

# محنة الباحث

REVUE DU CHERCHEUR®

## المقالات والدراسات :

📄 تنمية الصادرات والنمو الإقتصادي في الجزائر (الواقع والتحديات)

📄 إنعكاسات تحرير التجارة العالمية على إقتصاديات البلدان النامية

📄 الإنترنت في الجزائر (دراسة إحصائية)

📄 العولمة وتأثيرها على الإقتصاد العربي

📄 إستراتيجية تسويق التمور بالجزائر

📄 إشكالية التوحيد المحاسبي (تجربة الجزائر)

📄 دور المراجعة في إستراتيجية التأهيل الإداري للمؤسسة الإقتصادية الجزائرية

📄 تحليل تطور النفقات في الميزانية العامة للدولة

📄 التكتلات الإقتصادية الإقليمية

📄 الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية

📄 رؤية نظرية حول العنف السياسي

📄 **Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail**

📄 **La nouvelle exploitation agricole oasienne face aux changements de son environnement économique**

📄 **L'expérience algérienne dans le processus d'assainissement financier**

دورية أكاديمية محكمة، نصف سنوية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم الإقتصادية - جامعة ورقلة  
تهتم المجلة بنشر الأبحاث المتعلقة بالعلوم الإقتصادية والقانونية والسياسية

العدد الأول /1/ 2002

مجلة الباحث - دورية علمية محكمة  
تصدر عن كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية - جامعة ورقلة

أسرة المجلة

مدير المجلة : د/ تيجاني محمد الخامس (رئيس جامعة ورقلة)

رئيس التحرير : د/ بختي ابراهيم

مسؤل النشر : د/ قبي آدم

الهيئة العلمية :

أعضاء هيئة التحرير :

أ.د/ أقاسم قادة (جامعة الجزائر)	أ/ وصاف السعيد
أ.د/ سيرجيو برنسياري (جامعة أنكونا إيطاليا)	أ/ بن عيشة باديس
أ.د/ بوعشة محمد (جامعة الجزائر)	أ/ شعوي محمود فوزي
أ.د/ دبش إسماعيل (جامعة الجزائر)	أ/ شليغم غنية
أ.د/ بوكرا إدريس (جامعة الجزائر)	أ/ بلوصيف الطيب
أ.د/ قدي عبد المجيد (جامعة الجزائر)	أ/ بن بلغيث مداني
د/ بوقارة حسين (جامعة الجزائر)	أ/ بالحبيب عبد الله
د/ لعمى أحمد (جامعة ورقلة)	أ/ خلف بوبكر
د/ سمار نصر الدين (جامعة جيجل)	أ/ بوحنية قوي
د/ بن قرينة محمد حمزة (جامعة ورقلة)	أ/ دادن عبد الغني
د/ بلمامي عمر (جامعة سطيف)	أ/ كماسي محمد الأمين

تصميم وتنسيق : خلية التسيير الإلكتروني بجامعة ورقلة

معلومات الاتصال بالمجلة :

العنوان البريدي : جامعة ورقلة، طريق غرداية ورقلة 30000

موقع الإنترنت : <http://rc.ouargla-univ.dz>

البريد الإلكتروني : [rc@ouargla-univ.dz](mailto:rc@ouargla-univ.dz)

الهاتف : 029 72.93.76 أو 029 72.93.77

الفاكس : 029 71.22.61 أو 029 72.17.04

## قواعد النشر في المجلة

1 - الباحث ملج علمية أكاديمية محكمة، تهتم بالأبحاث والدراسات الأصلية، التي لم يتم نشرها سابقاً، و المعالجة بأسلوب علمي موثق.

2 - بتسل مادة النشر في قرص ممغظ *Disquette* أو في شكل ملف مرفق عبر البريد الإلكتروني، ويشترط أن تكون مكتوباً ببرنامج *Microsoft Word* بنسق *RTF*. (نوع الخط بالعربية : *Traditional Arabic*، مقاسه : 14، أما اللغة الأجنبية فنوع الخط : *Times New Roman*، مقاسه : 12)، المهافة تقدر بـ 0.8 سم بين الأسطر، ويراعى في حجم المقال كحد أقصى 15 صفحة - بما فيها المصادر، الهوامش، الجداول والرسوم التوضيحية - ويشترط أن تكون المقالات مقدمة وفق المعيار (*IEEE*) تنسيق النص في عمودين، ويجب أن ترقم الصفحات ترقيماً متسلسلاً ؛ ويرفق الباحث ملخصاً عن البحث لا يزيد عن 5 أسطر باللغة العربية (نوع الخط : *Traditional Arabic*، مقاسه : 14)، مع ضرورة الإشارة إلى الكلمات المفتاح (*Mots clés*) ؛ بالنسبة لهوامش الصفحة من الأعلى والأسفل 2.54 سم ومن اليمين 1.5 سم ومن اليسار 2.5 سم.

3 - ترفق المادة المقدمة للنشر بنبذة عن الباحث متضمنة اسمه بالعربية وبالحروف اللاتينية مع عنوانه البريدي الكامل وعنوان بريده الإلكتروني، وذكر أرقام الهاتف والفاكس (إن أمكن) على ورقة مستقلة ؛ وفي حالة وجود أكثر من باحث يتم مراسلة الاسم الذي يجب أن يرد أولاً في ترتيب الأسماء.

4 - مادة النشر تكون موثقة كما يلي :

- بالنسبة للكتب : إسم المؤلف، "عنوان الكتاب"، دار النشر (الناشر)، مكان النشر وسنة النشر، رقم الصفحة.

- بالنسبة للمجلة : إسم المؤلف، "عنوان المقال"، عنوان المجلة، العدد، مكان النشر وسنة النشر، رقم الصفحة.

5 - توضع الإحالات والمراجع والمصادر والجداول في آخر المجال، وترقم بالتسلسل حسب ظهورها في النص.

6 - يحق للمجلة (إذا رأت ضرورة لذلك ) إجراء بعض التعديلات الشكلية على المادة المقدمة للنشر دون المساس بمضمونها، أما إذا رأت المجلة أو المحكم وجوب إجراء تعديلات جوهرية، فإنها تعيدها إلى صاحبها للقيام بهذه التعديلات اللازمة.

7 - تُعبر مضامين المواد المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها، ولا تمثل بالضرورة رأي المجلة.

8 - ترسل المواد وتوجه المراسلات إلى العنوان :

رئيس تحرير مجلة الباحث

كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية - جامعة ورقسلة

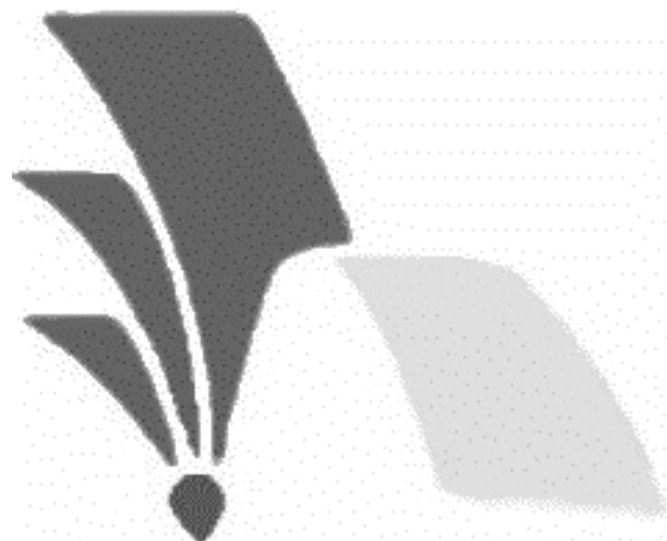
📌 - يمكنكم الإطلاع على قواعد النشر هذه (ونسخة من مقال معياري *IEEE*). بموقع المجلة :

<http://www.ouargla-univ.dz/rc/>

## محتويات المجلة

### المقالات والدراسات :

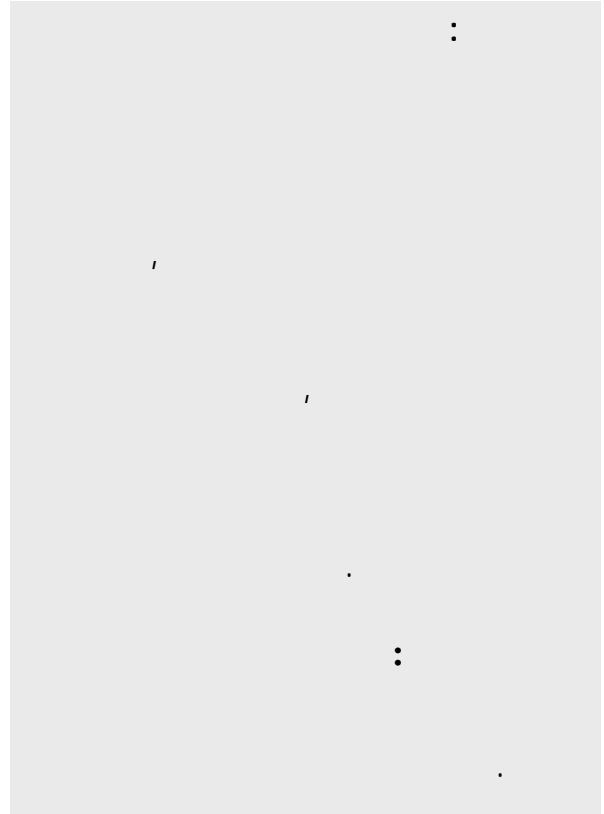
- 06 تنمية الصادرات والنمو الإقتصادي في الجزائر (الواقع والتحديات) - وصاف سعيدي جامعة ورقلة
- 18 إنعكاسات تحرير التجارة العالمية على إقتصاديات البلدان النامية - قويديري محمد جامعة الأغواط
- 27 الإنترنت في الجزائر (دراسة إحصائية) - د/ بختي ابراهيم جامعة ورقلة
- 37 العولمة وتأثيرها على الإقتصاد العربي د/ عبد المجيد قدي (جامعة الجزائر) د/ مقدم عبيرات (جامعة الأغواط)
- 44 إستراتيجية تسويق التمور بالجزائر - عزاوي أعمار جامعة ورقلة
- 51 إشكالية التوحيد المحاسبي (تجربة الجزائر) - بن بلغيث مداني جامعة ورقلة
- 59 دور المراجعة في إستراتيجية التأهيل الإداري للمؤسسة الإقتصادية الجزائرية مسعود صديقي جامعة ورقلة
- 68 تحليل تطور النفقات في الميزانية العامة للدولة - كمامسي محمد الأمين و دادن عبد الغني جامعة ورقلة
- 79 التكتلات الإقتصادية الإقليمية - سليمان ناصر جامعة ورقلة
- 91 الإستراتيجية وإدارة الموارد البشرية - موساوي زهية جامعة تلمسان
- 100 رؤية نظرية حول العنف السياسي - قبي آدم جامعة ورقلة
- 2- - **Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail** - Samar Nasreddine Université de Ouargla
- 9- - **La nouvelle exploitation agricole oasienne face aux changements de son environnement économique** - BOUAMMAR Boualem Université de Ouargla
- 15- - **L'expérience algérienne dans le processus d'assainissement financier**  
CHIHA KHEMISSI - Université de BLIDA



جامعة ورقلة  
Université de Ouargla

## تنمية الصادرات والنمو الاقتصادي في الجزائر الواقع والتحديات

s.ouassaf@caramail.com



:1  
-I  
( )

“ ”

:

-

-

-

-

-

-

-

-

” ”

:

**-II**

“ ”

:

- III

:

Myrdal, "Marx" . Marx, Singer, Nurkse

( )

"Myrdal" .

:<sup>2</sup>

" "

:

-I

"Nurkse"



(1979-1988)

(01)

:

:

:

**-II**

:

**- I**

( )

:

**- III**

:<sup>3</sup>

Michael

-1

-2, Michaely (1977)

-3, Bela Balassa (1981)

William G. Tyler

-4, (1981)

, Gershon Feder (1982)

(02)

**Y** : **- II**

(1999-1989)

Y	X2	X1	
11.054	40.383	13.544	
- 1.327	19.191	-19.363	
833.01	210.43	69.95	%
- 26.300	- 73.000	- 34.000	
11.700	58.000	7.000	

**-1**

**(1999-1989)**

R(y,x2) = 20,69% R(y,x1) = 55,81%

(1999-1989)

55,81%

(03)

20,69%

1999 1989

(1999-

1989)

1999 1994

1996

1997

1991

**(2000-1990)**

1995

.(05)

**-2**

( 2000-1990 )

: (05)

%95

-1

.(04)

.% 5

**X1**

**X2**

	:	:		1996	-2
			% 7.08		
			( 784.79)		
				2000	
			% 3.18		623
2	2000				-3
			)		2000
			% 2.44 (		
			477		
			47 % 0.24		
			( )		
1994	:	-1		42 % 0.21	
			30	% 0.15 ( )	
					-4
				<b>(1999-1996)</b>	
	: <sup>4</sup>	-2			
	)				
(					(06)
1996					
( CAGEX )					
					*
	:	-3		( )	
		-		( )	
				( )	
				% 60	
				%7	
		-			
(1996		) ( FSPE )	% 3		
			500		

				( )
	(	01	% 80 )	
PROMEX				%50
	LA	CACI	SAFEX	.(
			2000	26 10
			-	...
			-	:
			-	(CACI)
			-	(SAFEX)
			-	( PROMEX )
			-	1996
			.(1996	01 327/96 )
				: <sup>5</sup>
	:	:		-5
			)	-
			1999	02 32
				)
				(
				-
: <sup>6</sup>				-
	:		-1	-
			-	-
			-	( FINADEX )
				)

-

-

-

-

.  
:  
-2 ( )

-

-

-

- ( )

:

-

- (... )

( )

-

1986

:

-

: - :

-3

:

-

(PROMEX)  
( SAFEX)

(PROMEX)

-

:

-

-

-

-

-

)

.(

-

:

(01)

(1988-1979)

1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980	1979	
110.66	116.67	85.13	130.44	124.76	125.33	106.87	117.98	147.95	140	%
77.08	55.97	59.25	35.97	37.06	33.76	30.97	26.66	27.48	27.62	%
...	21.4	...	9.7	8.7	13.1	16.3	...	...	...	%
5.88	7.28	12.57	10.24	8.50	5.52	6.62	14.29	...	...	%

:

...

(02)

	-		-1950 1973	Michaely 1977
			-60 1973-67 1966	Balassa 1981
			-60 33 1974	William 1978
	-		31 1973-64	Feder 1983

:

:

.330-329 . 1998

(03)

: - (1999-1989)

1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	
8948.96	10055	13820	13204	10532	8639.65	10097.70	11123.65	9263.03	10818.87	8969.72	
9187.48	8545	8130	9090	10393	9570.30	8761.10	8539.75	6672.93	9654.48	9209.58	
(238.52)	1510	5690	4114	139	979.3	1336.6	1583.9	2590.3	1164.39	(239.86)	
0.97	1.17	1.69	1.45	1.01	0.89	1.15	1.30	1.38	1.12	0.97	%

:

(04)

: - (1999-1989)

1999	1998	1997	1996	1995	<b>1994</b>	1993	1992	1991	1990	1989	
31-	28-	7+	2+	18-	34-	22-	14-	28-	16-	31-	.
41+	17+	58+	2.11+	41+	23-	46+	73-	1-	46+	57+	.
1.1+	1.1-	2.2 +	9.3+	1.5-	15.5-	4+	4.7+	26.3-	11.7+	6.2-	..

1985 .

:

= . . .

= . . .

= .

= . . .

(05)

: - (2000-1990)

%		%		%		
100	11304	3.27	369	96.73	10934	<b>1990</b>
100	12100	2.07	250	97.93	11850	<b>1991</b>
100	10838	2.96	321	97.04	10516	<b>1992</b>
100	10092	4.74	480.03	92.89	9374	<b>1993</b>
100	8639.65	3.4	297.42	97.65	8144	<b>1994</b>
100	9362	3.79	355	96.21	9008	<b>1995</b>
100	11088.06	7.08	784.79	92.92	10303.27	<b>1996</b>
100	13490.78	2.89	398.98	97.11	13100.8	<b>1997</b>
100	9655.4	3.06	294.99	96.94	9360.41	<b>1998</b>
100	11363.95	3.14	357.2	96.13	10924.5	<b>1999</b>
100	19570	3.18	623	96.82	18947	<b>2000</b>

2000 - 1990

:



(06)

: - (1999-1996)

1999		1998		1997		*1996		
%		%		%		%		
67,81	7720	65,04	6643	64,02	8847,5	60	7922,4	
22,71	2585	24,85	2538	25,20	3482,6	19,0	2508,7	
1,00	114	1,07	109	1,12	154,8	11,4	1505,2	
6,78	772	7,11	726	5,97	825	5,5	726,2	
0,38	43	0,33	34	1,88	260	2,0	264,08	
0,20	23	0,22	22	0,15	20,7	0,1	13,2	
1,10	125	1,33	136	1,55	214,2	1,9	250,9	
0,05	3	0,05	5	0,11	15,2	0,1	13,2	
100	11385	100	10213	100	13820	100	13204	

:

:

.1

.17 - 10 1999

.21-15 (1996 ) .2

416 415 " " .3

.123-122 1989

: : .4

.1997

5. Ministère du commerce, Dossier exportation hors hydrocarbure, juillet 2000.

NCA .6

.136-127 2001

## انعكاسات تحرير التجارة العالمية على اقتصاديات البلدان النامية

( )

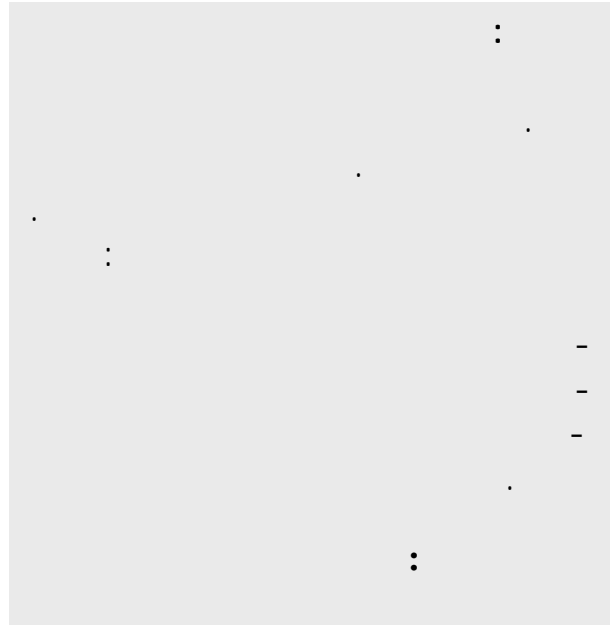
( )

-1

-2

( )

-3



:

GATT

-1

-2

-3

-4

( ... )



( ) .(3)

%6.3 2.4 .%3.9

%6.3 %38

%15.3 %12.3

: \_\_\_\_\_ -3

U.S.A .(3)

1995

\* \*

.(4)

: " \_\_\_\_\_

- -

: \_\_\_\_\_ -1

OMC

: \_\_\_\_\_ -2

( )

%19

% 38

854

¾ .

76

.(5)

(6) 1974

.(7)

1994

%70

%80

%18

%17

%16

%49

%26

%30

%15

%30

%1

28

7

%6

( )

: \_\_\_\_\_ -3

%30

.(8)

%36

: \_\_\_\_\_ -4

%25

(9)

1415

2000

939

%2.1

38

30

%2.7

1967  
. 157

.G.A.T.T

O.M.C

( : )

3840 1997

: \_\_\_\_\_ -6

" 1996 "

: \_\_\_\_\_ -5

(10)

1967  
1971 BERNE



( )

:

: -3

:

( )

•

" "

)

(

•

1999

.(13)

%66

180

•

260

•

( )

:

.86 2000

: (1)

.29 – 28 1999 2

: (2)

(3) [www.aljazeera.net /in-depth/international\\_com/2001/](http://www.aljazeera.net/in-depth/international_com/2001/) page consultée le 08-11-2001.

: (4)

.11 2001 30-29

.1998 (5)

(6)

(7) HAROUN.T : « Les opportunités d'intégration économique au Magreb. Approche théorique et perspectives concrètes » Thèse de doctorat en sciences économiques. NICE Sophia-antipolis 1998 p.216

" : (8)

.8 2001 30-29 "



( ... ) : (9)  
( ... )

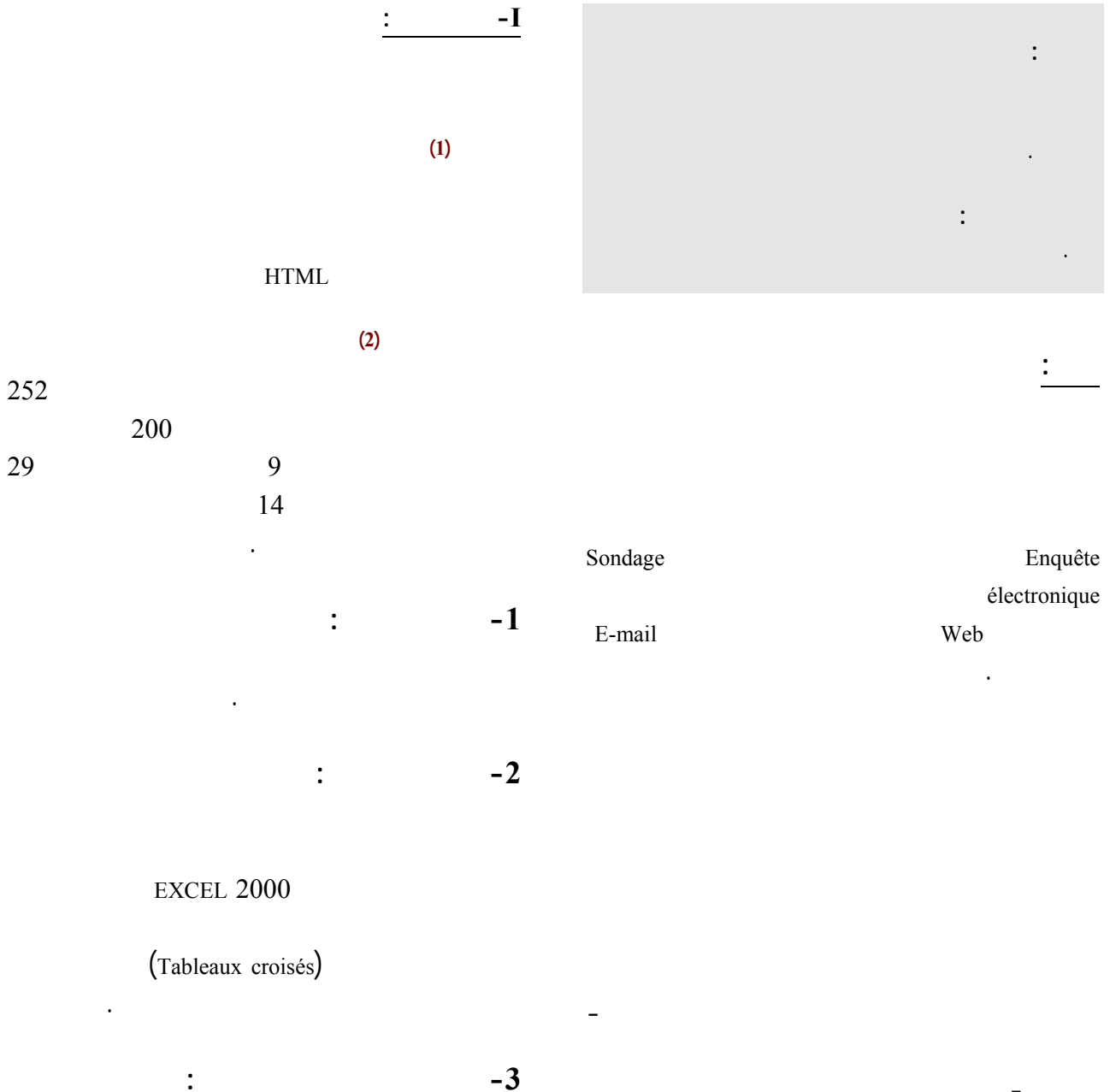
(... ) (... ) : (10)

