Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2019
Doctrines

La nouvelle loi sur l'apprentissage

Chakib Boukli Hacène

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1674>

DOI : 10.4000/rdctss.1674

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2019

Pagination : 172-175

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Chakib Boukli Hacène, « La nouvelle loi sur l'apprentissage », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 novembre 2021.

URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1674> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1674>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

CHAKIB BOUKLI HACENE

UNIVERSITÉ DE SAÏDA

LA NOUVELLE LOI SUR L'APPRENTISSAGE

L'Etat algérien a toujours œuvré en faveur de la promotion de l'apprentissage et de l'accès à l'enseignement et la formation professionnelle. Ces derniers sont considérés, conformément aux articles 65 et 69 de la Constitution, comme des droits fondamentaux garantis par l'Etat aux citoyens algériens. En effet, dès la promulgation de la première législation du travail postindépendance (Ordonnance de 1975), le contrat d'apprentissage ainsi que la formation professionnelle, ont été consacrés.

Avec la loi du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage, le législateur algérien a posé les fondements juridiques de la formation professionnelle alternée, où l'apprenti reçoit, par son passage dans divers centres d'enseignement professionnel spécialisés, une formation partielle, complétée par une formation dans l'entreprise¹. Cette loi qui est entrée en vigueur durant la période dite « socialiste », n'a pas été abrogée suite à la promulgation de la Constitution de 1989 d'orientation libérale. Elle est restée opérante pendant quatre décennies, bien qu'elle fût l'objet de nombreux ajouts et modifications.

Devant cette multitude de textes d'amendement, il devenait nécessaire que le législateur intervienne avec un nouveau texte régissant l'apprentissage professionnel dans son ensemble. En effet, depuis la conversion du pays à l'économie libérale, il semble que le législateur algérien ait pris conscience du rôle primordial de l'apprentissage professionnel dans le développement des ressources humaines par la formation d'une main-d'œuvre qualifiée dans divers domaines d'activité économique, ainsi que la promotion sociale et professionnelle des travailleurs et la satisfaction des besoins du marché de l'emploi.

Dans cette perspective, Il y a eu, en premier lieu, la promulgation, le 23 février 2008, d'une loi concernant l'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels, qui fixe les dispositions fondamentales applicables à la formation professionnelle initiale, également appelée apprentissage en alternance, et à la formation professionnelle continue de recyclage et de perfectionnement.

Plus de dix ans après l'adoption de cette loi, le législateur algérien est intervenu, selon les nouvelles perspectives d'orientation en matière de formation et d'enseignement professionnels, afin de fixer par une loi de juin 2018², les règles applicables en matière d'apprentissage. Reste à connaître le contenu de cette nouvelle loi et sa concordance avec les attentes du marché de l'emploi algérien comme instrument d'insertion professionnelle pour les jeunes chômeurs qui ont quitté les bancs de l'éducation nationale sans diplôme qualifiant à un emploi particulier (A). Par ailleurs, il faut remarquer que l'apprentissage est régi, à la fois par la nouvelle législation sur l'apprentissage relevant du ministère de la formation professionnelle ainsi que par un dispositif réglementaire dédié à l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeur d'emploi appelé DAIP (dispositif d'aide à l'insertion professionnelle) élaboré par le ministère du travail. La question se pose de savoir quelles sont les raisons de cette double réglementation et ses conséquences (B).

1 Voir L. Borsali Hamdan, *Droit du travail*, collection droit pratique, Berti Editions, Alger 2014, p. 47.

2 Voir Loi n° 18-10 du 10 juin 2018 fixant les règles applicables en matière d'apprentissage.

I - LE CONTENU DE LA NOUVELLE LOI SUR L'APPRENTISSAGE

A la lecture du contenu de cette nouvelle loi sur l'apprentissage, il est aisé de constater qu'elle ne comporte pas de grandes disparités avec la précédente, et ce malgré les quatre décennies qui séparent ces deux textes. Il est clair, que le législateur algérien ne visait pas, à travers cette nouvelle loi, l'ouverture d'un grand chantier sur l'apprentissage qui aurait pu engendrer une véritable révolution dans la politique de l'emploi du pays. L'apprentissage est considéré comme un remède à l'échec scolaire qui touche plus de deux cent mille jeunes algériens chaque année³. Il demeure, en dépit des efforts considérables consentis par les pouvoirs publics pour sa promotion, comme une voie réservée aux élèves qui n'ont pu accéder au lycée ou à l'université, leur offrant, par défaut, l'opportunité d'apprendre un certain nombre de métiers qui ne requièrent pas de compétences approfondies.

