée à la troisième catégorie en matière de sanction, peut être simple et qui ne motive pas, de fait, un licenciement disciplinaire, mais elles se limitent en la rétrogradation du travailleur par exemple.

1. Licenciement disciplinaire avec délai-congé et indemnité :

Conformément à l'article 73-5 de la loi 90-11, le travailleur licencié qui n'a pas commis une faute grave ou faute lourde, ouvre droit à un délai de congé (préavis), dont la durée minimale est fixée dans les accords et les conventions collectives, le préavis est un délai de prévenance de la relation de travail à durée indéterminée, le travailleur bénéficie de deux (2) heures par jour dans le but de chercher un nouvel emploi, les deux heures qui lui sont attribuées restent toujours rémunérées et ne diminuent pas son salaire, et le contrat de travail reste en vigueur avec tous les droits et obligations mutuels entre les parties.

Dans certains cas, le travailleur est contraint par son employeur de cesser l'activité jusqu'à l'épuisement de la période du préavis, à cet effet le travailleur ouvre le droit à une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération à laquelle il aurait du avoir droit, s'il a continue à exécuter son contrat de travail jusqu'au terme de la période du préavis, l'indemnité est calculée au même titre que le salaire, elle est soumise à l'impôt sur le revenu et à la retenue des cotisations de la sécurité sociale (art 73-6 de la loi 90-11).

2. Licenciement disciplinaire sans délai-congé ni indemnité :

Dans le cas où la faute se concrétise, grave ou lourde, qui justifie légitimement le licenciement sans délai-congé ni indemnité, conformément à l'article 73-2 de la loi 90-11, le travailleur peut prétendre à une **indemnité compensatrice de congés** payés égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (c'est le calcul le plus avantageux pour le travailleur) à titre d'exemple, « la période de référence du congés annuel débute le 1^{er} juillet, le travailleur depuis cette date, est bénéficiaire de 2,5 jours de congés payés par mois travaillé, s'il a été licencié le 30 décembre il a 2,5 jours x 6 = 15 jours de congés payés, qui ne sont pas encore épuisés, et cette partie doit être réglé avec le **solde tout compte** ».

A l'issue du licenciement, quelque soit ses effets, l'employeur est tenu de remettre au travailleur licencié un **certificat de travail** qui doit contenir, la dénomination des parties du contrat, les dates d'entrée et de départ du travailleur, les postes qu'il a occupés durant sa carrière au sein de l'entreprise et la signature de l'organisme employeur.

De qui précède, et quelque soit le dispositif porté dans la décision du licenciement, il doit respecter toutes les procédures prescrites par la loi, faute de quoi, il le licenciement est présumé abusif, et c'est à l'employeur d'apporter la preuve du contraire (article 73-3 de la loi 90-11).

Mr TOUATI Khaled

Juriste CASNOS Annaba

Email : touatikhaled13@gmail.com