

Plan du cours : le droit du travail

Introduction

- Définition du droit de travail
- Les sources du droit de travail

Chapitre 1 : La relation individuelle de travail (Loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée)

- A. Droits et obligations des travailleurs
- B. Le contrat de travail
- C. Modification, cessation et suspension de la relation de travail
- D. le conflit individuel de travail

Chapitre 2 : La relation collective de travail

- A. le règlement intérieur
- B. La convention collective
- C. Le conflit collectif de travail
- D. La représentation des travailleurs

Chapitre 3 : la sécurité sociale (Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales)

- A. Assurance maladie
- B. Assurance maternité
- C. Assurance invalidité
- D. Assurance décès

Listes bibliographiques

- Droit du travail et droit social koehl, Jean Luc paris ellipse 1994
- Droit du travail Pansier, Frédérique Jérôme paris 2011
-

Définition du droit de travail

Le droit de travail est :

- ✓ Un ensemble de règles juridiques applicable aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs et les salariés.
- ✓ Il s'applique à tous les salariés du secteur publique, ainsi qu'au salarié du secteur privé.
- ✓ Les fonctionnaires ont un régime particulier, ils dépendent du droit administratif. Leurs relations de travail sont régies par des statuts particuliers.

❖ Ses caractéristiques

- ✓ Le droit du travail est un droit récent, né au milieu du XIX siècle
- ✓ Le droit du travail est un droit autonome, décisions arrêtées par des instances judiciaires, tribunal, chambre social, prud'homme ; bureau de conciliation
- ✓ Le droit du travail est un droit évolutif ; il s'adapte à l'évolution sociale et économique de la société
- ✓ Le droit du travail est un droit protecteur ; il protège les travailleurs des inégalités, des abus, des discriminations dues aux liens de subordination. C'est un ensemble de règles **impératives** et non supplétives
 - **Les règles impératives** : ce sont des règles qu'on ne peut déroger, elles s'imposent a tous
 - **Les règles supplétives** : elles s'appliquent qu'on les règles impératives font défaut, exemple : en absence de convention ou accord collectif, la loi peut renvoyer au contrat individuel.
- ✓ Le droit du travail est un droit **social** car :
 - Il se définit par son but de politique social
 - Il assure à tous des conditions de travail conforme à la dignité humaine
 - Il inspire a une égalisation des niveau de vie dans la société, au niveau national et international.
 - Il veille à la surveillance des rapports de dépendance économique
 - Protection sociale, sécurité sociale, assurance chômage, aide social

Dans le droit de travail la relation de travail se caractérise par **un lien de subordination** entre l'employeur (qui rémunère) et le travailleur qui met à sa disposition ses compétences professionnelles.

C'est quoi un lien de subordination ?

- Ce lien marque la différence entre un salarié et un travailleur indépendant (jurisprudence)
- Un salarié exécute un travail sous les ordres et pour le compte d'un employeur en contrepartie d'une rémunération.
- Le travailleur est tenu au respect des clauses du contrat de travail
- L'employeur a le pouvoir ;
 1. De donner des ordres.
 2. De contrôler
 3. De sanctionner

ceci dans le respect de la réglementation et la législation de travail

Le Droit du travail ; ces sources

L'étude du droit du travail porte sur la Politique de l'emploi, les institutions, les sources et les techniques que le droit du travail met en œuvre, l'étude du lien du travail, la représentation des travailleurs, les conflits du travail et les modes de résolution de ces conflits lorsqu'ils sont, soit individuels, soit collectifs. Le Droit du travail est composé d'un ensemble de dispositions que l'on trouve principalement dans la législation de travail, les Lois, les décrets, et les actes réglementaires divers, les contrats individuels mais plus encore dans les Conventions collectives. Il s'agit d'un droit de protection, donc, impératif

Le contrat de travail se caractérise par la constatation de l'existence d'un lien de subordination, par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Les sources du droit du travail

Ce sont les divers procédés, textes ou règles dont le regroupement forme un ensemble cohérent.

En matière de droit du travail, ces sources sont nombreuses, diversifiées et elles ont profondément changé depuis le 19^{ème} siècle.