La loi de 2018 sur l'apprentissage reprend l'essentiel du contenu de l'ancienne loi de 1981 avec tous ses amendements. Ainsi, le législateur n'avait comme but à travers l'élaboration de cette nouvelle loi, que de mettre un peu d'ordre dans les textes de lois, en les regroupant en un seul corpus normatif. Néanmoins, l'actuelle mouture législative sur l'apprentissage comporte quelques nouveautés, qu'on se doit de mettre en exergue.

En premier lieu, la loi de 2018 apporte des définitions claires et précises sur un certain nombre de termes qui se rapportent à l'apprentissage, qu'elle considère comme un mode de formation professionnelle organisé, en alternance, entre l'établissement public de formation professionnelle et le milieu professionnel. Il a pour but l'acquisition, dans le poste d'apprentissage, d'une qualification professionnelle initiale permettant l'exercice d'un métier dans divers secteurs d'activité.

Contrairement à la précédente législation de 1981, le contrat d'apprentissage est qualifié de manière explicite comme un contrat à durée déterminée assimilé au contrat du travail, car produisant les mêmes effets de droit. C'est un contrat tripartite, signé à la fois par l'employeur, l'apprenti et l'établissement public de formation professionnelle dont dépend l'apprenti, et cela à la différence de ce qui est énoncé dans le Code civil algérien, pour lequel le contrat reste une convention qui lie deux parties uniquement.

Par ailleurs, en plus de l'employeur, qui peut être un artisan, ou une entreprise nationale ou étrangère quels que soient sa taille ou son statut juridique, - institution comme administration publique -, la nouvelle législation a introduit le « maître d'apprentissage » qui est l'employeur lui-même, lorsqu'il s'agit d'un artisan ou d'une personne travaillant pour son propre compte ; il peut être aussi, dans les autres cas, un salarié auprès d'un employeur, qui en raison de ses qualifications, de ses compétences, de ses aptitudes, est chargé d'assurer une formation pratique progressive, méthodique et complète aux apprentis.

On se retrouve ainsi, devant deux personnes distinctes, l'une est l'employeur partie au contrat d'apprentissage qui jouit de tous ses pouvoirs de direction et de discipline envers l'apprenti ; alors que l'autre est le maître d'apprentissage qui se consacre uniquement à la formation professionnelle de l'apprenti en respectant le plan de formation élaboré conjointement par l'employeur et l'établissement public de formation professionnelle.

3 Voir B. Hakem, *Les causes de l'échec scolaire en Algérie*, Réflexion quotidien national algérien, 7 mars 2013.

D'un autre côté, il est curieux de voir que la présente loi sur l'apprentissage soumet l'apprenti à une période d'essai d'un mois. En effet, il est surprenant de permettre à l'employeur d'apprécier au mieux la qualification et l'aptitude professionnelle de l'apprenti, alors même que ce dernier est rentré en apprentissage dans le but d'acquérir ce genre d'aptitude professionnelle et de qualification. En réalité, il ne peut s'agir de période d'essai qui reste propre au contrat de travail, mais plutôt d'une période de rétractation qui permet aux deux parties contractantes, l'employeur et l'apprenti, de résilier unilatéralement, sans justification ni réparation, le contrat d'apprentissage durant un mois à compter du premier jour de la formation pratique.

En matière de règlement des litiges qui naissent à l'occasion de l'exécution du contrat d'apprentissage, la nouvelle législation apporte un éclaircissement important. En effet, l'ancienne loi de 1981 avait suscité un débat doctrinal à propos de la procédure de conciliation à l'amiable qui s'effectue préalablement à tout recours judiciaire. La lecture combinée de la loi de 1981 et du nouveau Code de procédure civile et administrative paru en 2008, permettait à un auteur⁴ de soutenir, qu'il suffisait de saisir uniquement la Commission communale de l'apprentissage ; alors que pour un autre auteur⁵, il fallait respecter une double procédure de conciliation, outre le passage devant le bureau de conciliation qui relève de l'inspection du travail territorialement compétente. Désormais, la conciliation à l'amiable s'effectue par le passage préalable et obligatoire devant, à la fois, le comité *ad hoc* de conciliation, organe nouvellement créé, et l'inspection du travail territorialement compétente. Il faut par conséquent, saisir simultanément ces deux organes avant tout recours judiciaire.

Il faut remarquer que la nouvelle loi fait état de l'inspection du travail comme organe de conciliation. Elle implique, en effet, directement les inspecteurs du travail dans la tentative de conciliation entre l'employeur et l'apprenti, et cela, contrairement à ce qui est énoncé dans le Code de procédure civile et administrative qui donne compétence dans ce cas de figure, au bureau de conciliation qui se trouve au sein de l'inspection du travail et qui se compose de représentants des travailleurs et des employeurs.