. ... ( ... )  
(11) www.aljazeera.net/in-depth/international\_com/2001 page consultée le 25-11-2001. (12)

.37-36 1999 - -  
34 2001 " " : (13)

## الإنترنت في الجزائر L'Internet en Algérie

د/ بختي ابراهيم - جامعة ورقلة  
bbekhti@online.fr





		Mastercard	:		-
	.%05	%05		%73.24	
		:	-		%26.76
		)			
(			: web	/	-
	%42				%33.80
					%66.20
		%33			
			:		-
%13.48			%78		
				%18	
				%03	
				%1	
		%11.22			.(
			:		-
	:	-			
:	06		%11.27	%78.87	
			)		
				(CERIST	
			%2.82	%7.04	
	%17.96	%32.93			.
	%14.94	%15.57			
%06		%12.58		:	-
			%0.02	%9.89 :	11
			%12.13	%14.83	%12
			%7.87	%5.17	%4.72
				%13.7	%7.64
			%0.37	%4.49	%7.19
	:	-			
	:				
					%14
%01	%41	%55			
	%03		Visa		

Téléchargement

		%18							
		%15	:						<b>-3.5</b>
	%11	%12.65							
	%7.06		:						-
%4.7		/							
		%3.53							
									40.85%
	:								
	%60.56								
	%39.44		:						-
			:						%83.10
									%16.90
%21.7			:						-
	%28								
%25									
			:						
	%8.45		:						
									%57.75
									%42.25
		%91.55							
	:								%57,75
Visa						5	1		%30,98
						10	6		%7,04
	%7.04								
	%1.41	MasterCard							%4,23
		%91.55							
	:								-
									%21
	%29.29								

.	%19.72	%80.28		%21.95
				%17.19
	:	-	%12	%14.69
				%4.88
		%69		.
		31%		
. ...			:	-
	:	-		%29,65
			%26,79	%27,77
	%32,52			.%15,79
	%19,63	%20,24		
.%1,23	%10,43	%15,95	:	-
				%77,46
	:	-		%22.54
			.	
%41	:		:	-
	%31			
.%9		%19	%9,86	%90,14
			.	
	%32,86	%67,14	:	-
			%48,54	
.				%51,46
:		<b>-5.5</b>	:	<b>-4.5</b>
			%96	:
				-
			.	%4
			:	
	:		:	-



http://www.djaweb.dz

25

257-98

2000-

(8) 1998

(9) 2000

14

307

30

20

/

65

43

2001

(10)

48

(14)

2000

2001

20.000

250.000

:

) Immarsat Vsat

(  
(11)

(15) .dz

2001

1.4

25

300

( 6 )

(16) ARN

(7)

400

(serveurs)

34

(backbone)

/

144

(providers)

/

(télé-enseignement)

(17)

10.000

(12)

100.000

(13)

( )

:



:

:

:

:

.2000

:

(Wireless Fixed Access)

:

:

3400  
(20) 2000

( )  
(12)

:

)

.(

1000

(21)

(Les nœuds)

(18)

( )

)  
(22) -  
(23) 2001 01 (

2001/41

(19) (RIS)

		:	-
	:	)	-
NTIC	.	(	-
	.(cartes à puce)		200.000 -
			500 -
:	"	"	.GSM
.	-	-	100 -
	( )		
	-		
	-		
	-		
		:	



- (1)- "**Fiche de sondage**", 04/06/1999, <http://www.ouargla-univ.dz/bekhti/ag/sondage.html>
- (2)- "**CERIST**", 04/06/1999, <http://www.cerist.dz/annuaire/e-mail/annu.htm>
- (3)- **L.A.N** : Local Area Network
- (4)- **CERIST** : Centre de Recherche et d'Information Scientifique et Technique
- (5)- **RINAF** : Réseau d'Information Africain
- (6)- .122-120 . 1999 - " "
- (7)- N. Ryad, "**Fin du monopole sur le téléphone, Internet et les télécommunications : le privé entre en ligne**", Quotidien Liberté, N° 2209, Mardi 18 Janvier 2000, P1.
- (8)- .4 63 1998 26 1419 4 "
- (9)- .14 60 2000 15 1421 14 "
- (10)- "**Fournisseur d'accès Internet**", 20/12/2001, <http://www.postelecom.dz/provider.htm>
- (11)- BMG International, "**Treize ISP pour l'année 1999**",  
03/01/2000, <http://www.entreprises-dz.net/review/Internet/fr.htm>
- (12)- "**Plate-forme d'Internet**", 04/12/2001, <http://www.postelecom.dz/plate.htm>
- (12)- "**Plateforme d'Internet**", 04/12/2001, <http://www.postelecom.dz/plate.htm>
- (13)- "**Services d'Internet**", 04/12/2001, <http://www.postelecom.dz/service.htm>
- (14)- CERIST, "**Fait & Chiffres**", Document de présentation – Juin 2001, P4.
- (15)- "**Domaine .dz**", 18/05/1999, <http://www.nic.dz>
- (16)- "**Academic Reshearch Network**", 31/12/2001, <http://www.arn.dz>
- (17)- "**Formation de formateurs**", 15/06/2001, <http://transfer-tic.edu.dz>
- (18)- "**El-Khalifa Bank**", 04/01/2002, <http://www.elkhalifabank.com>
- (19)- **RIS** : Réseau Interbancaires Spécialisé
- (20)- Ghania Oukazi, "**L'interconnexion, premier pas de la réforme**",  
Quotidien El Watan, N°2738, Dimanche 12 Décembre 1999, P7.
- (21)- Haddad Said, "**Transmission de données dans la banque : Le RIS en chantier**",  
Convergence (La revue de la BEA), N° 3, Décembre 1999, P21.
- (22)- "**Appel d'offre de télécommunications**",  
25/08/2001, <http://www.postelecom.dz/offre.htm>
- (23)- "**Bulletin Officiel des Marchés de l'Opérateur Public**",  
04/12/2001, <http://anep.eldjazair.net.dz/bomop/bomop.html>

## العولة وتأثيرها على الاقتصاد العربي

- /  
- /

-

-

-

-

-

-

-

4 .

:

:

21 .

.2

.3

4

:

:

5

:

:

-

" 6

"

"

"

:

:

-

"

"

7

.

-

-

"

"

:

"

"

.1

8.

: : : :

. .

: :

. 1870

.

9: :

10

: :

1870

" " " "

.

" "

.

" " : :

"

"

:

-

14

11"

"

-

-

12

:

-

15

-

:

"

"

216

16.

126 -  
37 -  
37 -  
16 -

13





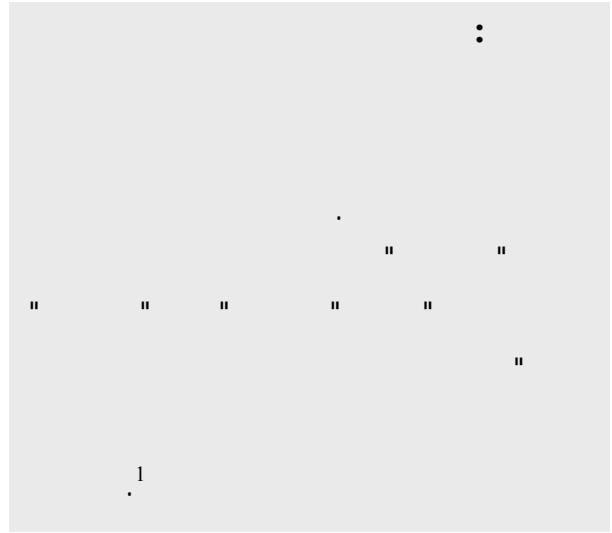
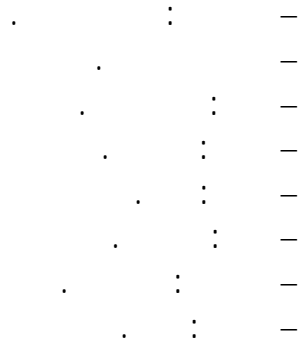
		:	.1
	.4		
			.2
			.3
		:	
	.12	1999	: .1
			.2
			: .3
		:	
		.31 – 30	2000 -
	.23		: -
KENEN pb (Ed)	Management the world economy: fifty years after Breton-		
	woods, Washington dc : Insofar international economic, dif page.		
	.32		: .4
		.23	-5
Global culture: nationalism, Globalization and modernity: A THEORY, Culture and society :			
special issue, edited by mike Featherstone (London ; new bury park: sage publications, 1990) PP			
16-18.			
		:	-6
		.24	-7
	.31 – 30		-8
	1996	:	-9
	1995	:	-10
314 /313	2000/4	:	-11

	:	-12
.31-30	:	-
	:	-
	1999 /	
.34		-13
.1996	:	-14
Ignacio Romonet : la tyrannie de la communication galilee, paris, 1999, PP, 11 – 12.		-15
	:	-16
	.155	1999
	:	-17
	.214-213	1999
	:	-18
:	:	-
	.21	1995
.258	:	-



# إستراتيجية تسويق التمور في الجزائر

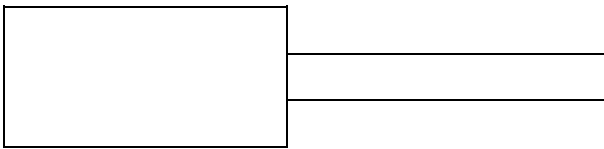
-



: -2-I

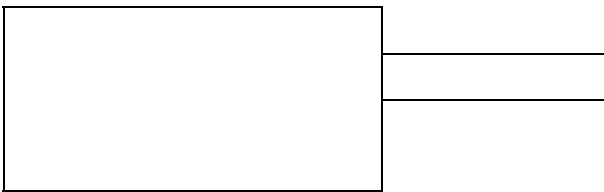
3 800

:

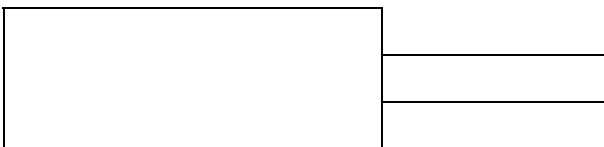


100120 :  
2 500 11

1999



: -I



: - 1-I

:

:

-

:

-

4

:

1		
/		
/		
/		
/		
/		

: -

: -

-

" "

: -II

: -2-1-II

:1

:

" "

5

- 1-II

-2-II

: -1-1-I

:<sup>1</sup>

7

:

1-2-II

:

:

-1

2

( )

3

:

-2

:

...

6

:

-2- 2-II

)

: 2

3

(

-3-2-II

-1

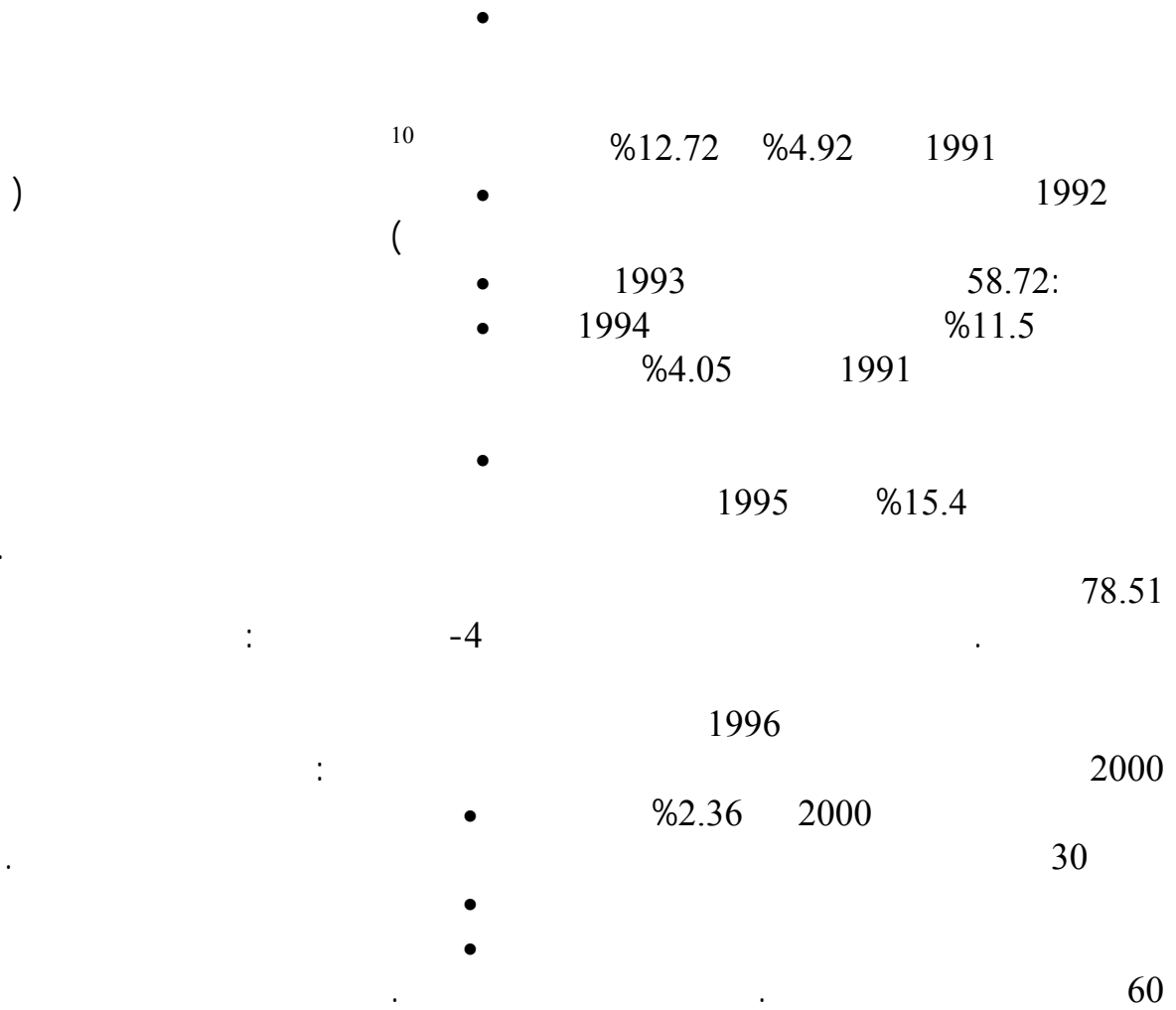
8

.  
:  
-2

:  
-3

...

:(2000 1991 )





- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

:

(01)

.(2000 1991)

:

2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	
1110.3	1026.7	1128.5	1155.154	3623.1	3742.3	422.5	1289.9	1282.2	334.432	
46897	29241	22910	28567	48275	24298	10427	11207	10078	6789	
2.36	3.51	4.92	4.04	7.5	15.4	4.05	11.5	12.72	4.92	%

:

- .28: 1996 " " .1
2. STATISTIQUES AGRICOLES SERIE A P. 2 et 5 .
3. achi Slimane de la communication inventaire variétale de la palmerais algérienne Symposium de la datté Biskra le 24/11/1992 page 10.
4. Source : DUBOST, Ecologie, aménagement et développement des oasis algériennes, th, doct., Tours, 1991.
- .17: 1998 .5
- .60: 1992 " " : .6
- .61: .7
- .37: .8
9. douane Algérienne, résultats des statistiques extérieur de l'Algérie, 2000.
- .530: 1986 " " .10



# إشكالية التوحيد المحاسبي " تجربة الجزائر "

## Problématique de la normalisation comptable " l'experience algerienne "

benbelghit@hotmail.com

(FIFO)

(LIFO)

(La mise en ordre)

2

(La normalisation comptable)

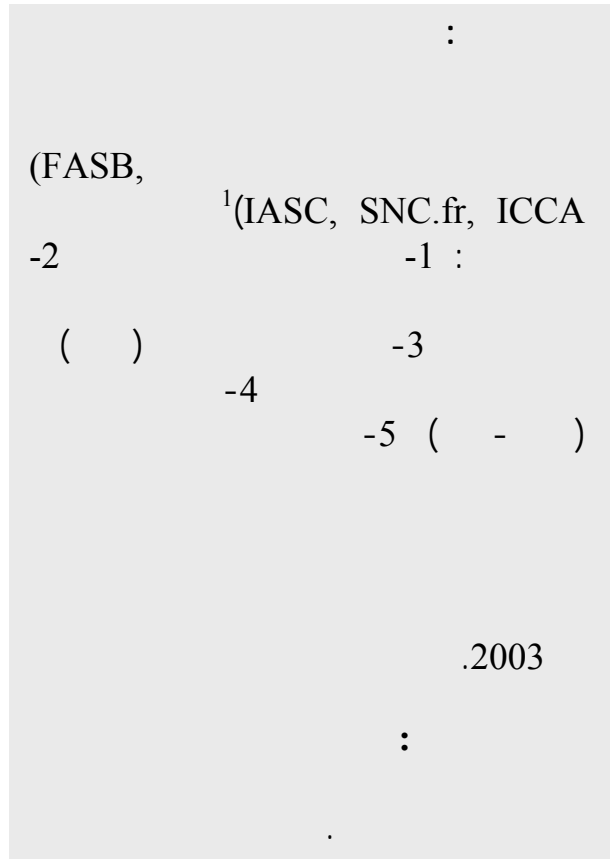
(L'Origine)

:

(PACIOLI)

(La normalisation)

<sup>3</sup>(AFNOR)



.2003

			4.		
				1982	(PCR)
		5.			
:	.2			(L'Amélioration)	-
.					-
:			(	)	-
	-				-
	-				-
	-			6(ROUSSE)	
:					:
:	.3			(Système uniforme d'organisation)	
.					
.					-
La créations des )					-
	(normes				-
:					
: <sup>8</sup>					-
					-
:					-
.					
.				(	)
.				(Universalité)	-
.					-
	:				
(	)			(Norme comptable)	
.				(Directives officielles)	
.					
.			7.		
.			:		
	(01)				
					: .1

" (FASB) :

11.

12.

- Une compréhension )  
.(universelle  
:9

-  
-  
-

(Catalyseur) - (Simplifier) (Unifier)  
(Spécifier)  
(Unification)

10.

(Le processus comptabl) .1

)

(AICPA) ( 1887

.2

.(1929 )  
(Processus)

(Un ligne de conduite)

.( )

.(Conflits des intérêts - )

" (FASB)

)  
(02)

.(

"

:

1989

(IASC)

13

:

(Harmonisation)

(Conflits des intérêts)

)  
<sup>14</sup>.(

(Inductive)

(Coup par coup)

) :

(1971/12/29

-  
-

15

16

75/35

1976

(PCN)

( )  
:

1975/04/29

.1

- (PCG)

-

.2

:

:

-

:

-

)  
( )

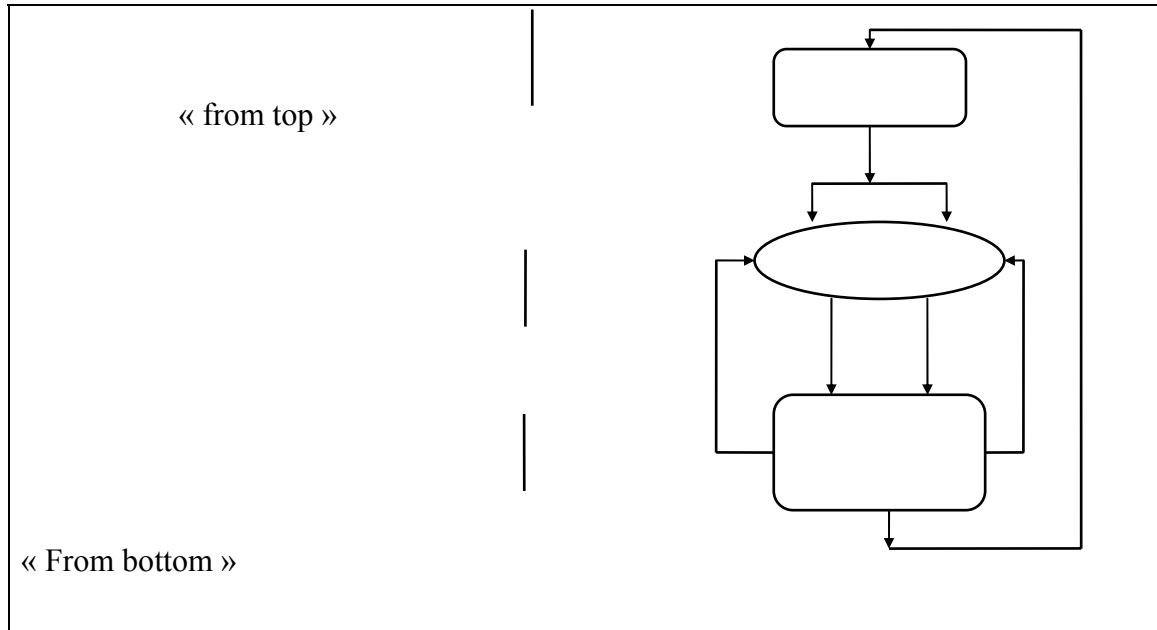
(



17

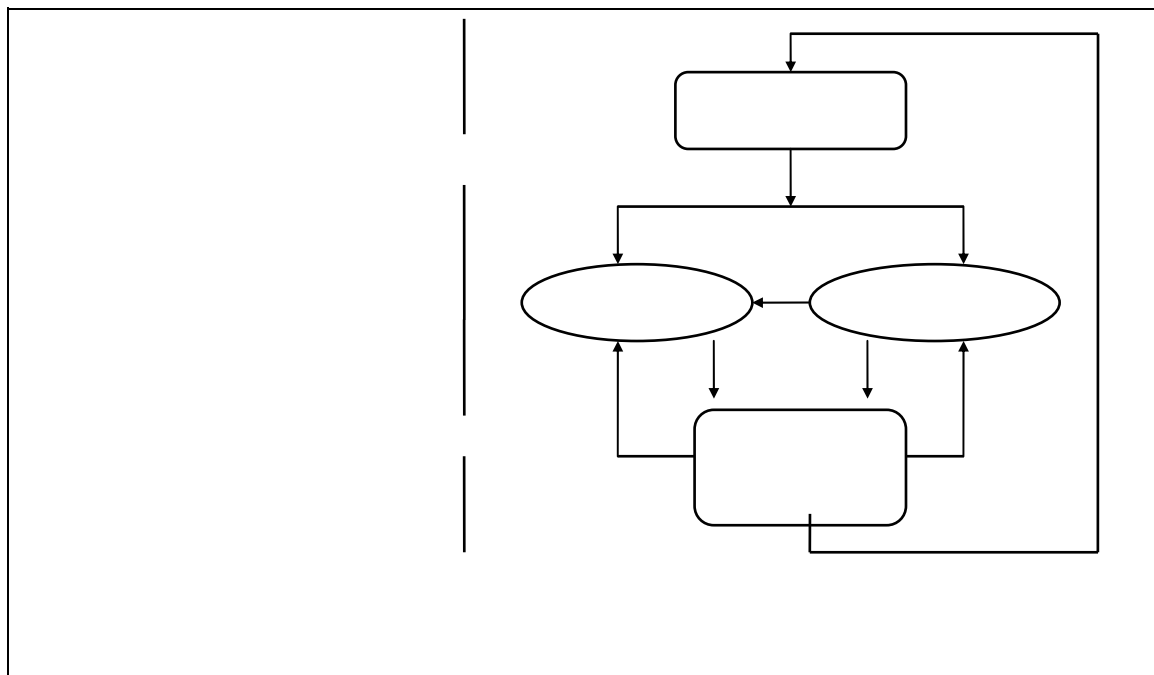
	.1			
	.2			
(Harmonique)		La Normalisation comptable )		(international
	.3	Harmonisation comptable )		(international
	.4		(IASC)	
(Le cadre conceptuel)			1989	
	.5			
)				-
(	.6	% 95		-
(Interactif)				:
		25	318/96	
				1996

**(01)**  
**(Création)**



BAC-CHARRY B.: op. cit. page 55. :

**(02)**



BAC-CHARRY B.: op. cit. page 56. :

:

1. Pour plus d'information vous pouvez consulter :
  - <http://www.fasb.org> /financial accounting standards board;
  - <http://www.iasc.org.uk> /international accounting standards comity;
  - <http://www.cica.ca> / institut canadien des comptables agrées.
  - <http://www.finances.gouv.fr> /chercher le Conseil national de comptabilité.
2. SACI Djelloul :«Comptabilité de l'entreprise et système économique » OPU, Alger 1991, p169.
3. AFNOR : Association française de normalisation.
4. DEPALLENS G. & autre: « Gestion financière de l'entreprise »; Sirey 10° ed, Paris 1990, p 35.
5. COLASSE B. [sep 87]: « La notion de normalisation comptable » in Revue française de comptabilité; n°182; Paris sept 1987; page 42.
6. Rousse Francis : « Normalisation comptable, principes et pratiques » coll. Méthodologie, Paris 1990, pp 24-25
7. LA BANQUE MONDIALE: « Manuel de comptabilité générale, d'information financière et d'audit »; banque mondiale 1ere ed; jan1995; page 8.
8. BAC-CHARRY Bernadette: « La normalisation comptable française, une communication dans l'impasse? » in Revue française de comptabilité; n°289; Paris mai 1997; page 54.
9. MIKOL Alain: « es normes comptable et leur utilisation en France » in Revue française de comptabilité; n°278; Paris mai 1996; page 15.
10. COLASSE B. [sept 87]: op. cit. page 44.
11. COLASSE B.[oct. 96]: « Commentaire analytique et critique du projet de cadre conceptuel du CPDC » in Revue française de comptabilité; n°282; Paris oct. 1996; page 29.
12. NACIRI Ahmed: « Le Cadre Conceptuel Américain Et Ses Conséquences Sur Le Modèle Comptable Traditionnel » in Revue Française De Comptabilité N° 173; PARIS; nov. 1986, p 45.
13. GELARD Gilbert: « La normalisation comptable internationale de l'IASC » in Revue française de comptabilité; n°258; Paris jui-aout 1994; p 22-25.
14. APOTHELOZ Bernard : « Pertinence et fiabilité de l'information comptable, Le cas de crédit – bail » systémique - Mita Edition; LAUSANNE 1989, p 129.
15. COLASSE B.[avr.2001]: « Ou il est encore question d'un cadre conceptuel français» in Revue française de comptabilité; n°332; Paris avr.2001; page 27-29.
16. GELARD Gilbert: « le cadre conceptuel pour la France ne sera pas franco français » in Revue française de comptabilité; n°333; Paris mai 2001; page28-29.
17. Journal officiel de la république tunisienne : Le système comptable des entreprise 1997 ; J.O. n° 105 du 31/12/1996, imprimerie officielle de la république tunisienne.