Enfin, la nouvelle législation considère, maladroitement, l'indiscipline de l'apprenti ou son non-respect du règlement intérieur de l'employeur, comme un motif de résiliation de plein droit du contrat d'apprentissage. Ce type de résiliation intervient généralement suite à l'impossibilité d'exécution de l'obligation contractuelle sans que le juge puisse empêcher ou retarder la rupture du contrat. Par conséquent, la résiliation de plein droit est inadaptée pour ce cas. Il s'agirait plutôt de résiliation judiciaire qui permet au juge de vérifier la véracité des prétentions de l'employeur à l'encontre de son apprenti.

II - LA COHABITATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVEC LE CONTRAT FORMATION-INSERTION

En droit social algérien, l'employeur a la faculté de recruter un jeune apprenti suivant deux types de contrat. Le premier, est le contrat d'apprentissage assimilé au contrat du travail à durée déterminée et assujéti à une période d'essai d'un mois, consistant, comme

4 N. Hafnaoui, « La tentative de conciliation devant le bureau de conciliation est-elle un préalable obligatoire en matière de litige entre employeur et apprenti avant la saisine de la section sociale ? », *El Mohamet, revue de l'ordre des avocats d'Alger*, n° 7, 2017, p. 56.

5 L. Borsali Hamdan, op. cit., p. 55.

démontré précédemment, en une formation professionnelle initiale qui alterne entre formation pratique en entreprise, et formation pédagogique dans l'établissement public de formation professionnelle. Cette formule qui se consacre aux jeunes apprentis ayant entre 15 et 35 ans, est sanctionnée par un diplôme délivré par le ministre chargé de la formation professionnelle.

L'apprenti perçoit un présalaire versé par l'Etat durant les six premiers mois de formation dans le cas où il est placé auprès d'un employeur ou un artisan employant habituellement de un à vingt salariés. Ensuite il touche un présalaire progressif, indexé au salaire national minimum garanti (SNMG) à la charge de l'employeur, sachant que la durée de la formation par apprentissage est de un an à trois ans au maximum. Ce présalaire progressif est versé directement par l'employeur dès la signature du contrat d'apprentissage quand l'entreprise emploie habituellement plus de vingt salariés.

L'employeur peut aussi opter pour un deuxième contrat institué par voie réglementaire en 2008 puis amendé en 2013, dénommé « contrat formation-insertion (CFI) ». Cette formule de contrat à temps limité, distincte du contrat du travail, a pour but d'assurer l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi sans formation ni qualification. Elle propose une formation professionnelle initiale qui s'effectue uniquement au sein de l'entreprise de production ou de l'atelier de l'artisan.

Les jeunes insérés dans le cadre des contrats formation-insertion âgés de 18 à 35 ans bénéficient d'une bourse mensuelle, versée intégralement sur budget de l'Etat, de quatre mille Dinars algériens (sachant que le salaire national minimum garanti est fixé à 18 000 DA par mois), lorsqu'ils sont placés en stage auprès des maîtres-artisans ; et d'une rémunération de six mille Dinars algériens lorsqu'ils sont placés dans des entreprises de production, et cela pour une durée d'une année non renouvelable. A l'issue du contrat, il est délivré aux jeunes par l'employeur une attestation indiquant l'activité exercée et l'expérience acquise.

En conséquence, il est aisé de constater, que l'employeur usera forcément des contrats formation-insertion plutôt que des contrats d'apprentissage, du fait que l'Etat prend à sa charge le versement intégral des rémunérations des jeunes insérés (apprentis) durant toute la durée du contrat. D'autre part, l'employeur bénéficie de la présence du jeune (l'apprenti) durant la totalité du temps de travail, car la formation s'effectue entièrement au sein de l'entreprise.

Cela conduit à s'interroger sur les raisons du maintien de ce dispositif qui rend la nouvelle loi sur l'apprentissage inopérante, d'autant plus que le contrat formation-insertion se situe en dehors de la sphère du droit du travail et se distingue par sa grande précarité privant le jeune inséré d'une partie des droits sociaux reconnu aux travailleurs salariés⁶. A cet effet, il aurait fallu réserver la formation par l'apprentissage uniquement aux contrats d'apprentissage qui offrent une meilleure protection aux jeunes apprentis, en mettant fin à cette double réglementation de la formation professionnelle initiale.

6 Voir dans ce sens M. N. Koriche, « Interrogations sur la place du droit dans la question de l'emploi », Actes non publiés du colloque national sur « Les conjonctures économiques de l'entreprise et leurs effets sur les relations de travail dans la législation algérienne », Université de Jijel, Algérie, les 10 et 11 mars 2010.