## دور المراجعة Audit في إستراتيجية التأهيل الإداري للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

-  
seddiki@ouargla-univ.dz



) ( )

(

16.91	1990
68.10	1991
68.10	1992
83.41	1993
122.10	1994
148.00	1995
128.00	1996
78.00	1997
<b>712.62</b>	

:  
: .1  
.2  
.3  
.I  
.1.I

1997

712.62

( )

:

-  
-  
-  
-  
-

: -  
: -  
: -  
:  
:

.2. I



: -  
 .  
 : -  
 : -  
 : -  
 : -  
 )  
 (

(IFAC)

(IAG)

. II

.1. II

)

.1(







**.III**

:

: -

: -

:

- Audit des opérations -
- Audit des fonctions -
- Audit des systèmes -
- Audit de qualité -
- Audit informatique -

**.2.III**

:<sup>3</sup>

**.1.III**

:

-

»

-

-

<sup>2</sup>«

:

:

-

:

-

-

-

-

:

-

-

-

-

-

:

.

.( )

:

: .

: .

: .

: .

: .

:

-

-

-

-

:

.3.III

- -

.4

:

.1

.1

.2

.2

.3

.3

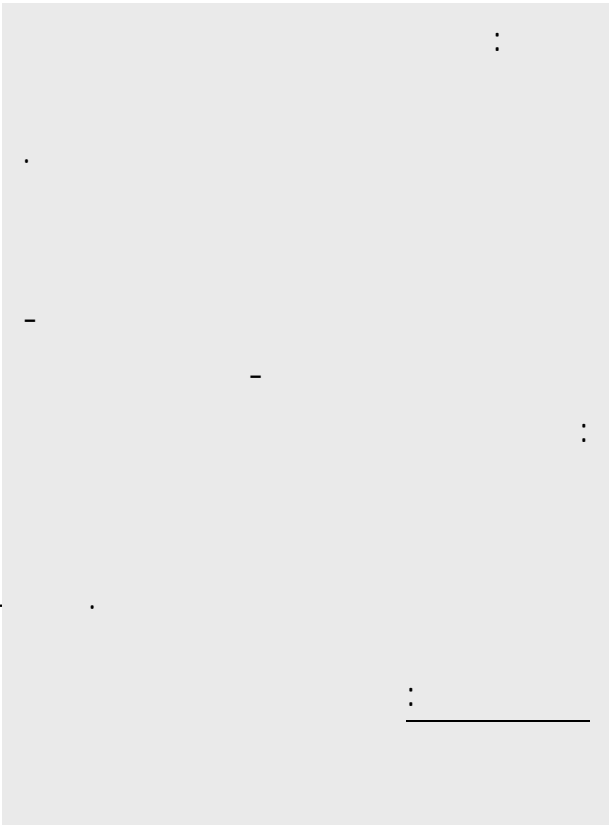
- 
- :
- : .1
1. **LIONEL.C GERARD.V**: Audit et controle interne aspects financier operation et strategique; dalloze 4<sup>eme</sup> edition; paris 1992; page 38.
2. Ibidem  
1978
- : . . .3  
. 26-25
- : .2
- .1996 : -01  
.1997 : -02  
.1978 : . -03  
.1998 : -04  
.1994 : -05
- : .3
- 06- **BETHOUX .R & KREMPER. F & POISSON. M**: L'audit dans le secteur public; centre de librairie et d'editions techniques; paris 1986.
- 07- **CHACRON.M & Reix.R**: Planification des systemes d'information strategie de l'entreprise; in Revue Francaise de gestion; N° 61; Paris, Jan/Fev 1987.
- 08-**CHOUAM.B**: Experience de la privatisation en Algerie. ; revue algerienne d'econome et gestion ; ISC. Universite d'oran ; n02 ;mai 1998.
- 09- **ETIENNE. BARBIER**: L'audit interne pourquoi et comment; les editions d'organisation ; france1989.
- 10- **HUGUES. A & CHRISTIEN. F & BOUDUIN. T**: Audit comptable, audit informatique; 2<sup>eme</sup> edition; Debaeck. bruxelles 1994.
- 11- **LIONEL. C & GERARD. V**: Audit et control interne, aspects financiers, operation et strategiques; 4<sup>eme</sup> edition; Dalloze; paris 1992.



**2000-1970**

-  
-

2000 70



:

( )

: -2

)

: -1  
(

-2

-3

: -3  
( )  
( )

: -6

1970

.2000

: -4

) : -7

(

5.0 Statitcf ( logiciel)

: 1-2

": :

"

.2000 1970

: -5

1

**Analyse : 2-2  
en composantes principales**

)

3

: -

4

5

( ) ( )  
( ) q E  
Eq

↖

( )

↖

$$U_1 \lambda_1 V \quad (1)$$

$$U_1 \quad Fu_1 \quad U_2 \quad Fu_2 \quad U_1 \quad Fu_1 \quad U_2 \quad Fu_2$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Max } U_2' V U_2 \\ \text{s/c } \left\{ \begin{array}{l} U_2' U_2 = 1 \\ U_1' U_2 = 0 \end{array} \right. \end{array} \right. \quad ( )$$

$$e_i = (x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{ig})$$

$$e_j = (x_{j1}, x_{j2}, \dots, x_{jg})$$

$$V \quad Fu_2 \quad Fu_1 \quad U_2 \quad \lambda_2 \quad Fu_2 \quad Fu_1 \quad V$$

$$\sum d^2(f_i, f_j) : \quad FU_1 \quad e_j$$

$$\sum (e_i - e_j) (e_i - e_j)' = 2 \cdot p^2 V$$

$$K > q \quad K \quad V^6 \quad Fu_i \quad \lambda_i$$

$$\sum d^2(f_i, f_j) \quad U_1 \cdot U_1 = 1 \quad U_1 \quad V U_1$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Max } U_1' V U_1 \\ \text{S/C } U_1' U_1 = 1 \end{array} \right. \quad ( )$$

1-3

$$\text{MAX } L(U_1) = U_1' V U_1 \lambda_1 (U_1' U_1 - \lambda_1)$$

2000 1970

$$L'(U_1) = \frac{\partial L}{\partial U_1} = 0 \Rightarrow 2V U_1 - 2\lambda_1 U_1 = 0$$

$$\Rightarrow V U_1 = \lambda_1 U_1 \dots \dots \dots (0)$$

( )

:IND

L(U1)



)  
 X<sup>t</sup>X : ( : AGR -  
 02  
 : 1-2-3 :  
 ) : (SER) -  
 ( ) ( )<sub>8</sub> : (ADM) -  
 03 : ( ) : (DEF) -  
 03 : -  
 IND : (CAP) -  
 SER : (INF) -  
 0.892 0.946 : (DIV) -  
 9 : (X )  
 1984 1973 : (01)  
 88 87 86 85 72 71 70 :  
 ADM : Statitcf 2-3  
 ) DEF 0.75 :  
 ) CAP 0.85 ( : (X )  
 ) DIV ( :  
 ) INF ( (01)  
 :  
 .2000 89 : Statitcf 2-3

**2-2-3**

( <sup>10</sup> .2000 - 89 88 - 70

**: C2**

INF AGR  
0.72 0.70

% 76.4

**02**

1970 1991 1986 1973  
1970 2000 1999 1998  
1989 1972

DIV, CAP, SER IND      <

DEF, ADM

AGR, INF,      % 12 % 9 )

SOC      % 23      % 7 % 6

SER IND      <      .( (% 23)      % 30

(      ) 0.79

0.90=θ<sup>2</sup>      )

(      0.88 IND

DIV CAP DEF      <      **: C3**      -

0.73

( 0.76 0.65 )

ADM INF      <      (% 22 % 19 ) 1989 1980

)

(      0.77 0.79=θ<sup>2</sup>      ) 2000 1998      (% 25 % 19

0.60

AGR      <      "      .

0.76      "      1986      ."

Soc      <      1989

:      4

:      2000 - 1998

1989 .1980 :  
 2000 1999 1998 1990 :  
 1990 1999 :  
 1997 ( ) 3-2-3  
 :  
 : : ) ( )  
 :

**04**

1973 : 70  
 1986 99 88 86 85  
 1972 1971 : 1987  
 1989 : 1990 )  
 .2000 1999 1998 1990 )  
 Statitcf  
 11

1989 - -  
 1998 ( ) 2000 1999 **05**  
 1971 1970 :  
 1970 1988 1987 1972  
 1991 : 1997 1971 1988  
 ) . 1987 1972  
 ( (1971 )  
 .1987  
 1973 1986

-3 )  
 -4 ( ) ( )  
 :  
 -  
 :  
 - ) -1  
 ( -2

: 01

DIV	INF	CAP	SOC	DEF	ADM	SER	AGR	IND	
0,050	0,024	0,029	0,213	0,050	0,296	0,032	0,079	0,227	1970
0,014	0,064	0,024	0,186	0,041	0,301	0,022	0,089	0,258	1971
0,006	0,075	0,017	0,167	0,033	0,275	0,014	0,119	0,294	1972
0,021	0,019	0,022	0,177	0,030	0,232	0,059	0,121	0,320	1973
0,043	0,012	0,040	0,179	0,026	0,171	0,078	0,114	0,337	1974
0,132	0,011	0,022	0,148	0,026	0,151	0,076	0,090	0,343	1975
0,073	0,007	0,033	0,157	0,032	0,218	0,069	0,081	0,329	1976
0,054	0,041	0,026	0,180	0,030	0,190	0,084	0,070	0,324	1977
0,032	0,030	0,024	0,167	0,025	0,163	0,054	0,066	0,438	1978
0,032	0,034	0,027	0,169	0,027	0,156	0,048	0,061	0,447	1979
0,046	0,031	0,034	0,190	0,026	0,169	0,062	0,062	0,380	1980
0,051	0,022	0,044	0,208	0,028	0,170	0,065	0,074	0,337	1981
0,080	0,025	0,042	0,219	0,027	0,154	0,075	0,074	0,303	1982
0,118	0,026	0,048	0,224	0,028	0,145	0,076	0,080	0,256	1983
0,158	0,027	0,074	0,193	0,029	0,158	0,067	0,064	0,231	1984
0,162	0,041	0,079	0,189	0,029	0,170	0,070	0,075	0,184	1985
0,114	0,041	0,089	0,205	0,030	0,184	0,064	0,088	0,185	1986
0,067	0,044	0,068	0,223	0,038	0,267	0,037	0,086	0,171	1987
0,063	0,036	0,104	0,210	0,038	0,241	0,049	0,084	0,174	1988
0,144	0,057	0,112	0,199	0,054	0,325	0,008	0,089	0,012	1989
0,155	0,061	0,107	0,113	0,058	0,394	0,008	0,090	0,014	1990
0,181	0,052	0,190	0,101	0,053	0,338	0,006	0,069	0,009	1991
0,216	0,042	0,217	0,108	0,060	0,290	0,006	0,053	0,008	1992
0,237	0,040	0,234	0,111	0,059	0,260	0,005	0,048	0,005	1993
0,156	0,044	0,230	0,140	0,074	0,288	0,006	0,057	0,005	1994
0,133	0,029	0,296	0,155	0,080	0,257	0,005	0,042	0,003	1995
0,168	0,031	0,256	0,125	0,094	0,276	0,006	0,043	0,002	1996
0,212	0,033	0,214	0,121	0,111	0,261	0,005	0,041	0,002	1997
0,203	0,056	0,113	0,186	0,096	0,252	0,011	0,079	0,004	1998
0,148	0,057	0,115	0,254	0,091	0,245	0,009	0,078	0,003	1999
0,141	0,054	0,108	0,220	0,096	0,296	0,007	0,072	0,005	2000

2000 1970 :

02

DIV	INF	CAP	SOC	DEF	ADM	SER	AGR	IND	
								1	IND
							1	0.367	AGR
						1	0.295	0.796	SER
					1	-0.821	0.012	-0.710	ADM
				1	0.539	-0.769	-0.449	-0.825	DEF
			1	0.229	0.399	0.415	0.380	0.331	SOC
		1	0.572	0.707	0.479	-0.702	-0.661	-0.834	CAP
	1	0.193	0.013	0.352	0.601	-0.633	0.138	-0.516	INF
1	0.228	0.756	-0.471	0.647	0.324	0.503	-0.549	-0.812	DIV

01

:

03

-0.03	-0.16	-0.03	-0.18	-0.01	-0.10	-0.89	-0.94		IND
0.06	-0.25	0.03	-0.18	0.50	0.71	0.26	-0.51		AGR
0.06	-0.24	0.01	0.08	0.09	-0.30	0.79	-0.89		SER
0.02	0.13	0.01	-0.32	0.26	0.51	0.53	0.73		ADM
0.04	0.20	0.11	0.33	0.00	0.01	0.71	0.84		DEF
0.01	0.09	0.55	0.74	0.13	0.35	0.29	-0.53		SOC
0.02	-0.15	0.00	-0.01	0.10	-0.32	0.79	0.89		CAP
0.02	-0.15	0.01	0.10	0.52	0.72	0.24	0.49		INF
0.21	-0.46	0.02	0.15	0.11	-0.32	0.63	0.79		DIV

Statitcf

01

:

: 04

Cos <sup>2</sup>			
0,2402	0,6468	-0,8288	1970
0,7944	2,4000	-0,6251	1971
0,8023	3,3467	-0,8937	1972
0,7029	0,9434	-2,5819	1973
0,7637	-0,3264	-3,0231	1974
0,7462	-1,4586	-2,3382	1975
0,7514	-0,9621	-2,0506	1976
0,7432	-0,2275	-2,0098	1977
0,7655	-0,5426	-2,4570	1978
0,6811	-0,8407	-2,1788	1979
0,8031	-0,7618	-2,0888	1980
0,9284	-0,7935	-2,4353	1981
0,8733	-0,9355	-2,3272	1982
0,7069	-0,6216	-2,1174	1983
0,6441	-1,3572	-1,0928	1984
0,3267	-0,6917	-0,8347	1985
0,4974	0,2664	-1,2383	1986
0,7337	1,2488	-0,6947	1987
0,5015	0,6045	-0,7135	1988
0,8911	2,0939	1,5377	1989
0,7136	1,7569	2,6281	1990
0,7147	0,1949	2,8715	1991
0,9087	-1,1477	3,1522	1992
0,8995	-1,3524	3,2920	1993
0,9502	-0,4791	2,7369	1994
0,815	-1,4791	3,0992	1995
0,9467	-1,6718	3,4104	1996
0,9157	-1,7054	3,7095	1997
0,6535	1,0775	2,3901	1998
0,4611	1,5862	1,6164	1999
0,6157	1,1889	2,0857	2000

01

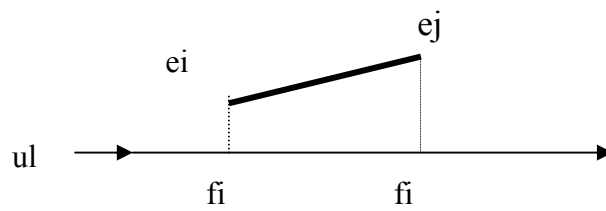
:

05

1988	1987	1972	1971	1970	05	01
1986	1973				14	02
2000	1999	1998	1990	1989	05	03
1997	1991				07	04

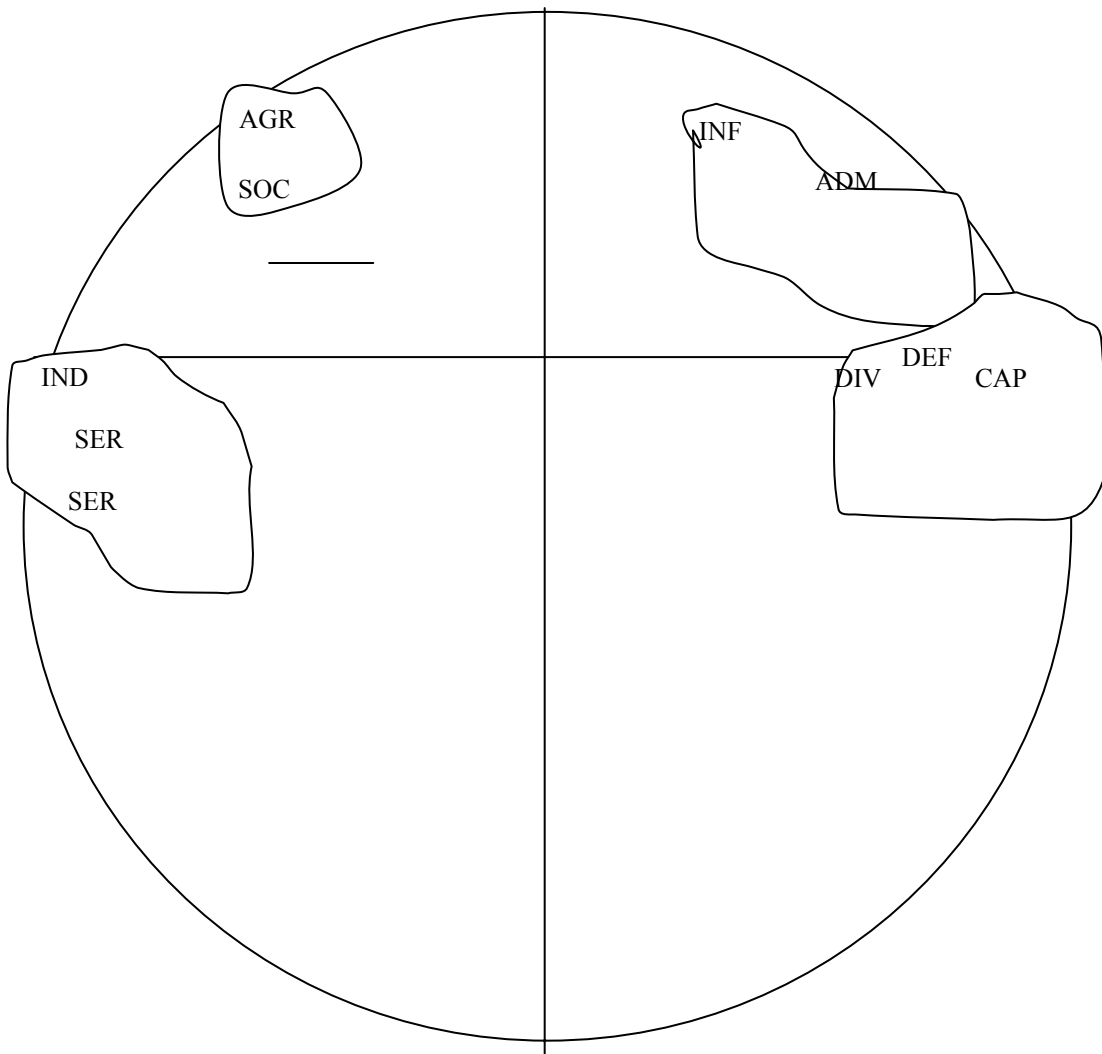
Statitcf :

01



Source : C. Labrousse , "**Introduction à l'économetrie**", Dunod, Pris, 1985, p102

: 02



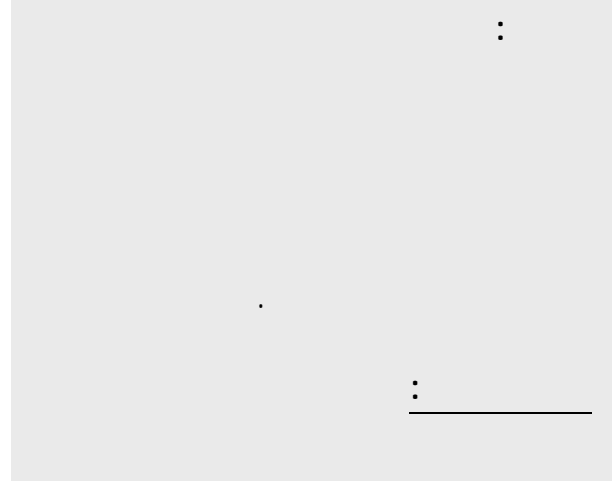
**Statitcf** :



				:	
	42	1997		"	"
1980			"		"
					.685
					61 .1998
	J.M. Bouroche, G. Saporta, <b>L'analyse des données</b> , PUF, Paris, 1980, P 19 <sup>5</sup>				
			P	p*p	V
					02
			% 76.4		
				:	
	M. Jamba, <b>Classification automatique pour analyse des données</b> , Paris, Bordas, 1978				
		<b>2000 1970</b>			12
..		1984/07/07	17-84		13
					.1984 28
				:	14
					.1998

## التكتلات الاقتصادية الإقليمية كاستراتيجية لمواجهة تحديات الإنضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة

-



: - 1  
: 1- 1

: \_\_\_\_\_

:

1947

1948/03/24

1946

23

1947

General Agreement on Tariffs and  
1947/10/30 (.G.A.T.T)(Trade)  
. 1948/01/01

1:

- 1

(1993 - 1965)	78		- 2
117 <sup>2</sup>	% 95		- 3
( ) 1993	117		- 4
	1994/04/15		- 5
	1995		- 6
			- 7
134			- 8
143 1999			
.2001/12/11 :			: 2 - 1
		(WTO/OMC)	
:	: 3 - 1		
		1947	
	:		1993
	- 1		
		1947 : ( )	-
		1949 : ( )	-
	- 2	1951 : ( )	-
		1956 : ( )	-
OMC		( 1961 - 1960 ) : ( )	-
		( 1967 - 1964 ) : ( )	-
	- 3	( 1979 - 1973 ) : ( )	-
		( 1993 - 1986 ) :	-
	- 4		
		1964 (I.T.C)	
:	4 - 1		
	: <sup>3</sup>		
	- 1	1956	27
	:	1963	35
		%80	62
		65	1965
			13

: : - 2

- -

: 1 - 2

: - 3

: - 4

: - 5

216

:<sup>4</sup>

126

37

( )

37

100

16

% 7,4

% 58,3

( )

% 34,2

( )

- 2

:<sup>5</sup>

61 :

-

36 :

-

27 : -

37 : -

: 2 - 2

% 37

10 % 24 6

1000

% 40

2000

% 30

7. 2005 1995

:

80

% 17

%

% 82

8.

% 20

:

3 - 2

9

10.

% 90

6 % 75

:

:

\*

% 20

1995

.  
:  
\*

2005

2000  
19575  
% 96,82  
% 3,18

9201

12

11

:  
\*  
% 33 % 24  
% 3,4 % 19

:

\*

7789  
13

2000

28

2001

11

18

:  
\*

DAP  
RD

:  
RFD

30 % 20

T.V.A  
%  
\*

4 - 2

:

% 25

: - 3 2,3 .14 \*

.1993 : - 4 . \*

... 1993 : - 3

(UER) : 1 - 3

: -

-

16 . 15 .

: 2 - 3 : - 1

: - 1

( 1955 ) BENELUX . NAFTA : - 2

( ) MERCOSUR

1997 9 1957/03/25  
 .1958/01/01  
 %25 1988  
 %36  
 : APEC 1989 - 5 1972 9  
 10  
 12 1981  
 1986  
 ) 2010 1995  
 18 ( ) 2020 ( . 15  
 : ASEAN 6  
 : NAFTA 1992  
 ( )  
 50 . % 40 1999/01/01  
 % 60 % 2002/01/01  
 21 .  
 . 1965 : . 12 2001/01/01  
 : AFTA - 6 43 374  
 34 1994 % 73 %  
 17 .  
 : NAFTA - 2  
 .2005 : 1994  
 -  
 1981 %17 394  
 % 39  
 18 .  
 2003 - 3  
 . 2010 : MERCOSUR  
 1991  
 :  
 OECD / OCDE \* 227  
 : % 3  
 1961 1960 : 19  
 29 : ASEAN % 20 - 4  
 1967  
 :



OCDE  
2  
%22,38 : EAEC \*  
.% 11,46 13 1992  
ASEAN :  
155 :  
% 1,68 - 4  
.% 0,45 42 :  
: - 2  
:23

2000  
( )

%		
62,72	12277	U.E
24,81	4857	(UE ) OCDE
0,98	191	UE )
		(OCDE
7,59	1485	
1,67	326	
0,71	139	( )
1,33	260	
0,20	40	)
100	19575	(

1 - 4  
:  
: - 1  
:22  
2000  
( )

%		
57,97	5334	U.E
22,38	2060	(UE ) OCDE
		UE )
		(OCDE
5,46	503	
2,77	255	
8,08	741	
1,68	155	( )
0,45	42	)
1,20	111	(
100	9201	

12,27  
4,8  
% 62,72  
OCDE  
% 24,81

% 11,61      % 13,75

5  
% 57,97  
% 22,40

% 1,33      260

% 0,71

139

.2000

2 - 4

:  
- 1  
1989

OMC

: 24

-

2001/12/19 :  
12

OMC

- -

:

-

:

-

:  
( )  
75

( )

( )

( )

:

-

:

- 2

26

1992  
<sup>27</sup> 670  
 2010  
 % 10

1950  
 1964  
 1957  
 1964  
 14  
 1971  
 1996

2002  
 :

2  
 14  
 250  
 % 60  
 % 11  
 % 25  
 % 22,5

12  
 2000  
 1998 % 11  
 % 8,7  
 1996  
<sup>26</sup> 1998 % 8,5  
 1996  
 % 9

- 3



	.14 :	1999	:	.	- <sup>1</sup>
	13 :	1997 – 1417	1	:	- <sup>2</sup>
1999	139	( )	:	.	- <sup>3</sup>
			.( )10.11:		
		19 :	:	.	- <sup>4</sup>
- 1418 /		1 :	:	.	- <sup>5</sup>
			73 :	1998	
		.120 :	:	.	- <sup>6</sup>
		26 24 :	:	.	- <sup>7</sup>
		1 :	:	.	- <sup>8</sup>
			29 :	2000 - 1421	
		23 :	:	.	- <sup>9</sup>
		38 :		.	- <sup>10</sup>
			.44 42 :		- <sup>11</sup>
statistiques du commerce :		<a href="http://www.douane.dz">www.douane.dz</a> :			- <sup>12</sup>
				exterieur	
		Economiste d'Algérie N° du 04 au 10 Mars 2001			- <sup>13</sup>
			:		- <sup>14</sup>
			:		
<sup>15</sup> -J.E. MITTAINE et F. PEQUERUL :		Les unions économiques régionales, ARMAND COLIN,			
Paris, 1999 , P: 14					
		37 36 :	:	.	- <sup>16</sup>
<sup>17</sup> - J.E. MITTAINE et F. PEQUERUL :		Les unions économiques régionales, op.cit, P: 29			
		. 48. 47 .41. 37 :		- <sup>21</sup> - <sup>20</sup> - <sup>19</sup> - <sup>18</sup>	
		.	:		- <sup>22</sup>
			.		- <sup>23</sup>
		.( ) 15	:	.	- <sup>24</sup>
<sup>25</sup> - E. COMBE :		L'organisation mondiale du commerce, ARMAND COLIN , Paris , 1999, P: 87.			
		1999			- <sup>26</sup>
			. 22 :	2001	
		.245 :	:	.	- <sup>27</sup>

## الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية

:

:

### "STRATEGIE ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES"

Danielle Petit Ababacar M bengue

revue française de gestion

132

2001

-

1992 . dyer 1983  
.1997truss et al . schuler

..

.aragon-sánchez ;sanz-valle .1999)  
(. sabater -sánchez

.1981 . fombrun devanna tichy.)  
(. Armstrong 1991 .Miller 1987

.1990

;

1987)

1987.schuler et Jackson  
(besseyre des horts

castro et

1998) (Guérin et loriol  
(lorino et tarondeau

- 1990).  
( balkin et gomez -mejia

1989)  
;schuler et jackson  
1999) ( rivero  
sabater- sanz-valle -  
(Aragon-sánchez - sánchez

(1 )

)  
learned  
(christensen, andrews et guth L C A G

: (LCAG )

1999 chadwick et )  
(cappelli  
, (porter 1980)

bruce )  
(henderson  
(BCG )

lorino et 1988)  
( tarondeau

" "

( )

.( BCG )

: -1

prahalad et hamel1990  
castro ,guèrin et  
( ) 1998 lauriol  
lorino et tarondeau

(1 )

( )

( )

)

castro ,lauriol et Guérin(1998

" " "

1985

1980

,(LCAG )

porter

( )

B.C.G1991

" "

.(1985.1980)

1984

( B.C.G.2)

...

1998 , 12

"

"

1994

'

"

"



1998

(... )

(LCAG )

(...

" "

" "

...

. 80

" 1998

"

"

(1978 )

"

"

)

.(

"

$\frac{-2}{20}$

(GALAMBAUD 1991)

" " " " " "

- -

)  
( ...

" "

,  
,  
,  
...  
)  
(

.(1996)

\_\_\_\_\_

), (Lauriol, Guerin, Castro) (1998, P 80)  
, (1993 )

1991)

) , (1993  
1991 1994 )  
( 1995 1994  
, (1995 )

( )

(.... " " . , ) ( ... , ) ( ... ,

:1

	(PORTER) (BCG)	) BCG - ( - ADL -	LCAG/ -	
+	+			
-	(BCG2)	- - -	/	

- ◆ A N D C P. «pourquoi et comment la fonction ressource humaine peut être un acteur stratégique de la transformation des entreprises ? » Personnel, n 374. P 15-18.1996
- ◆ M. Armstrong « a. hand book of personnel management practice. » kogan page. London 991.
- ◆ D.B. balkin l.r.gomez –mejia, «matching compensation and organizational stratégies ». strategic management journal ,n11. P.159-169, 1990
- ◆ Boston consulting group (B.C.G.), «la plate –forme –stratégique », paris document interne, 1991
- ◆ J.brabet (dir) «repenser la gestion des ressources humaines », economica, paris, 1993
- ◆ C.- H . Besseyre des Horts, «typologies des pratiques de gestion des ressources humaines », revue française de gestion, n 65,p 149-155 ; 1987.
- ◆ C.-H. Besseyre des Horts, «l'avenir passe par l'innovation », personnel, n 374, p 77-83, 1996.
- ◆ J.-l castro, F. guérin, j.lauriol, «le modèle des 3C en question » revue française de gestion. mars - avril-mai, p 75-89, 1998
- ◆ C. chadwick ,p.cappelli « alternatives to generic strategy typologies management in strategic human resource, », in p,m .Wright ;
- ◆ L.d.dyer; j.w boudreau, g.t.milkovich, "strategic human resources management in the twenty-first century", research in personnel and human resources management series. Supplément n4, p.1-29, 1999.
- ◆ M. A . Devanna, c.j.fombrun, n.m.tichy. “ Human resources management : a strategic perspective » organizational dynamics, n9.p.51-67, 1981.
- ◆ G.donnadieu.P.denimal, «classification , qualification : De l'évaluation des emplois a la gestion des compétences », éditions liaisons. Paris .1994.
- ◆ l.dyer , «bringing human resources into the strategy formulation process », human resources management , n22, p 257-271.1983.
  - ◆ B.Galambaud, «des hommes à gérer » ESf.paris.2ed.1991.
- ◆ A.guittet, «développer les compétences par une ingenierie de la formation, e s F, coll. «formation permanente en sciences humaines », paris, 1995.
- ◆ G.hamel.c.k.prahalad « strategy as stretch and leverage »,Harvard business review,vol71, n2,p.75-84,1993.

- ◆ C.hofer, d.schendel, « strategy formulation: analytical concepts », west publishing, St-Paul, m n, 1978.
- ◆ S.E.jackson, r.s.schuler, j.c.rivero, « organisational characteristics as predictors of personnel practicies », personnel psychology, n42, p717-786, 1989.
- ◆ K.kamoche "strategic human resource management within a resource capability of the firm", journal of management studies vol.33, n2, p.213-233, 1996.
- ◆ G. Le boterf, «de la compétence.essai sur un attracteur étrange » édition d'organisation, paris, 1994.
- ◆ PH.lorino, J-C. Tarondeau «de la stratégie au processus stratégique. » revue française de gestion, n117, p.5-17, janvier-février 1988
- ◆ O. Lundy, A. Cowling, « strategic human resource management » ,routledge,london,1996.
- ◆ V. Marbach, «rémunération par la compétence, expériences américaines », personnel, n357, p.40-44, 1995.
- ◆ K.martell, S. J. Carroll, « how strategic is h r m ?», human resource management, vol.32, n2, p.253-267, 1995.
- ◆ S. Michelm.ledru ,«capital compétence dans l'entreprise : une approche cognitive » E S F, Paris, 1991.
- ◆ P.Miller, «strategic industrial relations and human resource management : Distinction, definition and récognition », journal of management studies, vol.24, n4, p.347-361, 1987.
- ◆ M.E. Porter, « competitive strategy » , free press, new-York ,1980 : Choix stratégiques et concurrence (trad.française), economica, Paris, 1982.
- ◆ M.E. Porter, « competitive advantage » , free press, new york, 1985 : l'avantage concurrentiel, (trad.française). interéditions, Paris, 1986.
- ◆ C.k.P rahalad, G. Hamel.« The core competencies of the corporation », Harvard business review, Mai - juin, p.79-91, 1990.
- ◆ M.-f. reinbold, j.-m. breillot, «gérer la compétence dans l'entreprise », l'harmattan, coll.«dynamiques d'entreprises », paris, 1993.
- ◆ R. Sanz-valle, R. Sabater-sánchez , A.Aragon -sánchez, «human resource management and business - strategy links : an imperical study »,the international journal of human resource management, vol.10, n4,p.655-671,1999.
- ◆ R. S.Schuler ,«strategic human resources management : linking the people with the strategic needs of the business », organizational dynamics, vol.6, n4,p.18-31,1992.
- ◆ R. S.schuler , S.Jackson ,«linking competitive strategies with human resource management practices »,the academy of management executive, vol.1, n3,p.207-219,1987.
- ◆ J. Thomas, «qualification professionnelle : évaluation et évolution ».Eyrolles, coll. Ressources humaines management Paris, 1991.
- ◆ C. Truss. L. Gratton,V. Hope- Hailey,P. McGovern, P. Stiles «Soft and Hard Models of Human Resource Management : A Reappraisal » journal of management studies, vol.34, n1, p.53-73, 1997.
- ◆ B.Wernerfelt , «A Resource-Based View of the firm »,strategic management journal, vol5. N2, P.171-180 ,1984.

## رؤية نظرية حول العنف السياسي

ademgobbi@yahoo.fr



Violence

( Force )

( - - )

.1 :

( )

Violence

Violentia

. 8  
scope

Intensity

F.berhou )

. 6

(

7

-1

10  
( ) Pier.F

.11

-2

.12

( )  
( )

-3

2

.9

12

:

:

-1

H.Nieburg \_\_\_\_\_

H.Greham

14

/





.

:

$$\frac{\quad}{\quad} - 1$$

$$\frac{\quad}{\quad} - 3$$

.

$$\frac{\quad}{\quad} - 2$$

$$\frac{\quad}{\quad} - 4$$

.

$$\frac{\quad}{\quad} - 3$$

...

...

$$\frac{\quad}{\quad} -$$

$$\frac{\quad}{\quad} - 4$$

(....

( )

. 1988

\_\_\_\_\_ -7  
:

\_\_\_\_\_ -5

\_\_\_\_\_ :  
:

\_\_\_\_\_ -1

\_\_\_\_\_ 6

)



.

⋮

⋮

⋮

21

.

.

.

	41	1992	1	:		-1
	255	04	.			-2
						-3
					16 2000	
	48	1996	1	:		-4
		(	)	.	:	-5
				43	1995	
	85	1984	1	:		-6
145	1989					-7
		(	)	.	:	-8
				66	1995	
					69	-9
				44		-10
				42		-11
philippe.Braud ,		La violence	politique	dans	les democraties Europeenes	-12
:Lharmatan 1993,P28					occidenttales , paris	
					42	-13
1986	1			.	- - :	-14
						32
				(1987-1952)		-15
					1988	117
Johnson , G,Revolutionary Change , Little Brown Boston ,1970 P27						-16
177	1998	1		:		-17
					178	-18
( )				.	:	-19
	. 925	1988				
Weinberg , Leonard		<u>B.Introduction to political terrorism.</u>			New York :C Graw.Hill	-20
					publishing company 1989	P5
(1) Johnson , G.op.cit	P56 - 58 :					-21

## Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail

Samar Nasreddine  
Université de Ouargla

La crise que vit l'entreprise dans l'économie moderne a une incidence directe sur le plan social. Les difficultés économiques, conjoncturelles ou structurelles, le changement des modes de production, les reconversions, l'automatisation, tous ces phénomènes ont eu pour conséquence de rendre précaire la situation des salariés. Ceux-ci peuvent à tout moment se trouver privés d'emploi au nom de la rentabilité et de l'efficacité de l'entreprise. Et c'est pourquoi la défense de l'emploi et la garantie de sa stabilité sont devenues la principale revendication des organisations salariales, revendications légitimes que le droit du travail n'a pu manquer de prendre en considération.<sup>(1)</sup>

Ainsi on a pu imaginer des solutions législatives qui tendent toutes à un même objectif, à savoir la préservation de l'emploi : réduction du temps de travail, départs volontaires, abaissement de l'âge de départ à la retraite etc...

L'efficacité de ces mesures reste encore l'objet d'un débat très animé.

Une autre disposition contenue dans la Loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail participe elle aussi à cette préoccupation.

En effet d'après l'art. 74 al. 1 de cette loi «s'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs».<sup>(2)</sup> Ainsi seront donc sans influence, les vicissitudes juridiques que peut connaître l'entreprise sur le sort des contrats individuels de travail. Ceux-ci subsistent entre les salariés et le nouvel exploitant dès lors que la permanence de l'entreprise est assurée<sup>(3)</sup>. Mais cette disposition, destinée à garantir l'emploi au cas où survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise est-elle réellement efficace? Si en apparence elle l'est dans la mesure où le salarié est tenu à l'abri des changements que connaîtrait son entreprise, la réalité doit nous conduire à être plus nuancé.

En limitant d'une façon restrictive le domaine où le principe du maintien du contrat doit jouer (I), et en reconnaissant des prérogatives étendues aux employeurs successifs de mettre fin aux relations de

travail lors du transfert d'entreprise (II), la jurisprudence<sup>(4)</sup> rattrapée sans doute par les réalités économiques va battre en brèche cette disposition législative.

### I) Domaine d'application du principe de la continuation du contrat de travail :

Le principe de la continuation du contrat de travail saisit un nombre incalculable de situations dans lesquelles s'opère un changement dans la condition juridique de l'employeur (A). Cependant, ce principe comporte certaines limites (B)

#### A) champ d'application :

La continuation du contrat de travail doit être étendue à toutes les vicissitudes juridiques de l'entreprise, que la cession de celle-ci soit totale (a) ou partielle (b).

#### a) Application aux cessions totales :

Dans son acception la plus simple, la modification de la situation juridique de l'entreprise se traduit par le changement de l'identité de l'exploitant, donc de l'employeur, comme en cas de cession<sup>(5)</sup>, de succession<sup>(6)</sup>, de fusion<sup>(7)</sup>, de transformation de fonds, ou de mise en société.

Mais la jurisprudence étend le principe de la continuation des contrats de travail à toutes les vicissitudes juridiques de l'entreprise.

Ainsi, il a été décidé que doivent être considérées comme des modifications de la situation juridique de l'entreprise :

- la prise en location<sup>(8)</sup> ou la mise en location-gérance<sup>(9)</sup>, et à l'inverse, la reprise par le propriétaire du fonds loué.<sup>(10)</sup>

- la transformation de la forme juridique de l'entreprise<sup>(11)</sup>.

- et enfin la filialisation.<sup>(12)</sup>

Mais si dans ces exemples, la modification de la situation juridique de l'employeur laisse intacte l'activité de l'exploitation, c'est à dire l'entreprise continue à exercer la même activité sous une direction nouvelle, il est des situations où cette modification se double d'un changement d'activité plus ou moins profond. Doit-on alors conclure qu'il n'y a plus continuité de l'entreprise – condition d'exercice du principe –, et que le changement de l'activité empêche de ce fait la transmission des contrats de travail au

nouvel exploitant? La question reçoit en jurisprudence une solution nuancée.

Ainsi, lorsque l'activité n'est pas radicalement différente de celle exercée auparavant, on fait appel à la notion de « connexité » pour décider de la continuation de l'entreprise, et partant de la transmission des contrats de travail. Et dans cet ordre d'idée, il a été jugé qu'un commerce de prêt à porter peut succéder à un commerce de tissus et c'est toujours la même entreprise qui continue (14).

En revanche si le nouvel exploitant décide d'un changement radical de l'activité, ou même en conservant la même activité, apporte des modifications importantes aux procédés de fabrication, ou au mode d'exploitation de l'entreprise, il n'y a plus continuation de celle-ci, et par conséquent doit être écarté le principe de la transmission des contrats de travail.

Ainsi il a été jugé que lorsque le nouvel exploitant a eu recours à la technique d'incinération pour la destruction des déchets urbains alors que l'entreprise le faisait auparavant par pyrolyse (15), ou lorsque le cessionnaire décide de changer l'affectation d'un camion qui n'était par équipé spécialement pour un usage déterminé, en camion de transport d'ordures (16), les salariés ne peuvent se prévaloir de la continuation de leurs contrats de travail faute de la continuation de l'entreprise, condition préalable à l'application du principe.

En vérité, ce critère de changement profond ou non de l'activité de l'entreprise qui conditionne la continuation ou non des contrats de travail n'est pas satisfaisant car il n'est pas toujours facile à cerner. Bien plus, il va à l'encontre de la finalité même de la disposition législative qui édicte le principe de la transmission des contrats de travail en cas de modification juridique de la situation juridique de l'employeur.

En effet, ce critère subordonne la continuation des contrats de travail à la permanence de l'entreprise alors que ce qui importe réellement est la permanence des postes de travail (17). Et dès lors, si la continuation des contrats de travail, malgré la modification intervenue dans la personne de l'employeur doit tendre à garantir la stabilité de l'emploi, alors les juges doivent rechercher à chaque fois si, malgré le changement apporté par le nouvel exploitant, la stabilité de l'emploi du salarié – au regard de ses qualifications – n'aurait pas été assurée.

Et au critère de la permanence de l'entreprise, on substituera un critère plus objectif, celui de la permanence de l'emploi (18).

## b) Application aux cessions partielles :

Il est acquis, depuis longtemps que les contrats de travail doivent être maintenus alors même que la cession de l'entreprise n'est pas totale (19).

Cependant, l'application du principe de la continuation des contrats en cas de cession partielle de l'entreprise ne va pas sans soulever quelques difficultés.

La première consiste à tracer les contours de cette notion de cession partielle.

On définit généralement l'entreprise – dans son sens organique-, comme une organisation composée de moyens matériels (biens formant une universalité) et humains, destinée à la production de biens et de services (20). L'entreprise est donc appréhendée à la fois à travers les biens qu'elle met en œuvre et les hommes qui contribuent à l'œuvre commune, le tout dans une finalité de production.

Et comme lors d'une cession totale de l'entreprise, la jurisprudence veille, même en cas de transfert partiel à ce que la condition de la permanence de l'entreprise, préalable au maintien des contrats en cours soit toujours respectée. Ainsi, la cession partielle emportant continuation des contrats de travail doit se traduire par le transfert d'une « branche d'activité importante dotée d'une organisation autonome » (20), c'est à dire une entité économique autonome comprenant des éléments d'exploitation (matériel, stocks...) et un personnel spécialement affecté à cette activité (22). Et ceci doit conduire logiquement à écarter du champ d'application du principe du maintien des contrats, la cession qui porte sur certains éléments d'actifs isolés, tel qu'un camion (23) ou une machine (24). Mais plus délicate est la question de savoir si la transmission de certains éléments incorporels peut être ou non assimilée à un transfert partiel de l'entreprise. La jurisprudence semble en tout cas l'admettre dans l'hypothèse de la transmission d'une marque.

Ainsi il a été décidé que lorsque une entreprise cède à une autre le droit d'exploiter une de ses marques, les contrats de représentation qui en assuraient la diffusion doivent continuer avec le cessionnaire (25).

C'est qu'en effet, et bien qu'une marque ne soit pas une entreprise, la jurisprudence semble retenir dans ce cas le critère de la clientèle, car celle-ci reste attachée à la marque indépendamment de l'identité du fabricant du produit, et lui reste fidèle tant que le produit lui donne satisfaction (26).

La seconde difficulté consiste à savoir qui des salariés de l'entreprise, lors d'une cession partielle doivent être concernés par la continuation des contrats de travail.

On peut en effet imaginer que pendant une cession partielle, le cédant profite pour faire passer au cessionnaire les salariés dont il



veut se débarrasser, soit parce qu'il sont les moins qualifiés, ou tout simplement ceux dont il n'était pas satisfait. Or sur ce point, la jurisprudence considère que seuls sont concernés par le maintien de leurs contrats de travail, les salariés qui étaient «exclusivement affectés» à l'activité ainsi transférée (27).

Bien plus, si l'activité objet de la cession ne bénéficiait pas d'un personnel spécialement affecté, aucun contrat de travail ne pouvait être mis à la charge du cessionnaire(28).

## **B) Les limites d'application du principe de la continuation du contrat**

Au champ d'application du principe du maintien des contrats de travail, la jurisprudence apporte deux tempéraments : Le principe ne reçoit application qu'à la condition que l'entreprise ne disparaisse pas(a), et qu'un lien de droit unisse les deux employeurs successifs (b).

### **a) Non disparition de l'entreprise**

En exigeant la permanence de l'entreprise, ou du moins la continuation d'une activité économique, la jurisprudence, on l'a vu, exclut les hypothèses où le transfert de l'entreprise se double d'un changement profond de l'activité : il n'y a plus de continuation de l'entreprise et le personnel ne peut prétendre au maintien de sa relation de travail avec le nouvel employeur. En effet, quand l'entreprise originelle meurt pour laisser place à une entreprise nouvelle, le personnel peut être valablement licencié et ne pourra bénéficier d'aucune indemnité de rupture car il ne pourra ni se retourner contre le premier employeur qui invoquera la force majeure, ni contre le nouveau propriétaire qui se défendra de l'absence de tout lien de droit entre les salariés de son prédécesseur et lui-même (29).

La même solution est retenue lorsque l'entreprise, généralement pour des motifs économiques cesse toute activité, puis est reprise par un autre entrepreneur après un temps plus ou moins long. Dans ce cas, il y a rupture de la continuation de l'entreprise et les contrats de travail conclus par le cédant deviennent inopposables au nouvel exploitant.

Encore faut-il que la fermeture de l'entreprise puis sa reprise soient effectives et opérées sans intention de faire échec au maintien des contrats de travail.

En effet il arrive que l'employeur, pour faciliter la reprise de son affaire libérée de tout le personnel, simule la fermeture de l'entreprise et procède au licenciement de tout les salariés pour cause de cessation d'activité. Et ainsi, les contrats de travail,

rompus avant l'intervention de la cession ne sont plus en cours et ne passeront donc pas à la charge du repreneur (30).

Aussi, la fermeture suivie peu de temps après d'une réouverture de l'entreprise sous une direction nouvelle doit être considérée comme une opération de fraude à la loi (31), visant à faire obstacle à la continuation des contrats de travail, si cette fermeture avait pour seul but de faciliter le transfert de l'entreprise (32). Et les licenciements ainsi intervenus doivent être déclarés non pas abusifs mais nuls, autrement dit inopposables aux salariés qui peuvent contraindre le cessionnaire à les poursuivre (33). Aussi, la jurisprudence se montre très hardie à rechercher l'intention du cédant qui procède à la fermeture de l'entreprise, et si les licenciements qui y font suite n'ont pas été effectués en vue de la cession(34).

### **b) Exigence d'un lien de droit**

Examiné sous l'angle de la technique du droit civil, le principe de la continuation du contrat de travail apparaît comme une dérogation à autre principe, celui de l'effet relatif des conventions (35). En effet, l'ayant-cause, c'est à dire le nouvel employeur reste tenu au respect des contrats de travail passés par son prédécesseur alors même qu'il n'en avait pas été partie.

Cette conception civiliste doit logiquement conduire à exiger un lien de droit, c'est à dire un rapport d'auteur à ayant cause entre les deux employeurs successifs, à défaut duquel le principe du maintien des contrats de travail ne saurait recevoir application.

Or cette logique, qui conduirait nécessairement à restreindre le champ d'application du principe fut vite abandonné, et dès 1934, la jurisprudence refuse de voir dans ce lien de droit une condition préalable au maintien des contrats de travail en cas de changement dans la personne de l'employeur (36).

Pour la Cour de Cassation, ce principe destiné à garantir aux salariés la stabilité de leur emploi doit recevoir application dans tous les cas où la même entreprise continue à fonctionner sous une direction nouvelle sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existait ou non des liens de droit entre les employeurs successifs (37).

Ainsi, le principe de la continuation des contrats de travail va devoir jouer dans tous les cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur, pourvu qu'il y ait permanence de l'entreprise, ou au moins celle de l'activité économique, même si aucun lien de droit n'unissait les deux exploitants successifs (38).

Mais l'extension excessive – et parfois même abusive de ce principe allait déboucher quelquefois sur des situations pour le moins surprenantes notamment en cas de changement de prestataires de services .

La situation se présente comme suit : une entreprise fait appel à une société spécialisée pour assurer le service de gardiennage ou de nettoyage, ou lui confie la gestion de sa cantine ou le transport de son personnel. Puis le contrat arrivé à terme , l'entreprise utilisatrice de ces services procède à sa résiliation pour confier cette même tâche à une autre société . Pour la Cour de cassation , lorsque la société continue à assurer le service confié précédemment à une autre société , il s'agit bien de l'exploitation de la même entreprise (39), c'est à dire que le remplacement d'une société par une autre constitue une modification juridique de l'entreprise et conclut tout logiquement que les contrats de travail conclus par la société qui a perdu le marché doivent être maintenus par le nouvel exploitant. (40) .

Une situation analogue se rencontre encore dans le domaine des travaux publics où deux adjudicataires se succèdent dans un même marché (41) .

Mais une telle extension n'allait pas manquer de susciter l'inquiétude de la doctrine (42) qui voit dans cette jurisprudence un moyen de fausser le jeu de la libre concurrence économique , dans la mesure où une société qui emporte un marché précédemment détenu par une autre se voit contrainte soit de conserver les salariés de l'entreprise concurrente au risque de se retrouver en situation de sureffectif, soit de procéder au licenciement de ces derniers mais en supportant dans ce cas les indemnités de rupture(43).

Bien plus, cette solution dégagée par la jurisprudence réserve parfois à l'entreprise utilisatrice de services de bien mauvaises surprises. Ainsi , cette entreprise qui, à l'expiration du contrat procède à sa résiliation parcequ'elle n'est pas satisfaite des services du premier prestataire, et à son remplacement par un autre, voit lui revenir

- par le jeu du transfert des contrats de travail – ces mêmes salariés dont elle était mécontente !

Sensible sans doute à ces critiques, la jurisprudence après un demi-siècle marqué par une position d'une constance remarquable, opère à partir de 1985 un revirement spectaculaire.

C'est d'abord l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation qui donne le ton en affirmant et d'une façon qui ne prête à aucune équivoque que la modification de la situation juridique ne pouvait résulter de la perte d'un seul marché (44). Ensuite, lui emboitant le pas, la Chambre Sociale exigea un lien de

droit entre les deux employeurs successifs comme condition essentielle au maintien des contrats de travail.

Ainsi il a été décidé, et dans le domaine des travaux publics, que le nouvel adjudicataire n'est pas tenu de conserver à son service les salariés de l'entrepreneur auquel il vient de succéder, même affectés au chantier qu'il vient de reprendre et cela, faute d'un lien de droit unissant les deux employeurs (45)

La même solution est retenue lorsque l'entreprise utilisatrice de services reprend ledit service confié à une société spécialisée pour ensuite assurer elle-même sa gestion (46) .

Donc le principe est désormais posé : pour qu'il y ait transmission des contrats de travail , un lien de droit doit exister entre les employeurs successifs, à défaut duquel, le principe doit être écarté.

Cependant, l'exigence d'un tel lien doit être nuancée . En effet s'il est admis désormais qu'en cas de reprise en gestion directe par l'entreprise utilisatrice des services, de certaines activités dites d'intendance (gardiennage, nettoyage , transport du personnel ) la continuation des contrats de travail doit être écartée , il en va autrement lorsque l'activité confiée ou concédée à des prestataires extérieurs puis reprise par l'entreprise , a trait à certains aspects de la production ou de la distribution de ses produits(47) .

Il est vrai que de prime abord , on peut penser que les deux situations peuvent être assimilées car finalement, et dans les deux cas l'entreprise reprend ce qu'elle a concédé à une autre, mais en réalité, l'assimilation est trompeuse .

En effet, si dans la première hypothèse (reprise d'une activité d'intendance ), il y a bien un lien de droit unissant le prestataire et l'entreprise utilisatrice des services lors de la cession, ce même lien fait défaut lors du retour de cette même activité à l'entreprise cédante. On peut même dire que la reprise par cette dernière de cette activité qui est extérieure à son activité proprement dite marque la fin justement de ce lien droit (48)

Au contraire lorsque une entreprise reprend une activité de production ou de distribution précédemment concédée à une autre, il s'agit bien à l'origine d'une sorte de démembrement de l'activité même de l'entreprise cédante (cession partielle ), créant un premier transfert de l'exploitation lors de la cession vers l'entreprise cessionnaire et un second transfert vers l'entreprise cédante cette fois ci au moment de la reprise (49) Et dès lors, la condition de l'existence d'un lien de droit se trouvant remplie, l'entreprise est tenue au maintien des

contrats de travail conclus par le cessionnaire.

## II) Prérogatives des employeurs successifs quant au contrat objet de la transmission

Le contrat de travail ainsi transmis, il reste à déterminer les pouvoirs du nouvel employeur. Un principe fondamental domine cette question : le cessionnaire ne saurait avoir moins de droits que le cédant, et de ce fait le nouvel employeur pourrait procéder à la rupture de la relation de travail (A), et a priori à sa modification (B).

### A) Rupture pour réorganisation de l'entreprise :

Il est admis et depuis longtemps que la transmission des contrats de travail au cessionnaire ne fait pas échec au droit de celui-ci de procéder au licenciement de certains salariés lorsqu'il justifie d'une réorganisation de l'entreprise (b). Mais le cédant ne peut pas en principe procéder à de tels congédiements avant le transfert de l'entreprise même si à ce moment là, la réorganisation des services a été déjà décidée par le cessionnaire. Mais sur ce point là, la jurisprudence a encore évolué (a).

#### a) Rupture avant le transfert de l'entreprise

Le cédant peut procéder lui-même à la réorganisation de l'entreprise et au licenciement de certains salariés si au moment du congédiement, la cession n'était pas encore envisagée (50). Mais pourrait-il opérer ces congédiements en vue de la réorganisation décidée par le cessionnaire ?

On peut penser de prime abord que la réorganisation de l'entreprise envisagée par le cessionnaire avant ou au moment de la cession peut légitimer les licenciements effectués par le cédant avant le transfert de l'entreprise, du moins lorsque les salariés licenciés n'ont pas été remplacés. C'est qu'en effet, la suppression des postes de travail, décidée déjà par le nouvel employeur dans le cadre d'une réorganisation conduira inévitablement au licenciement des salariés après la cession (51). Doit-on alors conclure qu'il serait indifférent pour ces salariés qu'ils soient licenciés avant ou après la cession, par l'ancien employeur ou pour le nouvel employeur ? Le raisonnement est séduisant mais il n'en est pas moins dangereux, car si les salariés effectivement ne subissent pas de dommages lorsque leurs postes de travail sont supprimés, il ne faut pas perdre de vue que la cession de l'entreprise a souvent lieu suite à

des difficultés économiques et financières. Or si on admet que l'ancien employeur puisse licencier dans le cadre d'une réorganisation projetée par le cessionnaire, les salariés congédiés ne peuvent dans ce cas ni se retourner contre ce dernier pour le paiement des indemnités de rupture, et cela pour cause d'absence de tout lien de droit, ni contre leur ancien employeur, celui là étant devenu insolvable.

On peut même imaginer une collusion frauduleuse entre le cédant et le cessionnaire qui par cette manœuvre libérerait ce dernier de payer toute indemnité de rupture en transférant cette obligation à la charge du premier employeur qui de toute façon ne pourra pas payer.

Aussi doit-on conclure que si les salariés dans le cas où leurs postes de travail sont supprimés doivent être de toute façon licenciés, autant qu'ils le soient par un cessionnaire solvable que par un cédant en difficultés.

Cette solution qui est en somme profitable aux salariés en tant qu'elle laisse intacts leurs droits aux indemnités de rupture a été celle adoptée par la Cour de cassation en France qui jusqu'en 1980 condamnait systématiquement tous les licenciements antérieurs à une cession d'entreprise (55).

Mais un arrêt du 31 janvier 1980 (56) marque un revirement inattendu d'une jurisprudence jusque là constante (57), en admettant désormais que le principe de la continuation des contrats de travail ne fait pas nécessairement obstacle à ce que, avant même que ne s'opère la cession, le salarié soit licencié compte tenu de la réorganisation à laquelle le futur exploitant a d'ores et déjà décidé de procéder (58).

Cette solution, critiquable sur le plan du droit car elle bat en brèche le principe même du maintien du contrat de travail, peut trouver sa justification par ailleurs en ce qu'elle rend plus aisée la transmission des entreprises en difficultés en déchargeant l'acquéreur de payer les indemnités de rupture, permettant ainsi de sauvegarder l'outil de production et de conserver au moins une partie des postes d'emploi.

#### b) Rupture après le transfert de l'entreprise.

Si le nouvel exploitant dispose des mêmes prérogatives qui étaient celles de l'ancien employeur, il devient évident que «le principe qui s'oppose seulement à l'extinction automatique des contrats par le seul fait du changement n'interdit pas à l'employeur, après transformation, de réorganiser l'entreprise en licenciant le personnel qui lui paraît inutile, à la

condition de respecter les règles relatives aux ruptures»(59)

Et c'est à peu près à cette formulation que la Cour de cassation en France s'en tient lorsqu'elle décide que la modification de la situation juridique de l'entreprise «ne fait pas échec au droit que possède l'employeur de réorganiser son entreprise en supprimant des emplois qui lui paraissent inutiles»(60). Et justement, le transfert de l'entreprise est très souvent suivi de la réorganisation de ses services car dans la plupart des cas, la cession de l'exploitation intervient suite à des difficultés économiques (financières, structurelles ou autres).

Mais le pouvoir de réorganisation que possède le nouvel employeur ne tend nullement à contrarier le principe du maintien des contrats de travail, car si les conditions du transfert sont remplies, le cessionnaire ne peut s'opposer à la continuation de ces contrats. Ceux-ci passent bien à la charge du nouvel employeur qui peut à ce moment, mais à ce moment seulement provoquer leur rupture (61), selon les règles de droit commun en la matière, c'est à dire suivant les mécanismes applicables aux licenciements pour cause économique, (62) Et c'est à ce cessionnaire qu'incombera alors la charge de payer les indemnités de préavis et de licenciement.

Or, c'est sur ce point là justement que le transfert du contrat de travail deviendra profitable au salarié licencié (63).

En effet et selon une jurisprudence constante, les indemnités de rupture doivent être calculées sur la base de la totalité de l'ancienneté acquise en y incluant le temps passé chez l'ancien employeur (64).

Ainsi, et par l'effet du maintien du contrat de travail, le salarié reste attaché à une seule entreprise, peu importe que celle-ci ait changé de statut juridique, ou changé de propriétaire. Le travailleur est tenu par un seul contrat de travail qui englobe toute l'activité dans son ensemble.

Et la jurisprudence, poussant ce raisonnement encore plus loin, décide dans ce cas précis, que l'ancienneté passée au service de l'ancien employeur doit être prise en compte non seulement pour le calcul de l'indemnité de préavis et de licenciement, mais encore pour le calcul des indemnités des congés payés(65), et l'indemnité de départ en retraite (66).

Elle exige même que le certificat de travail contienne les mentions relatives à l'ensemble des activités du salarié dans l'entreprise, y compris celles exercées sous l'égide de l'ancien employeur(67).

Et dans ce même ordre d'idée, il a été soutenu que l'ancienneté acquise chez le précédent employeur doit être prise en compte lorsqu'il s'agit de déterminer l'ordre des licenciements, à côté bien sûr des autres critères,

tels que l'expérience dans le poste, la qualification professionnelle ou les charges de famille (68). Ainsi, et grâce au principe du maintien du contrat de travail, la carrière professionnelle du salarié cesse désormais d'être traitée de manière parcellaire et fragmentée, pour être appréhendée de façon globale et unitaire, lorsqu'elle s'est déroulée au service d'une même exploitation économique.

Mais si cette solution est largement favorable au salarié, elle n'en lui réserve pas moins quelquefois de désagréables surprises. Ainsi, il a été décidé que le nouvel exploitant est tout à fait fondé à invoquer à l'appui du licenciement du salarié transféré, des fautes ou des négligences professionnelles commises par lui alors qu'il se trouvait sous l'autorité de l'ancien employeur (69).

B) Modification du contact de travail par le nouvel employeur.

Le transfert du contact travail au nouvel employeur s'opère de plein droit, et aucune formalité n'est exigée.

Le salarié de son côté ne peut s'opposer à ce transfert, sauf à se voir imputer la rupture du contrat qui s'en suivrait.(70).

Mais en invoquant cette notion de transfert, on imagine souvent que c'est le même contrat conclu par l'ancien employeur qui passe, avec toutes ses conditions et modalités, à la charge du nouvel exploitant.

Mais cette supposition heurterait directement le principe selon lequel le transfert des contrats de travail doit mettre le cessionnaire dans la même situation qui était celle du cédant. Il ne peut pas avoir moins de droits que lui. Or ce dernier, fort de son pouvoir de direction, avait la possibilité de modifier le contrat de travail (71).

Pourtant, certaines Cours d'appel en France avaient estimé que le nouvel exploitant était tenu, par l'effet du transfert, de reprendre sans modification possible les contrats en cours, et avaient conclu qu'un licenciement intervenu suite à une modification substantielle du contrat, refusée par le salarié, doit être considéré comme abusif.

Mais ces décisions ont toutes encouru la censure de la Cour de cassation pour qui « la poursuite du contrat en cours n'impliquait pas automatiquement le maintien de tous les avantages acquis, qu'ils soient ou non essentiels 72 )« ).

Ainsi, la modification du contrat de travail en cas de substitution d'un employeur à un autre rejoint les solutions de droit commun en la matière. Tout d'abord, le nouvel employeur peut imposer des modifications qui ne portent pas sur un élément essentiel du contrat(73). Si le salarié refuse, il pourrait être considéré comme démissionnaire, ou

licencié pour faute grave, ce qui, dans les deux cas le privera des indemnités de rupture(74).

Par contre, si la modification proposée par le nouvel employeur porte sur un élément essentiel du contrat (75), et si le salarié la refuse, la rupture sera alors imputable à l'employeur (76) qui sera condamné à payer les indemnités de préavis et de licenciement(77).

La modification de la situation juridique de l'entreprise ne fait donc pas barrage au nouvel employeur de pouvoir apporter des modifications au contrat de travail ainsi transmis à lui.

Et l'on ne pourrait même pas objecter que la modification décidée par le nouvel employeur, lorsqu'il refuse de confirmer le salarié dans les conditions qui étaient les siennes dans ses rapports avec son ancien employeur, tendrait à faire échec au principe du maintien du contrat, car on ne peut refuser au cessionnaire ce qu'on admettrait au cédant.

Et donc, par l'effet du transfert, la continuation du contrat de travail est certes

assurée, mais pas nécessairement aux mêmes conditions.

Dans ces moments difficiles de chômage et de précarité, ce n'est pas le moindre mérite de ce principe.

## BIBLIOGRAPHIE

- 1)- J.C. Javillier, Droit du travail, L.G.D.J., Paris 1980, pge 183.
- 2-Cet article est l'équivalent de l'article L. 122-12. al.2. du code du travail français.
- 3)G.H. Camerlynck, Contrat de travail, L.G.D.J. Paris, 1982, pge 374.
- 4) Il s'agit évidemment de la jurisprudence française, et c'est elle que nous allons utiliser dans le présent article..
- 5)Cas.Soc. 28 Janvier 1971, le droit du travail en France, Ed. Lefebvre, N° 1605,p. 397.
- 6)Cas.Soc. 16 Nov 1977, Idem.
- 7)Cas.Soc. 10 Mai 1972, Idem.
- 8)Cas.Soc. 18 Fev 1960, Bull IV. N°203,p.159.
- 9)Cas.Soc. 19 Mars 1981, Idem.
- 10)Cas.Soc. 22 Oct 1959, J.C.P. 1959, II, 11369 note R.L.
- 11)Transformation d'une entreprise individuelle en société, Cas.Soc. 19 Mai 1958, Bull.IV, N°612,p.454.
- 12) Cas .Soc.30 juin 1960,J.C.P.1961,II,11496 note G.H Camerlynck.
- 13)Un arrêt de la Cour de Cassation a semblé répondre par l'affirmative lorsqu'il conclut à la continuation du contrat de travail « (...) dès l'instant que l'activité de l'entreprise est restée la même 22 « Oct.1959, précité, mai la jurisprudence a depuis évolué.
- 14) Cas.soc.23 Fev.1977, Bull.V,n°133.P.104-dans le meme sens Cas.Soc. 9 Juin 1980,D,1981,I.R.316
- 15) Cas.Soc 18 Oct.1983,D.1984,I.R.358 Obs.Ph Langlois.
- 16) Cas.Soc 16 oct.1984,DR.soc.1985.P.171.
- 17) H.Blaise, Actualisation d'un camaieu juridique : l'art.L.122.12. du code travail,Dr.soc.1985,P.165
- 18) Voir sur ce point ,G.H Commerlynck, Identité d'entreprise ou identité d'emploi, D.1978, Chr.P.269.
- 19) Cas.Soc 18.Dec.1959,Bull.IV.n°1278 : ,p.1014.
- 20) H.Blaise. , Continuité de l'entreprise: flux et eflux de l'interprétation extensive de l'A.R.T122..12 Dr.Soc.1984,p.92-App.\*.savatier,note sous Cas.\*.21 mai.1964, Dr.\*.1964,p.288
- 21) Cas.soc.19fev.1986, Bull.v.n°=8,p,7.
- 22) Cas.soc.12Dec.1990, le droit du travail en France, ed.Lefebvre,n°=1902,p.397.
- 23) Cas.soc.16 oct. 1984, précit.
- 24) Cas.soc.19 mai. 1976,Bull.v.n°=291,p.238.
- 25) Cas.soc.19 fev.1981,Bull.v.n°=144,p.107-Et sur cette question en géneél, voir D.Terrier,sort des contrats de travail conclus pas l'ancien distributeur exclusif, cah.dr.enteprise,1983/3,p.10
- 26) H.Blaise, les modifcations dans la presonne de l'employeur :l'art.l.122-12 dans la tourmente, Dr.soc.1986,p.842.
- 27) Cas.soc.14 nov.1980,Bull.I.n°=819,p.605
- 28) Cas.soc.25 avril 1984, ,d.1984, I.R.432-10 Oct.1984,Jun.Social 1984.n° 72.
- 29) H. Sinay, stabilité de l'emploi et transfert d'entreprise J.C.P. 1961, I, 1647.
- 30) cette mesure est parfois la condition même du transfert auquel le cessionnaire ne consentirait pas s'il était obligé de garder le personnel ancien.
- 31) G. Lyon – Caen , la fraude à la loi en matière de licenciement , Dr . Soc . 1978, p .70.
- 32) Cas . Soc . 9 oct 1975, bull . V . N°: 448
- 33) G. Lyon –Caen , article précité , p 72
- 34) J. Mouly les licenciements antrérieurs au transfert d'entreprise , Dr .Soc 1982 , p 737
- 35) Brun et Galland, droit du travail ,II N°261 : P. 529

- 36) Cas . soc . 27 Fev 1934 , Grand arrêts de droit du travail , 2 : ed N°104 :
- 37) Cas .soc . 24 mai 1960 , ull IV , N°556 : , p . 431
- 38) Notamment en Cas de nationalisation , Cas .Soc 1 Aout 1950 , Bull . IV , N°1183 : , p. 941
- 39) Dans le sens de la permanence de l'activité économique
- 40) sur cette furisprudence , voir H. Blaise , les modification dans la personne de l'employeur ..... , article précité , p . 837
- 41) I. Deprez , L'art . L .122-12 et les entreprise se succédant dans un même marché : un revirement spectaculaire de jurisprudence ,Bull. Soc . F. le fevre 8-9 / 1986 , p. 363
- 42) Appuyée par certaines cours d'appel . voir par exemple Caen , 20 Oct . 1981 , J.C.P travail , fasc . 30 . 6 , N°24 : .
- 43) sur ces critiques , voir J. Pélissier , note sous Cas. Soc .8 Nov. 1978 , D 1979, 277
- 44) Cas . Ass. Plin. 15 Nov 1985 , Dr . Soc 1986 , p . 1 note G. Couturier.
- 45) Cas . Soc 12 Juin 1986 , D. 1986 , I. 1 note I.P. Karaquillo.
- 46) Cas. Soc 12 Juin 1986 , 2 : espèce , Bull . Soc F. Lefebvre 8-9/1986 , p. 383
- 47) Cas. Soc . 12 juillet 1986 , Bull . Soc . F . Lefebvre 11/1986 , p. 467
- 48) J. Deprez , L'art.L122; .12 , nouveau régime et le critère du lien de droit , Bull . Soc . F . Lefebvre 11/1986 , p. 463
- 49) H. Blaise , les modification dans la personne de l'employeur..... , Article précité p. 840 et 841
- 50) Cas . Soc . 15 Oct 1975 , Bull . V , N°: 458, P 493
- 51) Lusseau , La poursuite du contrat de travail lors d'une modification dans la personne de l'employeur , Thèse poitiers 1973 , p. 183 ets.
- 52) J. Mouly , article précité , p. 739
- 53) Cas ; Soc29 ; Nov 1961 , I.C.P. 1962 , II , 12493
- 54) J. Pélissier , note sous Cas ; Soc . 8 Nov et 30 Nov . 1978 , D. 1979, 27755) Sur cette furisprudence , voir N. Catala , L'enreprise Dalloz 1980 , N°86 : , p. 82 ets
- 56) D1980 ; , p. 398, Nte F. Dérida
- 57) J. Mouly , article précité , p. 738
- 58) dans le même sens , Cas ; Soc 18 Mars 1982 , D. 1982 , I.R. , 312 – 27 avril 1987 , Juri-Soc . UIMM, p368 ;
- 59) Brun et Galland , T.II N°259 : , p. 525.
- 60) Cas . Soc 12 Dec 1952 , Bull. IV , N°922 : , p. 663 Il s'agissait en l'espèce de deux journaux qui ont fusionné sous une direction unique , et l'employeur a été autorisé à supprimer l'un des deux postes de diecter de vente , ainsi que l'un des des postes de chef comptale
- 61) comme l'arait pu faire d'aiffeurs l'ancien employeur
- 62) Autrement dit , l'employeur doit justifier de la cause économique , décider du licenciement après négociation collective , après avoir eu recours à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre des salascés licenciés ( arts 69,70 et 71 de la loi 90-11 du 21 avril1990 )
- 63) un auteur dira que c'est là la seule portée du sinay , article précité
- 64) Cas.Soc 20 avril 1951 , Bull . IV N°)306 : , p. 215-18 Fev. 196 , Bull. IV N°: 203, P.159-16 oct. 1984 , Juri-Social 1984 , N°: 72
- 65) Cas . Soc . 12 Janvier 1952 , Bull . IV N°36 : , p.26
- 66) Cas. Soc 30 Juin 1960 précité
- 67) Cas . Soc 5 Fev 1975 précité
- 68) H. Blaise , Act ualisation d'un camieau juridique..... , article précité , p 168
- 69) Cas . Soc . 29 Mai 1990 le febure N°1613 : , p. 401
- 70) Cas Soc . 5 Nov 1989 , le febure N°1611 : , p. 400
- 71) H. Blaise , article précité , p 168
- 72) Cas. Soc . 19 Oct 1983 , Dr . Soc .1985 , p 170- 27 Avril 1984 , Bull . Soc . F. le febure 7/1984 , Inf., 573
- 73) par exemple un changement d'affecation avec maintier de la même rémunération , ou à plus forte raison assorté d'une rémurésation supérieure
- 74) Cas . Soc . 1er Fev 1984 , D . 1984 , I.R., 316
- 75) Par exemple le changement du lieu de travail ou la modification des horaires , si ce changement bouleverse la vie sociale du sa larie
- 76) Sur cette question en général , voir J. Savatier la modification unilatérale du contrat de travail Dr. Soc . 1981 , p. 219 – Add .X. Blanc – Jouvan , Initiative et imputabilité , un éclatement de la notion de licenciement , Dr . Soc 1981 , p . 207
- 77) cette solution dans son ensemble peut très bien être envisagée en droit algérien , et notre légistateur nous en fournit un exemple dans l'art . 70 de la loi 90-11 , d'après lequel , le refus par le salariée d'être transféeé vers d'aures activités ( modification essatielle) lui ouvre droit aux indemnités de rupture

## La nouvelle exploitation agricole oasienne face aux changements de son environnement économique

BOUAMMAR Boualem  
Université de Ouargla

**RESUME :** cette étude nous a permis d'affirmer que la rentabilité économique et financière des exploitations agricoles oasiennes, d'une manière générale, a été détériorée. Les exploitations céréalières de grande taille ont été plus affectées par les changements de l'environnement économique que celles de moindre taille. Les exploitations phoenicicoles de grande taille ont connu une amélioration sur le plan de la rentabilité économique et financière.

**MOTS CLES :** Nouvelle exploitation oasienne, rentabilité économique et financière, système de production, typologie.

Les nouvelles exploitations oasiennes ont connu une dynamique conditionnée par les contraintes internes propres à chaque type et par les changements de leur environnement économique.

Quel est l'impact de ces changements sur les nouvelles exploitations céréalières et phoenicicoles? Quels sont leurs effets sur la rentabilité économique et financière de ces exploitations? Quelles sont les perspectives d'évolution de ces exploitations dans ce nouveau contexte ?

### 1. Introduction

Depuis le début des années quatre vingt et depuis la promulgation de la loi sur l'accession à la propriété foncière agricole, de nouvelles exploitations agricoles oasiennes ont été mises en place dans le cadre de la mise en valeur agricole dans les régions sahariennes. A cet effet, des périmètres de taille assez importante ont été mis en valeur particulièrement dans les régions des Zibans, du Touat et Gouraras, de Oued Righ, du Mzab et de Ouargla.

La stratégie de développement des régions sahariennes, élaborées dans un contexte marqué par une politique interventionniste de l'Etat, est aujourd'hui remise en cause par le nouveau contexte économique caractérisé par une tendance à la libéralisation de l'économie. Ceci s'est traduit par une suppression des subventions à la production et une libéralisation des prix. Cette politique, conjuguée à une réduction de l'intervention des pouvoirs publics, a eu des incidences certaines sur les orientations de la production et sur la rentabilité économique et financière de ces exploitations.

### 2. Matériel et méthodes

Nous avons emprunté la méthode de DORE et SEBILLOTE (1983) pour établir une typologie fonctionnelle des systèmes de production à partir des stratégies socio-économiques. La caractérisation du fonctionnement des exploitations se fera sur la base des objectifs, des caractéristiques et des stratégies du système de production. Les exploitations représentant des types similaires seront regroupés et les différences à l'intérieur de chaque type seront relevées. Chaque groupe ainsi dégagé conviendra à un type de fonctionnement. L'étude de l'histoire de l'exploitation participe à la compréhension de son fonctionnement actuel.

Les règles du choix de l'échantillonnage suivront les principes suivants :

- ◆ On prendra plusieurs exploitations en fonction du nombre d'enquêtes à effectuer et de leur effectif propre pour les deux critères (échantillonnage raisonné).

- Le choix s'effectue par tirage au hasard, cependant, on peut considérer que la variabilité à l'intérieur d'un type est à prendre en compte

Tableau n°1 : Répartition de l'échantillon en fonction des systèmes de culture et de la taille des exploitations

Critère	total échantillon	échantillon à enquêter	Pourcentage
Exploitation céréalière <70 ha	10	6	60
Exploitation céréalière entre 70 et 100 ha	7	5	71
Exploitations céréalières supérieures à 100 ha	2	2	100
Exploitation phoenicicole ≤ 2ha	199	42	21
Exploitation phoenicicole comprise entre 2 et 4 ha	18	12	66
total exploitations	236	67	28

Les enquêtes se feront sur les différents périmètres de mise en valeur en intégrant la zone de Hassi Ben Abdellah dans la mesure où les palmeraies sont de création récente (au début des années soixante dix). Nous avons donc exclu de notre champ d'investigation les exploitations du périmètre Khchem Errih (30 exploitations) et du périmètre Chabab II (75 exploitations) dans la mesure où dans ces périmètres, il n'y a que des exploitations de création très récente et donc les plantations sont encore non productives, ou bien de type maraîcher qui ne correspondent pas à notre objet d'étude, comme nous avons exclu de notre effectif les deux exploitations céréalières publiques.

Nous nous sommes proposés de considérer des rendements moyens constants pour isoler les effets des variables techniques des variables économiques. Nous estimerons ces rendements pour notre calcul, compte tenu des rendements enregistrés dans la zone en 1994, durant la période allant de l'année agricole 1993/1994 à l'année agricole 1997/1998 ; à 40 Kilogrammes de dattes par palmier et à 30 quintaux par hectare pour les céréales (nous retiendrons le blé dur pour les céréales qui est la principale spéculation).

L'échantillon sur lequel nous travaillerons pour réaliser les différents calculs qui vont suivre obéit à notre démarche comparative d'une part et d'autre part s'inscrit dans la typologie que nous avons élaboré. Ainsi, dans les exploitations céréalières, nous avons retenu trois exploitations de taille différentes (58 ha, 32 ha et 22 ha) pour voir si les exploitations de grande taille ont été moins touchées que

celles de moindre taille. Ces choix retenus pour notre calcul représentent les trois types de taille rencontrés.

Pour les exploitations phoenicicoles, le calcul des charges variables ou des charges de structure est fait à partir des moyennes observées pour chaque élément de calcul sur les exploitations où il nous a été possible d'avoir des éléments chiffrés. Nous avons pu distinguer les exploitations de petite taille (exploitation familiale avec une superficie inférieure ou égale à 02 hectares) où les charges sont moins importantes, des exploitations de plus grandes taille (superficie supérieure à 02 hectares).

L'étude de l'évolution des seuils de rentabilité nous permettra de saisir les effets des augmentations des charges sur la rentabilité des cultures du palmier dattier et des céréales depuis 1994 et de faire ressortir les rendements minimum nécessaires pour que ces deux cultures soient rentables.

Nous procéderons dans un premier temps par une étude de l'évolution des seuils minimum et des taux de rentabilité économique et financière pour chaque catégorie (céréalière et phoenicicole) en distinguant les différents types et à une analyse comparative de ces deux catégories dans un deuxième temps. Pour le calcul du taux de rentabilité financière et du taux de rentabilité économique nous retiendrons la formule de PAUCHER (1993). Ces taux sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux de rentabilité financière} = \frac{\text{Résultat de l'exercice}}{\text{Capitaux engagés}} \quad rf =$$

## Capitaux propres

$$\text{TAUX DE RENTABILITE ECONOMIQUE} \quad RE = \frac{\text{RESULTAT DE L'EXERCICE}}{\text{Capitaux engagés}}$$

Capitaux engagés

### 3. Résultats et discussions

La première difficulté rencontrée réside dans l'explication de la dimension des impacts des changements socio-économiques sur l'évolution de l'exploitation dans la mesure où les facteurs explicatifs de cette évolution sont multiples (facteurs de l'environnement physiques, maîtrise technique, etc.).



La seconde difficulté réside dans la crédibilité des informations récoltées auprès des agriculteurs. Sur cet aspect, rares sont les agriculteurs qui tiennent une comptabilité qui permet de retracer les "trajectoires" de chaque exploitation.

### 3.1. Caractérisation des exploitations agricoles

Nous avons essayé d'analyser les différents éléments constitutifs du système exploitation pour mettre en évidence les relations qui existent entre eux. Les variables utilisées sont donc analysées une par une et regroupées autour de l'identification de l'exploitant et de l'exploitation, la structure et le fonctionnement de l'exploitation. Chaque fiche d'enquête sera ensuite représentée par une fiche résumé (voir pages 62 à 67) qui nous permettra de regrouper les exploitations présentant le plus de similitudes.

Ainsi, nous avons pu identifier trois types d'exploitations céréalières : C1, C2, et C3 ainsi que trois types d'exploitations phoenicicoles P1, P2 et P3, différenciés par la taille, les systèmes de culture et d'autres variables caractérisant chaque type (voir typologie).

Dans un premier temps nous avons identifié les contraintes communes rencontrées par les exploitations agricoles qui se résument à l'augmentation des prix des intrants (selon les agriculteurs) et à l'éloignement des exploitations par rapport au lieu de résidence des agriculteurs.

Dans un deuxième temps, elle a permis de distinguer des contraintes propres à chaque groupe. Chez les exploitations céréalières, il s'agit de l'envahissement des parcelles par les mauvaises herbes, de la non disponibilité et de la mauvaise qualité des engrais et des pesticides et du manque de maîtrise technique. Chez les exploitations phoenicicoles il s'agit surtout d'un problème de gestion et d'insuffisance d'eau.

Par ailleurs, nous avons distingué les objectifs et les stratégies élaborées dans chaque type. Nous avons tenu à cet effet à regrouper les objectifs explicites et implicites des agriculteurs. Ainsi, nous avons pu relever une orientation générale de la majorité des exploitations vers une extension des superficies par les plantations du palmier dattier, une stagnation, voire une régression des superficies céréalières, et une introduction des cultures fourragères et maraichères (sous palmier) qui sont liées à l'extension des superficies phoenicicoles.

Ces évolutions sont les résultats de stratégies élaborées par les agriculteurs en réponse aux relations qu'ils entretiennent avec

l'environnement économique, physique et écologique, des ressources dont ils disposent, des contraintes internes et externes à l'exploitation et des objectifs qu'il se sont assignés. Les stratégies mises en œuvre, propres à chaque groupe, sont ainsi guidées principalement par des objectifs :

- d'appropriation foncière
- d'extension des superficies par une diversification de la production pour limiter les risques de diminution des revenus chez les exploitations céréalières
- d'intensification de la production pour les exploitations phoenicicoles et d'optimisation de l'utilisation des ressources en eau et de diminution des charges.

### 3.2. Dynamique d'évolution des nouvelles exploitations agricoles phoenicicoles et céréalières

La réalisation de périmètres de mise en valeur constitués d'exploitations phoenicicoles, généralement de petite taille, avait pour principal objectif une extension du patrimoine phoenicicole et une création d'emploi et de revenus pour la population locale. Cette option a eu relativement plus de réussite dans la mesure où les superficies attribuées sont pratiquement toutes mises en valeur. En outre, on assiste à des transactions foncières dans ce type d'exploitations, ce qui suppose que l'on assisterait à un remodelage du foncier dans cette région et à l'émergence d'exploitations de plus grande taille.

Les « fiches résumés » des fiches d'enquêtes nous ont permis de suivre l'évolution des différents types d'exploitation en retraçant la situation antérieure, ou celle qui prévalait en 1993/1994 et en la comparant avec la situation des exploitations en 1998.

La première observation remarquée est que la tendance générale des exploitations est orientée vers une extension des superficies phoenicicoles. Nous soulignerons en outre le fait que les exploitations qui n'ont pas connu cette extension se trouvent dans l'incapacité de le faire, faute de disponibilités foncières. Ceci est observé chez les petites exploitations phoenicicoles où toutes les terres sont déjà plantées en palmier.

L'extension des superficies cultivées dans les exploitations céréalières se fait au profit du palmier dattier et des cultures maraichères. L'envahissement des sols par les mauvaises herbes constitue une contrainte non encore surmontée par les agriculteurs qui continuent toujours à cultiver les céréales (plutôt des fourrages). Par ailleurs, une régression des superficies céréalières est observée chez deux agriculteurs. L'extension

des superficies cultivées en céréales ne peut se faire qu'avec l'acquisition de nouveaux pivots dont les prix ont considérablement augmenté, ce qui décourage les agriculteurs, en plus de nombreuses autres contraintes observées, à procéder à une extension par les céréales. Une évolution vers une exploitation oasienne à trois étages (cultures arboricoles, arbustives et herbacées) est observée par l'introduction d'arbres fruitiers ; principalement le grenadier qui est une espèce rustique bien adaptée aux conditions climatiques et édaphiques de la région.

Devant une situation de rentabilité financière importante, Les phoeniculteurs ont développé des stratégies offensives se traduisant par une extensification des superficies mises en valeur et une intensification de la production par la pratique de cultures maraîchères et fourragères sous - palmier

Face à l'insécurité due à un endettement jugé excessif , à l'augmentation des prix des intrants et à une crainte de perte des terres attribuées, certains agriculteurs céréaliers, (particulièrement ceux disposant d'une taille importante des superficies) développent des stratégies défensives se traduisant par une diversification de la production pour diminuer les risques, une réorientation des systèmes de cultures (abandon de la céréaliculture) et une diminution des charges qui se traduit parfois par une baisse d'utilisation d'intrants

L'orientation quasi générale des nouvelles exploitations agricoles vers la création ou l'extension des palmeraies est un indice qui nous permet d'avancer l'hypothèse d'une meilleure rentabilité financière de ce type de cultures. Pour les exploitations céréalières, outre cette hypothèse explicative des changements d'orientation de la production, les nombreuses contraintes techniques rencontrées par les agriculteurs conditionnent aussi l'orientation des capacités d'extension vers le palmier dattier dont la conduite paraît plus maîtrisable sur le plan technique.

### 3.3.Evolution de la rentabilité économique et financière

Il faut rappeler que le seuil minimum de rentabilité est constitué par le niveau de production pour lequel l'exploitant couvre toutes les charges.

L'étude de l'évolution des seuils minimums de rentabilité fait ressortir que pour atteindre le seuil minimum de rentabilité il faudrait augmenter les rendements de 2,77

kg/pied pour les petites exploitations phoenicoles, environ 8 quintaux par hectare pour les grandes exploitations céréalières et 5,5 quintaux par hectare pour les petites exploitations céréalières. Autrement dit il n'y a que les exploitations phoenicoles de grande taille qui n'ont pas été affectées par l'évolution des prix .

A. Tableau N° 2: Evolution des rendements minimums pour assurer le seuil de rentabilité

Type d'exploitation	R <sub>1994</sub> pour	R <sub>1998</sub> pour	Ecart
Exploitation Céréalière A	26,11 qx/ha	34,96 qx/ha	+ <b>8,85 qx/ha</b>
Exploitation céréalière B	24,10 qx/ha	29,85 qx/ha	+ <b>5,75 qx/ha</b>
Exploitation céréalière C	25,15 qx/ha	30,19 qx/ha	+ <b>5,04 qx/ha</b>
Exploitation phoenicole Familiale P2 et P3	8,46 Kg/palmier	11,23 Kg/palmier	+ <b>2,77 Kg/palmier</b>
Exploitation Phoenicole P1	21,36 Kg/palmier	18,90 Kg/palmier	- <b>2,46 Kg/palmier</b>

R : Rendement minimum pour assurer le Seuil de rentabilité minimum

Par ailleurs, nous noterons que les différents types d'exploitations agricoles enquêtées ont subi des effets négatifs sur la rentabilité économique et financière exception faite de la grande exploitation phoenicole dont les taux ont augmenté. (Tableau N° : 3)

Les taux de rentabilité financière et les taux de rentabilité économique des exploitations céréalières ont diminué et sont devenus même parfois négatifs en tenant compte uniquement des effets des changements de l'environnement économique, c'est à dire en supposant (comme nous l'avons fait pour notre calcul) les rendements constants. Or, au niveau des exploitations enquêtées dans la zone d'une manière générale, on assiste à une fluctuation des rendements caractérisée par une tendance à la baisse ou à une stagnation chez certains agriculteurs. Les impacts de la hausse des prix des intrants conjugués à une absence d'augmentation de la productivité ont eu pour résultat une baisse de rentabilité des cultures céréalières.

En outre, dans les exploitations céréalières, le taux de rentabilité financière n'était pas négligeable en 1994 si on ne tient pas compte des capitaux investis par les pouvoirs publics dans l'encadrement de la sphère de production, la réalisation des pistes; etc. Mais, ces taux sont devenus négatifs pour certaines exploitations et très faibles pour certains autres en 1998.

Pour les exploitations phoenicicoles, les taux de rentabilité financière en 1994 étaient beaucoup plus importants que ceux des exploitations céréalières et sont encore plus importants en 1994 même si pour les exploitations de type « familial » ces taux ont connu une baisse.

### **Conclusion**

L'étude de la dynamique d'évolution des nouvelles exploitations oasiennes fait ressortir une tendance générale d'extension des superficies phoenicicoles et une stagnation, voire une régression, des superficies céréalières chez les exploitations céréalières.

La rentabilité économique et financière de ces exploitations, d'une manière générale, a été détériorée, particulièrement celle des exploitations céréalières.

Les exploitations céréalières de grande taille ont été plus affectées que celles de moindre taille. En ce sens, on assiste à une reconversion plus marquée du système de production chez ce premier type.

Les exploitations phoenicicoles de type « familial » ont été elles aussi affectées par ces changements même si leur rentabilité reste importante. Par contre, les exploitations phoenicicoles de grande taille ont connu une amélioration sur le plan de la rentabilité économique et financière.

Les subventions octroyés par l'Etat (électricité, engrais, herbicides) pourraient améliorer sensiblement la rentabilité financière des exploitations céréalières et maintenir la pratique de la céréaliculture

sous-pivot pour un certain temps. Mais, cette politique ne pourrait avoir un impact réel sur la rentabilité économique de la céréaliculture que si elle se traduit par une augmentation de la productivité et par une meilleure maîtrise des techniques de production. En effet, les subventions en amont de la production ne constituent pas un outil sûr d'encouragement de la production, mais pourrait au contraire maintenir une situation rentière de l'activité.

Les programmes en cours (PNDA : Programme National de Développement Agricole et FNDRA : Fonds National de Développement et de Régulation Agricole) se limitent souvent à une distribution de fonds qui n'arrivent qu'en partie à la sphère productive agricole. Les interventions conjoncturelles et l'absence de stratégie et d'objectifs à long terme hypothèquent sérieusement la durabilité de la mise en valeur agricole dans les régions sahariennes.

A long terme, si les rendements médiocres des céréales persistent et en l'absence de crise « chronique » sur le marché de la datte, nous pouvons supposer que le système de production phoenicicole se généralisera dans la région.

Tableau N° 3 : Evolution des taux de rentabilité économique et financière

Exploitation	TAUX DE RENTABILITE ÉCONOMIQUE			TAUX DE RENTABILITE FINANCIERE		
	<i>Re</i> en 1994	<i>Re</i> en 1998	écart	<i>Rf</i> en 1994	<i>Rf</i> en 1998	Écart
Exploitation Céréalière A	13,56	- 13,78	<b>-27,57</b>	17,29	-15,22	<b>-32,51</b>
Exploitation céréalière B	21,57	1,13	<b>-20,54</b>	28	1,27	<b>-26,73</b>
Exploitation céréalière C	17,02	-0,61	<b>-17,63</b>	21,53	-0,68	<b>-22,21</b>
Exploitation phoenicicole Familiale P2 et P3	77	103	<b>+ 26</b>	87	111	<b>+26</b>
Exploitation Phoenicicole P1	283	226	<b>- 55</b>	371	256	<b>-115</b>

### Références bibliographiques

**CAPILLON A. MANICHON H.** 1991 Guide d'étude de l'exploitation agricole à l'usage des agronomes. INA, Paris Grignon .

**DORE T. – SEBILLOTE M.** Manuel didactique pour la construction de typologie fondées sur l'analyse du fonctionnement et de l'histoire des exploitations agricoles. Rapport d'étude. INA Paris Grignon, Chaire d'Agronomie, Décembre 1987.

**PAUCHER. P.** De la performance financière de l'entreprise. OPU, Alger, 1993, pp 156-136.

**PERROT C. – PIERRET P.- LANDAIS E.** L'analyse des trajectoires des exploitations agricoles, une méthode pour actualiser les modèles typologiques et étudier l'évolution de l'agriculture locale. In Economie rurale N° 228, juillet août 1995. pp 35-47.

## L'expérience algérienne dans le processus d'assainissement financier

CHIHA KHEMISSI  
Université de BLIDA

L'entreprise du secteur public est depuis l'indépendance un champ d'expérimentation(1). Au rythme des options retenues au cours de son existence, elle a ainsi connu plusieurs mutations afin de s'adapter avec les nouvelles données économiques et sociales.

Sur le plan financier, ces mutations s'expliquent essentiellement par les actions successives de restructuration et d'assainissement financier entreprises par les pouvoirs publics dans le cadre des politiques de redressement des entreprises publiques.

### I- POURQUOI ASSAINIR L'ENTREPRISE PUBLIQUE ?

Au plan micro-économique, la pratique de l'assainissement financier a pour objectif d'alléger, voire éliminer les contraintes financières dont se trouve confrontée l'entreprise publique. Cela explique l'existence d'un bon nombre d'entreprises dont l'actif net est négatif et le fonds de roulement aussi.

Dans une telle situation, plusieurs entreprises auraient été ainsi en faillite en raison des déséquilibres financiers aigus qui ont caractérisé la structure financière de ces entreprises.

Pratiquement, les causes du déséquilibre financier peuvent être imputées aussi bien aux entreprises qu'à leur environnement économique et politique.

#### 1- les causes imputables aux entreprises

Ces causes sont liées directement au lancement des projets d'investissement dans des conditions défavorables par l'effet de l'importance des coûts de réalisation, de réévaluation et de fonctionnement de ces projets. En effet, cette situation de sur coût a remis en cause la rentabilité des projets dès leur lancement en production.

#### 2- Les cause imputables à l'environnement

Ces causes sont essentiellement le caractère bureaucratique des procédures de planification qui dans la pratique se traduisant aussi bien par des pertes de temps ou/et des

blocages, mais aussi par les ingérences extérieures dans la vie de l'entreprise

A cet effet, il faut signaler que les effets de l'environnement sur le déséquilibre financier des entreprises publiques sont pervers :

- Absence de subventions suffisantes pour la majorité d'entreprises ;
- Absence de sanction des résultats de l'entreprise ;
- Non-adéquation de la politique de l'emploi et de rémunération, qui avaient pour conséquences un accroissement des coûts sans parallèle avec les résultats.
- Rigidité de certains instruments de régulation en matière de prix, de fiscalité, de crédit, etc.

La conjugaison de ces deux types de causes a donné naissance d'un système de production inefficace. Le redressement d'un tel système a nécessité des actions urgentes à travers l'assainissement financier de la situation du secteur économique productif.

### II- Les objectifs de l'assainissement financier

L'assainissement financier a pour objectifs :

- Redresser les équilibres financiers des entreprises publiques pour une période donnée en leur permettant de se développer pour les années avenir ;
- Mettre l'entreprise dans des conditions optimales de relance en matière de production, de productivité, de rentabilité, etc.
- Donner à l'entreprise une opportunité capitale lui permettant d'une part de sortir de la spirale de difficultés financières, d'autre part d'éviter le retour aux déficits enregistrés ;
- Permet à l'entreprise d'établir des relations de commercialité avec la banque grâce à sa situation financière assainie..

En effet, l'assainissement financier ne constitue en aucun cas une viabilisation total de l'entreprise, car sa situation nécessite l'établissement d'un diagnostic complet afin de lui doter d'un plan de développement qui lui assure sa pérennité et sa croissance.

### III- LES DIFFERENTES ACTIONS D'ASSAINISSEMENT FINANCIER

Afin de renforcer le développement stratégique, les pouvoirs publics avaient engagé un certain nombre d'actions en matière de redressement financier à travers, notamment deux étapes caractérisant de la vie des entreprises publiques; l'une avec les tentatives de décentralisation économique à travers la restructuration financière, l'autre avec l'autonomie des entreprises publiques.

#### 1- LA RESTRUCTURATION FINANCIERE

Dans le cadre de réformes engagées par les pouvoirs publics durant la première phase quinquennale(1998-1984), les entreprises du secteur public ont bénéficié en plus de la restructuration organique d'une restructuration financière dont les objectifs se résument ainsi( 2 ) :

- L'assainissement des entreprises financièrement déséquilibrées par la résorption des déficits cumulés au cours de la période précédente ;
- Le traitement de l'endettement bancaire, ainsi que des créances et des engagements entre les entreprises issues de la réforme organique ;
- La réduction du degré de dépendance financière de l'entreprise vis à vis de l'Etat par la concrétisation de son autonomie financière ;
- Le rétablissement des équilibres financiers sur le court, moyen et le long terme.

Dans cette optique, il nous semble utile d'évoquer dans un premier temps les facteurs de déstructuration financière, puis dans un deuxième temps les actions préconisées dans le cadre de la restructuration financière.

##### a- Les facteurs déstructurant de la situation financière

Dans ce cadre, l'entreprise publique se trouve confrontée à un ensemble de contraintes financières aussi bien endogènes qu'exogènes(3) :

au plan micro-économique, la déstructuration financière résulte essentiellement de l'accumulation importante des sur-coûts générés par la mauvaise gestion des projets d'investissement lancés dans le cadre des différents plans de développement.

S'ajoute à cela le gonflement des coûts d'exploitation générés par l'importance des inputs en matières premières et produits semi-finis importés, l'accroissement des charges d'exploitation accompagné de la faiblesse de la productivité des facteurs, la multiplication des surcoûts, d'exploitation et

d'investissement ont contribué à l'apparition des déficits financiers paralysants. Ainsi, la majorité des entreprises publiques était déficitaire à la fin des années 70.

Le tableau suivant permet d'illustrer la situation des déficits de certaines entreprises et le niveau des découverts bancaires. (Voir Tableau n°1)

Il apparaît que le recours au crédit bancaire a atteint un remarquable. Pour ces entreprises, ceci explique l'existence d'un déficit de trésorerie accentué par l'absence de rigueur dans la gestion des composantes du besoin financier d'exploitation qui sont, notamment les valeurs d'exploitation, les créances inter entreprises, et les dettes d'exploitation. Or l'aggravation du déficit d'exploitation d'une entreprise à l'autre réside dans l'accroissement des coûts non compensés par les produits de l'entreprise en plus de plus de l'impact des facteurs externes imposés par l'environnement.

Au plan externe, les principaux facteurs déstructurant sont liés au système de régulation économique à savoir : la fixation des prix un niveau central sans tenir compte de la réalité des coûts au niveau entreprise. Ainsi, la perte subie n'est rarement compensée par des subventions budgétaires ; le pléthore et la complexité en matière d'imposition ; la rigidité de la politique de crédit auprès des banques, etc.

De telles contraintes, ont bien entendu, un impact défavorable sur la structure financière des entreprises publiques.

Afin de remédier à cette situation, il a été demandé à chaque entreprise d'élaborer un plan de restructuration en fonction des données comptables et financières qu'elle détienne.

##### b- Les actions de restructuration

Les actions d'ordre interne concernent essentiellement l'amélioration de la production et de la productivité, l'assainissement de la trésorerie, la gestion des composantes du cycle d'exploitation, etc.

Les actions externes ne dépendent pas de l'autorité de l'entreprise, mais elles relèvent de celle de l'Etat. Il s'agit de doter les entreprises d'un fonds de roulement, de réviser la structure des prix dans un but de rapprocher à celle des coûts, de revoir la politique fiscale et celle du crédit afin d'améliorer la situation financière de ces entreprises.

Dans une telle situation, l'on peut dire que la convention de restructuration financière comporte à la fois des obligations des

entreprises publiques concernant les actions internes et celles de l'Etat concernant les actions externes.

### **b-1 le financement de la restructuration financière**

Dans ce cadre, 300 entreprises ont bénéficié entre 1983 et 1987 d'un montant de 60.5 milliards de dinars dégagés sous deux formes (voir tableau ci-dessous) : concours définitif destinés à l'augmentation du capital social ; concours temporaires par l'augmentation du niveau du fonds de roulement.

(Voir le tableau n° 2)

Globalement, il faut signaler que cette première tentative de réforme financière n'a pas donné de résultats escomptables en matière de redressement financier des entreprises publiques. En effet, comment juger de l'état de santé financière des entreprises publiques, lorsqu'on sait que pour une grande majorité d'entre elles, les comptes de situation ne présentent pas un niveau minimum de fiabilité ?

La seconde question qui vient à l'esprit, c'est comment restaurer l'équilibre de gestion lorsque aucun effort n'a été fait pour cerner les causes principales de la déstructuration financière ?

A partir de là, le constat à faire est que les entreprises dont l'équilibre est censé avoir été restauré se sont vite retrouvées à nouveau dans une situation de déstructuration financière, en un laps de temps record. C'est ainsi que l'on décide de basculer au jour au lendemain en autonomie, une armada de « canards boiteux »(4).

3- La mise en œuvre du processus des réformes, et le passage à l'autonomie de l'entreprise publique économique  
L'assainissement financier opéré en 1991 s'inscrit dans le cadre des réformes économiques initiées en 1988 qui ont conduit à l'autonomie des entreprises et la promulgation de la réglementation portant, loi sur la monnaie et le crédit en avril 1990.

Sur le plan juridique, les modalités d'assainissement financier de l'entreprise publique ont été déterminées par les circulaires du ministère de l'économie :

- n° 27 du 16 mars 1991 ;
- n°91/02 du 28 août 1991.

Dans cette optique, il s'agit d'évaluer l'impact des dispositions de l'opération d'assainissement aussi bien sur la structure

bilantielle de l'entreprise que sur son fonctionnement.

### **a- démarche de l'assainissement financier**

La démarche retenue dans un premier temps consiste à évaluer les besoins d'ordre financier nécessaires au rétablissement de l'équilibre financier des entreprises publiques.

Il paraît utile de résumer le dispositif mis en œuvre pour évaluer l'actif économique et les capitaux propres de l'entreprise. Ce dispositif devait permettre de décider de l'opportunité de faire passer l'entreprise à l'autonomie ou de temporiser afin de situer des mesures d'accompagnement, pour lui permettre d'évoluer dans un environnement économique meilleur. Ce dispositif est basé sur le principe de classification en quatre grandes catégories d'entreprises(5) :

- Les entreprises du groupe A qui présentent un actif net positif et un fonds de roulement net positif ( jugées viables et performantes) ;
- Les entreprises du groupe B qui présentent un actif net positif ainsi qu'un fonds de roulement net négatif
- Les entreprises du groupe C présentant un actif net négatif et un fonds de roulement net positif ;
- Les entreprises du groupe D considérées comme financièrement déstructurées avec un actif net négatif et un fonds de roulement également négatif.

Dans ce cadre, l'assainissement financier supposait le rééquilibrage des structures financières des entreprises publiques qui étaient classées en quatre groupes selon la situation de leur actif net et de leur fonds de roulement.

Ce rééquilibrage supposait une consolidation de l'endettement des EPE envers l'Etat et une prise en charge de son découvert bancaire d'une manière ou d'une autre.

A cet effet, le constat d'un actif net positif permet l'affirmation de passage des EPE à l'autonomie sans faire appel aux subventions du trésor public.

A ce titre, la sélection des entreprises des catégories(A et B) vont passer directement à l'autonomie. Dans une telle situation, le capital social est auto-constitué par l'actif net sans faire appel aux concours externes.

Concernant les entreprises relevant de la catégorie (C), elle nécessite deux formes de concours, notamment un concours destiné à résorber le déficit antérieure, l'autre destiné à

la dotation en capital.

Les entreprises du groupe (D) jugées fortement déstructurées financièrement, nécessitent une assistance de l'Etat pour l'assainissement de leur déficit antérieur, la dotation en capital, et la reconstitution d'un fonds de roulement net.

En tout état de cause, les entreprises des catégories C et D, devaient passer par l'assainissement financier avant d'accéder à la phase d'autonomie.

### **b- Les mesures d'assainissement financier**

Dans ce cadre, les mesures d'ordre financier engagées concernent deux volets ; la reconstitution d'un actif net positif, et d'un fonds de roulement net positif.

La reconstitution d'un actif net positif est fonction du niveau des déficits à assainir, ainsi que de l'importance de l'endettement à long et moyen terme. Les mesures visant la résorption de l'actif net négatif selon le cas au 31/12/1990 se rapportent :

- à la transformation de l'endettement à long et moyen terme en titres participatifs ;
- à la dotation d'un capital adéquat ;
- à l'intégration de l'écart de réévaluation des investissements.

La procédure de reconstitution d'un fonds de roulement net positif vise essentiellement la restructuration des dettes à long et moyen terme entrant dans la composition des ressources permanentes de l'entreprises.

A cet effet, un ensemble de mesures sont arrêtés, notamment :

- Le renforcement des fonds propres par les titres participatifs ;
- Le rééchelonnement de l'endettement à long et moyen terme sur une période allant de 15 à 20 ans ;
- Le remboursement des pertes de changes ;
- La transformation du découvert bancaire en crédit à long et moyen terme ;
- La transformation des dettes à long et moyen terme en titres participatifs.

Pratiquement, l'analyse macro-bilans des entreprises publiques a fait apparaître que la structure du passif est caractérisé par une lourdeur du fardeau d'endettement. D'où le remboursement des dettes dans une situation de déséquilibre financier structurel, ne fait qu'aggraver le découvert bancaire qui génère en contre partie un coût financier en se répercutant sur la structure des charges d'exploitation, ainsi sur la rentabilité de l'entreprise.

A cet égard, l'introduction des mesures visant

la consolidation et la transformation de l'endettement des entreprises a été perçue comme un élément de valeur dans l'assainissement financier, d'où la décision de transformation d'une partie de l'endettement vis à vis du trésor public en concours définitif.

D'un point de vue pratique, l'application de cette mesure a pris une autre forme, du fait que l'endettement a été séparé en deux catégories (6) : le principal pouvait subir une transformation en fonds social ; la charge financière prend la forme d'une exigibilité immédiate

Concernant le traitement du découvert bancaire, la question était basée la partie jugée anormale dépassant 6 à 9 mois sur le chiffre d'affaires, suivant la nature d'activité de l'entreprise.

Pour les entreprises non autonomes, le découvert anormal est transformé en crédit à moyen et long terme avec un déferé de remboursement de deux ans au moins.

Ainsi le découvert consolidé ou gelé est dans une deuxième phase assaini et transformé en obligations ou en titres participatifs, ou racheté par le trésor.

A la première phase, doit succéder une phase de recapitalisation après l'élaboration d'un plan de redressement. Durant cette phase, les entreprises autonomes ont bénéficié des subventions de subventions d'équilibre par le « fonds spécial pour le soutien de l'assainissement » (7). L'alimentation de ce fonds provenait de ponctions sur les entreprises à excédent financier, et les organismes financiers.

Le tableau ci-dessous montre la nature des dépenses effectuées par le fonds d'assainissement pour l'année 1992 (8).

### **(Voir Tableau n° 3)**

Un autre élément parmi d'autres retenu dans l'opération d'assainissement financier qui est la réévaluation des investissements.

La comptabilité repose sur le principe qui stipule l'enregistrement des immobilisations au coût historique ; principe qui ne correspond pas à des conditions réalistes, et conduisant souvent à des évaluations comptables non significatives. C'est pourquoi, qu'il faut procéder à la correction du patrimoine de l'entreprise.

Dans ce contexte, l'entreprise publique, lors de son passage à l'autonomie, le souci d'avoir un actif net positif la conduit à instituer une réévaluation de ses immobilisations (9).

En effet, l'opération de réévaluation des



immobilisations génère un « écart de réévaluation » qui vient s'ajouter à la rubrique des fonds propres sous forme de plus-value.

Sur le plan financier, le fonds de roulement net reste inchangé, car le haut du bilan subi la même variation correspondant au montant de l'écart de réévaluation, par contre l'actif net subi une modification vers la hausse.

#### **b- Coût et limites de l'assainissement financier**

la restructuration des entreprises publiques, puis leur passage à l'autonomie n'ont pas réussi à relancer le secteur économique malgré l'apport financier considérable, estimé à 400 milliards de dinars environ. En effet, entre 1991 et 1993, « les entreprises publiques ont bénéficié d'un apport de 274 milliards de dinars »(10) du trésor public, sans pour autant assurer leur rentabilité financière et leur efficacité économique.

Pour les deux années 1994 et 1995, des événements d'ordre monétaire et financier sont venus aggraver le déséquilibre structurel des entreprises publiques économiques à savoir :

- l'ajustement de la parité du dinar algérien ;
- l'ajustement du taux de réescompte de 11.5% à 15% ;
- l'ajustement des taux bancaires débiteurs de 18% à 23.50 %.

Cette situation a poussé l'état à augmenter l'enveloppe destinée à l'assainissement financier(11).

A la fin de 1995, la facture supportée par le trésor public pour l'ensemble des opérations d'assainissement financier s'élève à « 670 milliards de dinars »(12).

Concernant l'achèvement de l'assainissement financier, il a été prévu pour la fin de décembre 1996, mais cette échéance a été prolongée à la fin du premier trimestre 1997, suite au feu vert obtenu du fonds monétaire international pour la poursuite de l'aide financière de l'Etat au profit des entreprises publiques économiques.

A cet égard, les EPE présentant une viabilité, bénéficiaient du rééchelonnement de leur découvert en contre partie de garanties à travers leurs négociations avec les banques. Les entreprises industrielles importantes qui sont en ombre de quinze, continuaient de bénéficier jusqu'à la fin mars 1997 des concours financiers du trésor public, or les entreprises non viables devaient faire l'objet d'une liquidation. Sur ce plan, l'Etat se désengage aussi du financement du plan de

sauvetage des entreprises publiques économiques.

Globalement, les opérations d'assainissement financier n'a pas permis d'atteindre la totalité des objectifs tracés, mais il faut signaler que certaines entreprises ont pu améliorer leur situation financière, surtout avec les actions engagées en parallèle, notamment en matière d'essaimage, de recentration sur les métiers de base, de compression d'effectif, etc.

La crise que vit l'entreprise dans l'économie moderne a une incidence directe sur le plan social. Les difficultés économiques, conjoncturelles ou structurelles, le changement des modes de production, les reconversions, l'automatisation, tous ces phénomènes ont eu pour conséquence de rendre précaire la situation des salariés. Ceux-ci peuvent à tout moment se trouver privés d'emploi au nom de la rentabilité et de l'efficacité de l'entreprise. Et c'est pourquoi la défense de l'emploi et la garantie de sa stabilité sont devenues la principale revendication des organisations salariales, revendications légitimes que le droit du travail n'a pu manquer de prendre en considération.(1)

Ainsi on a pu imaginer des solutions législatives qui tendent toutes à un même objectif, à savoir la préservation de l'emploi : réduction du temps de travail, départs volontaires, abaissement de l'âge de départ à la retraite etc...

L'efficacité de ces mesures reste encore l'objet d'un débat très animé.

Une autre disposition contenue dans la Loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail participe elle aussi à cette préoccupation.

En effet d'après l'art. 74 al. 1 de cette loi « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs ». (2) Ainsi seront donc sans influence, les vicissitudes juridiques que peut connaître l'entreprise sur le sort des contrats individuels de travail. Ceux-ci subsistent entre les salariés et le nouvel exploitant dès lors que la permanence de l'entreprise est assurée (3). Mais cette disposition, destinée à garantir l'emploi au cas où survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise est-elle réellement efficace ? Si en apparence elle l'est dans la mesure où le salarié est tenu à l'abri des changements que connaîtrait son entreprise, la réalité doit nous conduire à être plus nuancé.

En limitant d'une façon restrictive le domaine où le principe du maintien du contrat doit jouer (I), et en reconnaissant des prérogatives étendues aux employeurs successifs de mettre fin aux relations de travail lors du transfert d'entreprise (II), la jurisprudence<sup>(4)</sup> rattrapée sans doute par les réalités économiques va battre en brèche cette disposition législative.

### **I) Domaine d'application du principe de la continuation du contrat de travail :**

Le principe de la continuation du contrat de travail saisit un nombre incalculable de situations dans lesquelles s'opère un changement dans la condition juridique de l'employeur (A). Cependant, ce principe comporte certaines limites (B)

#### **A) champ d'application :**

La continuation du contrat de travail doit être étendue à toutes les vicissitudes juridiques de l'entreprise, que la cession de celle-ci soit totale (a) ou partielle (b).

##### **a) Application aux cessions totales :**

Dans son acception la plus simple, la modification de la situation juridique de l'entreprise se traduit par le changement de l'identité de l'exploitant, donc de l'employeur, comme en cas de cession (5), de succession (6), de fusion (7), de transformation de fonds, ou de mise en société.

Mais la jurisprudence étend le principe de la continuation des contrats de travail à toutes les vicissitudes juridiques de l'entreprise.

Ainsi, il a été décidé que doivent être considérées comme des modifications de la situation juridique de l'entreprise :

- la prise en location (8) ou la mise en location-gérance (9), et à l'inverse, la reprise par le propriétaire du fonds loué. (10)

- la transformation de la forme juridique de l'entreprise (11),

- et enfin la filialisation. (12)

Mais si dans ces exemples, la modification de la situation juridique de l'employeur laisse intacte l'activité de l'exploitation, c'est à dire l'entreprise continue à exercer la même activité sous une direction nouvelle, il est des situations où cette modification se double d'un changement d'activité plus ou moins profond. Doit-on alors conclure qu'il n'y a plus continuité de l'entreprise – condition d'exercice du principe –, et que le changement de l'activité empêche de ce fait la transmission des contrats de travail au nouvel exploitant? La question reçoit en jurisprudence une solution nuancée.

Ainsi, lorsque l'activité n'est pas radicalement différente de celle exercée auparavant, on fait appel à la notion de « connexité » pour décider de la continuation de l'entreprise, et partant de la transmission des contrats de travail. Et dans cet ordre d'idée, il a été jugé qu'un commerce de prêt à porter peut succéder à un commerce de tissus et c'est toujours la même entreprise qui continue (14).

En revanche si le nouvel exploitant décide d'un changement radical de l'activité, ou même en conservant la même activité, apporte des modifications importantes aux procédés de fabrication, ou au mode d'exploitation de l'entreprise, il n'y a plus continuation de celle-ci, et par conséquent doit être écarté le principe de la transmission des contrats de travail.

Ainsi il a été jugé que lorsque le nouvel exploitant a eu recours à la technique d'incinération pour la destruction des déchets urbains alors que l'entreprise le faisait auparavant par pyrolyse (15), ou lorsque le cessionnaire décide de changer l'affectation d'un camion qui n'était par équipé spécialement pour un usage déterminé, en camion de transport d'ordures (16), les salariés ne peuvent se prévaloir de la continuation de leurs contrats de travail faute de la continuation de l'entreprise, condition préalable à l'application du principe.

En vérité, ce critère de changement profond ou non de l'activité de l'entreprise qui conditionne la continuation ou non des contrats de travail n'est pas satisfaisant car il n'est pas toujours facile à cerner. Bien plus, il va à l'encontre de la finalité même de la disposition législative qui édicte le principe de la transmission des contrats de travail en cas de modification juridique de la situation juridique de l'employeur.

En effet, ce critère subordonne la continuation des contrats de travail à la permanence de l'entreprise alors que ce qui importe réellement est la permanence des postes de travail (17). Et dès lors, si la continuation des contrats de travail, malgré la modification intervenue dans la personne de l'employeur doit tendre à garantir la stabilité de l'emploi, alors les juges doivent rechercher à chaque fois si, malgré le changement apporté par le nouvel exploitant, la stabilité de l'emploi du salarié – au regard de ses qualifications – n'aurait pas été assurée.

Et au critère de la permanence de l'entreprise, on substituera un critère plus objectif, celui de la permanence de l'emploi (18)

## **b) Application aux cessions partielles :**

Il est acquis, depuis longtemps que les contrats de travail doivent être maintenus alors même que la cession de l'entreprise n'est pas totale (19).

Cependant, l'application du principe de la continuation des contrats en cas de cession partielle de l'entreprise ne va pas sans soulever quelques difficultés.

La première consiste à tracer les contours de cette notion de cession partielle.

On définit généralement l'entreprise – dans son sens organique-, comme une organisation composée de moyens matériels (biens formant une universalité) et humains, destinée à la production de biens et de services (20). L'entreprise est donc appréhendée à la fois à travers les biens qu'elle met en œuvre et les hommes qui contribuent à l'œuvre commune, le tout dans une finalité de production.

Et comme lors d'une cession totale de l'entreprise, la jurisprudence veille, même en cas de transfert partiel à ce que la condition de la permanence de l'entreprise, préalable au maintien des contrats en cours soit toujours respectée. Ainsi, la cession partielle emportant continuation des contrats de travail doit se traduire par le transfert d'une «banche d'activité importante dotée d'une organisation autonome» (20), c'est à dire une entité économique autonome comprenant des éléments d'exploitation (matériel, stocks...) et un personnel spécialement affecté à cette activité (22). Et ceci doit conduire logiquement à écarter du champ d'application du principe du maintien des contrats, la cession qui porte sur certains éléments d'actifs isolés, tel qu'un camion(23) ou une machine(24). Mais plus délicate est la question de savoir si la transmission de certains éléments incorporels peut être ou non assimilée à un transfert partiel de l'entreprise. La Jurisprudence semble en tout cas l'admettre dans l'hypothèse de la transmission d'une marque.

Ainsi il a été décidé que lorsque une entreprise cède à une autre le droit d'exploiter une de ses marques, les contrats de représentation qui en assuraient la diffusion doivent continuer avec le cessionnaire (25).

C'est qu'en effet, et bien qu'une marque ne soit pas une entreprise, la jurisprudence semble retenir dans ce cas le critère de la clientèle, car celle-ci reste attachée à la marque indépendamment de l'identité du fabricant du produit, et lui reste fidèle tant que le produit lui donne satisfaction (26).

La seconde difficulté consiste à savoir qui des

salariés de l'entreprise, lors d'une cession partielle doivent être concernés par la continuation des contrats de travail.

On peut en effet imaginer que pendant une cession partielle, le cédant profite pour faire passer au cessionnaire les salariés dont il veut se débarrasser, soit parce qu'il sont les moins qualifiés, ou tout simplement ceux dont il n'était pas satisfait. Or sur ce point, la jurisprudence considère que seuls sont concernés par le maintien de leurs contrats de travail, les salariés qui étaient «exclusivement affectés» à l'activité ainsi transférée (27).

Bien plus, si l'activité objet de la cession ne bénéficiait pas d'un personnel spécialement affecté, aucun contrat de travail ne pouvait être mis à la charge du cessionnaire(28).

## **B) Les limites d'application du principe de la continuation du contrat**

Au champ d'application du principe du maintien des contrats de travail, la jurisprudence apporte deux tempéraments :

Le principe ne reçoit application qu'à la condition que l'entreprise ne disparaisse pas(a), et qu'un lien de droit unisse les deux employeurs successifs (b).

### **a) Non disparition de l'entreprise**

En exigeant la permanence de l'entreprise, ou du moins la continuation d'une activité économique, la jurisprudence, on l'a vu, exclut les hypothèses où le transfert de l'entreprise se double d'un changement profond de l'activité: il n'y a plus de continuation de l'entreprise et le personnel ne peut prétendre au maintien de sa relation de travail avec le nouvel employeur. En effet, quand l'entreprise originelle meurt pour laisser place à une entreprise nouvelle, le personnel peut être valablement licencié et ne pourra bénéficier d'aucune indemnité de rupture car il ne pourra ni se retourner contre le premier employeur qui invoquera la force majeure, ni contre le nouveau propriétaire qui se défendra de l'absence de tout lien de droit entre les salariés de son prédécesseur et lui-même (29).

La même solution est retenue lorsque l'entreprise, généralement pour des motifs économiques cesse toute activité, puis est reprise par un autre entrepreneur après un temps plus ou moins long. Dans ce cas, il y a rupture de la continuation de l'entreprise et les contrats de travail conclus par le cédant deviennent inopposables au nouvel exploitant.

Encore faut-il que la fermeture de l'entreprise puis sa reprise soient effectives et opérées sans intention de faire échec au maintien des

contrats de travail .

En effet il arrive que l'employeur, pour faciliter la reprise de son affaire libérée de tout le personnel, simule la fermeture de l'entreprise et procède au licenciement de tout les salariés pour cause de cessation d'activité. Et ainsi, les contrat de travail, rompus avant l'intervention de la cession ne sont plus en cours et ne passeront donc pas à la change du repreneur (30).

Aussi, la fermeture suivie peu de temps après d'une réouverture de l'entreprise sous une direction nouvelle doit être considérée comme une opération de fraude à la loi (31), visant à faire obstacle à la continuation des contrat de travail, si cette fermeture avait pour seul but de faciliter le transfert de l'entreprise (32). Et les licenciement ainsi intervenus doivent être déclarés non pas abusifs mais nuls, autrement dit inopposables aux salariés qui peuvent contraindre le cessionnaire à les poursuivre (33). Aussi, la jurisprudence se montre très hardie à rechercher l'intention du cédant qui procède à la fermeture de l'entreprise, et si les licenciements qui y font suite n'ont pas été effectués en vue de la cession(34).

#### **b) Exigence d'un lien de droit**

Examiné sous l'angle de la technique du droit civil, le principe de la continuation du contrat de travail apparait comme une dérogation à autre principe, celui de l'effet relatif des conventions (35). En effet, l'ayant –cause, c'est à dire le nouvel employeur reste tenu au respect des contrat de travail passés par son prédécesseur alors même qu'il n'en avait pas été partie .

Cette conception civiliste doit logiquement conduire à exiger un lien de droit, c'est à dire un rapport d'auteur à ayant cause entre les deux employeurs successifs, à défaut duquel le principe du maintien des contrat de travail ne saurait recevoir application .

Or cette logique, qui conduirait nécessairement à restreindre le champ d'application du principe fut vite abandonné, et dès 1934, la jurisprudence refuse de voir dans ce lien de droit une condition préalable au maintien des contrat de travail en cas de changement dans la personne de l'employeur (36).

Pour la Cour de Cassation, ce principe destiné à garantir aux salariés la stabilité de leur emploi doit recevoir application dans tous les cas où la même entreprise continue à fonctionner sous une direction nouvelle sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existait ou non des liens de droit entre les employeurs

successifs (37).

Ainsi, le principe de la continuation des contrats de travail va devoir jouer dans tous les cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur, pourvu qu'il y ait permanence de l'entreprise, ou au moins celle de l'activité économique, même si aucun lien de droit n'unissait les deux exploitants successifs (38).

Mais l'extension excessive – et parfois même abusive de ce principe allait déboucher quelquefois sur des situations pour le moins surprenantes notamment en cas de changement de prestataires de services .

La situation se présente comme suit : une entreprise fait appel à une société spécialisée pour assurer le service de gardiennage ou de nettoyage, ou lui confie la gestion de sa cantine ou le transport de son personnel. Puis le contrat arrivé à terme, l'entreprise utilisatrice de ces services procède à sa résiliation pour confier cette même tâche à une autre société . Pour la Cour de cassation, lorsque la société continue à assurer le service confié précédemment à une autre société, il s'agit bien de l'exploitation de la même entreprise (39), c'est à dire que le remplacement d'une société par une autre constitue une modification juridique de l'entreprise et conclut tout logiquement que les contrats de travail conclus par la société qui a perdu le marché doivent être maintenus par le nouvel exploitant. (40).

Une situation analogue se rencontre encore dans le domaine des travaux publics où deux adjudicataires se succèdent dans un même marche (41).

Mais une telle extension n'allait pas manquer de susciter l'inquiétude de la doctrine (42) qui voit dans cette jurisprudence un moyen de fausser le jeu de la libre concurrence économique, dans la mesure où une société qui emporte un marché précédemment détenu par une autre se voit contrainte soit de conserver les salariés de l'entreprise concurrente au risque de se retrouver en situation de sureffectif, soit de procéder au licenciement de ces derniers mais en supportant dans ce cas les indemnités de rupture(43).

Bien plus, cette solution dégagée par la jurisprudence réserve parfois à l'entreprise utilisatrice de services de bien mauvaises surprises. Ainsi, cette entreprise qui, à l'expiration du contrat procède à sa résiliation parcequ'elle n'est pas satisfaite des services du premier prestataire, et à son remplacement par un autre, voit lui revenir

- par le jeu du transfert des contrats de travail – ces mêmes salariés dont elle était mécontente !

Sensible sans doute à ces critiques, la jurisprudence après un demi-siècle marqué par une position d'une constance remarquable, opère à partir de 1985 un revirement spectaculaire.

C'est d'abord l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation qui donne le ton en affirmant et d'une façon qui ne prête à aucune équivoque que la modification de la situation juridique ne pouvait résulter de la perte d'un seul marché (44). Ensuite, lui emboîtant le pas, la Chambre Sociale exigea un lien de droit entre les deux employeurs successifs comme condition essentielle au maintien des contrats de travail.

Ainsi il a été décidé, et dans le domaine des travaux publics, que le nouvel adjudicataire n'est pas tenu de conserver à son service les salariés de l'entrepreneur auquel il vient de succéder, même affectés au chantier qu'il vient de reprendre et cela, faute d'un lien de droit unissant les deux employeurs (45)

La même solution est retenue lorsque l'entreprise utilisatrice de services reprend ledit service confié à une société spécialisée pour ensuite assurer elle-même sa gestion (46).

Donc le principe est désormais posé : pour qu'il y ait transmission des contrats de travail, un lien de droit doit exister entre les employeurs successifs, à défaut duquel, le principe doit être écarté.

Cependant, l'exigence d'un tel lien doit être nuancée. En effet s'il est admis désormais qu'en cas de reprise en gestion directe par l'entreprise utilisatrice des services, de certaines activités dites d'intendance (gardiennage, nettoyage, transport du personnel) la continuation des contrats de travail doit être écartée, il en va autrement lorsque l'activité confiée ou concédée à des prestataires extérieurs puis reprise par l'entreprise, a trait à certains aspects de la production ou de la distribution de ses produits (47).

Il est vrai que de prime abord, on peut penser que les deux situations peuvent être assimilées car finalement, et dans les deux cas l'entreprise reprend ce qu'elle a concédé à une autre, mais en réalité, l'assimilation est trompeuse.

En effet, si dans la première hypothèse (reprise d'une activité d'intendance), il y a bien un lien de droit unissant le prestataire et l'entreprise utilisatrice des services lors de la cession, ce même lien fait défaut lors du retour de cette même activité à l'entreprise

cédante. On peut même dire que la reprise par cette dernière de cette activité qui est extérieure à son activité proprement dite marque la fin justement de ce lien droit (48)

Au contraire lorsque une entreprise reprend une activité de production ou de distribution précédemment concédée à une autre, il s'agit bien à l'origine d'une sorte de démembrement de l'activité même de l'entreprise cédante (cession partielle), créant un premier transfert de l'exploitation lors de la cession vers l'entreprise cessionnaire et un second transfert vers l'entreprise cédante cette fois-ci au moment de la reprise (49). Et dès lors, la condition de l'existence d'un lien de droit se trouvant remplie, l'entreprise est tenue au maintien des contrats de travail conclus par le cessionnaire.

## **II) Prérogatives des employeurs successifs quant au contrat objet de la transmission**

Le contrat de travail ainsi transmis, il reste à déterminer les pouvoirs du nouvel employeur. Un principe fondamental domine cette question : le cessionnaire ne saurait avoir moins de droits que le cédant, et de ce fait le nouvel employeur pourrait procéder à la rupture de la relation de travail (A), et a priori à sa modification (B).

### **A) Rupture pour réorganisation de l'entreprise :**

Il est admis et depuis longtemps que la transmission des contrats de travail au cessionnaire ne fait pas échec au droit de celui-ci de procéder au licenciement de certains salariés lorsqu'il justifie d'une réorganisation de l'entreprise (b).

Mais le cédant ne peut pas en principe procéder à de tels congédiements avant le transfert de l'entreprise même si à ce moment-là, la réorganisation des services a été déjà décidée par le cessionnaire. Mais sur ce point-là, la jurisprudence a encore évolué (a).

### **a) Rupture avant le transfert de l'entreprise**

Le cédant peut procéder lui-même à la réorganisation de l'entreprise et au licenciement de certains salariés si au moment du congédiement, la cession n'était pas encore envisagée (50). Mais pourrait-il opérer ces congédiements en vue de la réorganisation décidée par le cessionnaire ? On peut penser de prime abord que la réorganisation de l'entreprises envisagée par

le cessionnaire avant ou au moment de la cession peut légitimer les licenciements effectués par le cédant avant le transfert de l'entreprise, du moins lorsque les salariés licenciés n'ont pas été remplacés. C'est qu'en effet, la suppression des postes de travail, décidée déjà par le nouvel employeur dans le cadre d'une réorganisation conduira inévitablement au licenciement des salariés après la cession(51). Doit-on alors conclure qu'il serait indifférent pour ces salariés qu'ils soient licenciés avant ou après la cession, par l'ancien employeur ou pour le nouvel exploitant ? Le raisonnement est séduisant mais il n'en est pas moins dangereux, car si les salariés effectivement ne subissent pas de dommages lorsque leurs postes de travail sont supprimés, il ne faut pas perdre de vue que la cession de l'entreprise a souvent lieu suite à des difficultés économiques et financières. Or si on admet que l'ancien employeur puisse licencier dans le cadre d'une réorganisation projetée par le cessionnaire, les salariés congédiés ne peuvent dans ce cas ni se retourner contre ce dernier pour le paiement des indemnités de rupture, et cela pour cause d'absence de tout lien de droit, ni contre leur ancien employeur, celui là étant devenu insolvable.

On peut même imaginer une collusion frauduleuse entre le cédant et le cessionnaire qui par cette manœuvre libérera ce dernier de payer toute indemnité de rupture en transférant cette obligation à la charge du premier employeur qui de toute façon ne pourra pas payer.

Aussi doit-on conclure que si les salariés dans le cas où leurs postes de travail sont supprimés doivent être de toute façon licenciés, autant qu'ils le soient par un cessionnaire solvable que par un cédant en difficultés.

Cette solution qui est en somme profitable aux salariés en tant qu'elle laisse intacts leurs droits aux indemnités de rupture a été celle adoptée par la Cour de cassation en France qui jusqu'en 1980 condamnait systématiquement tous les licenciements antérieurs à une cession d'entreprise (55).

Mais un arrêt du 31 janvier 1980(56) marque un revirement inattendu d'une jurisprudence jusque là constante(57), en admettant désormais que le principe de la continuation des contrats de travail ne fait pas nécessairement obstacle à ce que, avant même que ne s'opère la cession, le salarié soit licencié compte tenu de la réorganisation à laquelle le futur exploitant a d'ores et déjà décidé de procéder(58).

Cette solution, critiquable sur le plan du droit car elle bat en brèche le principe même du maintien du contrat du travail, peut trouver sa justification par ailleurs en ce qu'elle rend plus aisée la transmission des entreprises en difficultés en déchargeant l'acquéreur de payer les indemnités de rupture, permettant ainsi de sauvegarder l'outil de production et de conserver au moins une partie des postes d'emploi.

#### **b) Rupture après le transfert de l'entreprise .**

Si le nouvel exploitant dispose des mêmes prérogatives qui étaient celles de l'ancien employeur, il devient évident que «le principe qui s'oppose seulement à l'extinction automatique des contrats par le seul fait du changement n'interdit pas à l'employeur, après transformation, de réorganiser l'entreprise en licenciant le personnel qui lui paraît inutile, à la condition de respecter les règles relatives aux ruptures»(59)

Et c'est à peu près à cette formulation que la Cour de cassation en France s'en tient lorsqu'elle décide que la modification de la situation juridique de l'entreprise «ne fait pas échec au droit que possède l'employeur de réorganiser son entreprise en supprimant des emplois qui lui paraissent inutiles»(60). Et justement, le transfert de l'entreprise est très souvent suivi de la réorganisation de ses services car dans la plupart des cas, la cession de l'exploitation intervient suite à des difficultés économiques (financières, structurelles ou autres).

Mais le pouvoir de réorganisation que possède le nouvel employeur ne tend nullement à contrarier le principe du maintien des contrats de travail, car si les conditions du transfert sont remplies, le cessionnaire ne peut s'opposer à la continuation de ces contrats. Ceux-ci passent bien à la charge du nouvel employeur qui peut à ce moment, mais à ce moment seulement provoquer leur rupture (61), selon les règles de droit commun en la matière, c'est à dire suivant les mécanismes applicables aux licenciements pour cause économique, (62) Et c'est à ce cessionnaire qu'incombera alors la charge de payer les indemnités de préavis et de licenciement.

Or, c'est sur ce point là justement que le transfert du contrat de travail deviendra profitable au salarié licencié ( 63).

En effet et selon une jurisprudence constante, les indemnités de rupture doivent être calculées sur la base de la totalité de

l'ancienneté acquise en y incluant le temps passé chez l'ancien employeur (64).

Ainsi, et par l'effet du maintien du contrat de travail, le salarié reste attaché à une seule entreprise, peu importe que celle-ci ait changé de statut juridique, ou changé de propriétaire. Le travailleur est tenu par un seul contrat de travail qui englobe toute l'activité dans son ensemble.

Et la jurisprudence, poussant ce raisonnement encore plus loin, décide dans ce cas précis, que l'ancienneté passée au service de l'ancien employeur doit être prise en compte non seulement pour le calcul de l'indemnité de préavis et de licenciement, mais encore pour le calcul des indemnités des congés payés(65), et l'indemnité de départ en retraite (66).

Elle exige même que le certificat de travail contienne les mentions relatives à l'ensemble des activités du salarié dans l'entreprise, y compris celles exercées sous l'égide de l'ancien employeur(67).

Et dans ce même ordre d'idée, il a été soutenu que l'ancienneté acquise chez le précédent employeur doit être prise en compte lorsqu'il s'agit de déterminer l'ordre des licenciements, à côté bien sûr des autres critères, tels que l'expérience dans le poste, la qualification professionnelle ou les charges de famille (68).

Ainsi, et grâce au principe du maintien du contrat de travail, la carrière professionnelle du salarié cesse désormais d'être traitée de manière parcellaire et fragmentée, pour être appréhendée de façon globale et unitaire, lorsqu'elle s'est déroulée au service d'une même exploitation économique.

Mais si cette solution est largement favorable au salarié, elle n'en lui réserve pas moins quelquefois de désagréables surprises. Ainsi, il a été décidé que le nouvel exploitant est tout à fait fondé à invoquer à l'appui du licenciement du salarié transféré, des fautes ou des négligences professionnelles commises par lui alors qu'il se trouvait sous l'autorité de l'ancien employeur (69).

B) Modification du contrat de travail par le nouvel employeur.

Le transfert du contrat de travail au nouvel employeur s'opère de plein droit, et aucune formalité n'est exigée.

Le salarié de son côté ne peut s'opposer à ce transfert, sauf à se voir imputer la rupture du contrat qui s'en suivrait.(70). Mais en invoquant cette notion de transfert,

on imagine souvent que c'est le même contrat conclu par l'ancien employeur qui passe, avec toutes ses conditions et modalités, à la charge du nouvel exploitant.

Mais cette supposition heurterait directement le principe selon lequel le transfert des contrats de travail doit mettre le cessionnaire dans la même situation qui était celle du cédant. Il ne peut pas avoir moins de droits que lui. Or ce dernier, fort de son pouvoir de direction, avait la possibilité de modifier le contrat de travail (71).

Pourtant, certaines Cours d'appel en France avaient estimé que le nouvel exploitant était tenu, par l'effet du transfert, de reprendre sans modification possible les contrats en cours, et avaient conclu qu'un licenciement intervenu suite à une modification substantielle du contrat, refusée par le salarié, doit être considéré comme abusif.

Mais ces décisions ont toutes encouru la censure de la Cour de cassation pour qui « la poursuite du contrat en cours n'impliquait pas automatiquement le maintien de tous les avantages acquis, qu'ils soient ou non essentiels 72) ».

Ainsi, la modification du contrat de travail en cas de substitution d'un employeur à un autre rejoint les solutions de droit commun en la matière. Tout d'abord, le nouvel employeur peut imposer des modifications qui ne portent pas sur un élément essentiel du contrat( 73). Si le salarié refuse, il pourrait être considéré comme démissionnaire, ou licencié pour faute grave, ce qui, dans les deux cas le privera des indemnités de rupture(74).

Par contre, si la modification proposée par le nouvel employeur porte sur un élément essentiel du contrat (75), et si le salarié la refuse, la rupture sera alors imputable à l'employeur (76) qui sera condamné à payer les indemnités de préavis et de licenciement(77).

La modification de la situation juridique de l'entreprise ne fait donc pas barrage au nouvel employeur de pouvoir apporter des modifications au contrat de travail ainsi transmis à lui.

Et l'on ne pourrait même pas objecter que la modification décidée par le nouvel employeur, lorsqu'il refuse de confirmer le salarié dans les conditions qui étaient les siennes dans ses rapports avec son ancien employeur, tendrait à faire échec au principe du maintien du contrat, car on ne peut refuser au cessionnaire ce qu'on admettrait au cédant. Et donc, par l'effet du transfert, la continuation du contrat de travail est certes

assurée, mais pas nécessairement aux mêmes conditions.

Dans ces moments difficiles de chômage et de précarité, ce n'est pas le moindre mérite de ce principe.

Tableau n° 1 : Situation du déficit et du découvert bancaires de certains entreprises à la fin de 1979 ( en millions de dinars )

ENTREPRISES	NIVEAU DU DECOUVERT BANCAIRE	NIVEAU DU DEFICIT D'EXPLOITATION
SONACOME	6300	850
SN SEMPAC	731	775
SOGEDIA	511	1186
ONACO	2184	515
SNMC	2181	4420

Source : Documents MPAT, cité par A.BRAHIMI, OP.CIT, p.227.

Tableau n°2 : Plan de restructuration financière de 300 entreprises publiques

Concours définitifs	Montant	Concours temporaires	Montant
- Consolidation des résultats	2	- Emprunts à LT octroyés par le	
- Consolidation des DLT	24.50	trésor public	19.20
- Contribution du budget en	3	- Crédits à CT octroyés par les	
argents frais	7.71	banques	7.10
<b>Total</b>	<b>34.20</b>	<b>Total</b>	<b>26.30</b>

Source : Elaboré à partir des mesures financières externes de restructuration financière



Tableau n°3 : Dépenses engagées par la fonds d'assainissement pour 1992

Unité : en milliards de DA

OPERATION	MONTANT
Récapitulation des banques	4.00
EPE autonomes : pertes de changes ( dettes au 31-12-90 )	4.00
EP non autonome : pertes de changes	5.00
Rémunération du découvert consolidé de 22 EPE	3.50
Rémunération des 22 EPE	2.50
Coût du Gel du découvert des EPL	2.00
Pertes de change en 1992 des banques sur emprunts extérieurs non rétrocédés aux entreprises	21.20
Total	42.50

Source : Conseil National de Planification

(1) A.M.HACHEMI, « Assainissement financier : bilans et perspectives », in l'entreprise et la banque, 1994, p.59

(2) A.BRAHIMI : 1991, 392

(3) Il s'agit de contraintes internes qui sont imputables à l'entreprise et des contraintes externes qui sont imputables à l'environnement.

(4 ) S. AOUMEUR , in hebdomadaire n°26, 1990, p.22

(5 ) Cahier de la réforme n°4, rapport sur l'ingénierie financière, mars 1988, p.152 et 153

(6) Y.DEBBOUB, 1995, p.128

(7) Décision du Ministère de l'économie n°27 du 16/03/1991, n° 9102 du 28/08/1991.

(8) Loi des finances pour 1992

(9) Article 13 de la loi des finances complémentaire pour 1988, suivie des décrets n°90/103 en vu de fixer les conditions de réévaluation du 27/03/1970 et n°93/250 du 24/10/1993.

(10) Revue l'Economie n° 17, sept 1994, p.20.

(11) Loi des finances complémentaire pou 1994

(12) Débat national sur le développement économique et la politique sociale, du 29/09 au 03/10/1996 (Palais des nations)

### Références bibliographiques

1- A.BRAHIMI : L'entreprise algérienne, 1991,OPU

- 2- Cahiers du CREAD n°39 : « Le trimestre 1997 », 1997
- 3- Y. DEBBOUB : « Le nouveau mécanisme économique “ 1995, OPU.
- 3- Ecotechnics : « L’année économique et sociale », 1998
- 4- Guide indicatif de l’assainissement comptable et financier, CNC, avril 1998
- 5- H.BENISSAD : « La réforme économique en Algérie », 1991,OPU
- 6- M.BELAIBOUD : « Gestion stratégique de l’entreprise algérienne », 1985,OPU
- 8- Rapport général relatif à l’autonomie de l’entreprise,1988
- 9- Rapport du FMI, « Algérie : Stabilisation et transition à l’économie de marché », 1998
- 10- Rapport sur la situation économique et sociale dans le monde, 1995, Nations Unies.