Au départ, le droit du travail est né exclusivement d'une législation nationale. Quand on se tourne vers le droit actuel, on s'aperçoit qu'il prend de plus en plus ses sources dans la jurisprudence et dans la convention collective.

Depuis quelques années, on assiste à une montée en puissance des sources internationales et plus particulièrement des sources européennes

Les sources internationales

On distingue :

A) Le droit international

Après le conflit mondial (1914-1918), il y a eu le traité de Versailles qui a été signé en 1919 et qui a donné naissance à l'O.I.T. (Organisation International du Travail.) Le but de la création de l'O.I.T. était d'unifier progressivement les droits nationaux. Il s'agit d'un organisme de composition tripartite.

- Des représentants des États membres
- Des représentants des organisations patronales
- Des représentants des syndicats de salariés

- ✓ L'O.I.T. élabore un droit international du travail :
 - par la voie de conventions
 - par la voie de recommandations

- Les conventions

Des conventions que les États membres sont tenus d'appliquer dans l'ordre interne lorsqu'ils les ratifient par le Parlement. Elles sont assez générales, elles proclament les droits fondamentaux des travailleurs.

Exemple : liberté syndicale, non-discrimination, lutte contre le travail forcé.

Elles s'intéressent à l'emploi (exemple : protection de la femme enceinte sur le lieu de travail), aux conditions de travail

- Les recommandations

Recommandation > recommander.

Des recommandations qui ne constituent que des propositions en vue d'orienter si possible la politique des États membres. On parle de « visée incitative » (on suggère ce qui serait bien).

L'essentiel des sources internationales se situe au niveau du droit européen (normes européennes).

2 : Les sources nationales (internes

Au niveau structurel, on perçoit que ces sources nationales dites internes émanent de 2 sources, et ont 2 origines :

- une origine étatique ; source constitutionnelles ; lois et législations ; la jurisprudence.

- une origine professionnelle qui contribue pour beaucoup au particularisme de la matière. 'Conventions collective et accords collectives

Evolution du droit de travail en Algérie

Avant 1962

Il faut distinguer deux périodes cruciales dans l'évolution de la législation du travail en Algérie d'avant 1962.

La première s'étale de l'an 1900 jusqu'à la promulgation de la loi portant statut organique de l'Algérie consacrant la déconcentration des pouvoirs de la [France](#) coloniale à l'Algérie en 1947

La loi fut débattue par l'Assemblée nationale métropolitaine dans un contexte de refonte constitutionnelle, de revendications nationalistes et des prémices de la guerre d'Algérie. Cette première période se caractérisait par l'extension à l'Algérie de la législation du travail française avec certaines modifications.

- Le premier décret : du 19 janvier 1915 rendant exécutoires en Algérie les dispositions du livre I du code français du travail et de la prévoyance sociale,
- le second décret n° 192 du 15 janvier 1921 portant application à l'Algérie du livre II du code français du travail et de la prévoyance sociale sous quelques réserves énumérées.
- Les premiers textes concernaient notamment les travaux interdits aux femmes et aux enfants, l'introduction du repos hebdomadaire en 1927, l'extension de l'application des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité en 1935, le régime des heures supplémentaires en 1937, le livre de paie en 1941 ET sécurité des ouvriers mineurs en 1946

La deuxième période, qui s'étale de 1947 jusqu'à l'indépendance du pays en 1962, peut être scindée en deux phases distinctes : la première étant celle allant jusqu'en 1956 et caractérisée par le déclenchement de la Révolution algérienne en 1954 et la dissolution de l'Assemblée algérienne en 1956.

Cette phase est marquée par une timide prise en charge, sur le plan législatif, des préoccupations du monde du travail avec.

- l'introduction des dispositions relatives aux conditions d'application à l'Algérie des conventions collectives du travail en 1947,
- l'organisation d'un système de sécurité sociale en 1949,
- les dispositions de prévention contre les risques d'exposition et manipulation entre 1950 et 1953
- l'institution pour la première fois en Algérie d'un organisme de prévention du bâtiment et des travaux publics en 1954.

La deuxième et dernière phase est celle qui s'étale à l'indépendance du pays. Elle est caractérisée tout d'abord par quelques textes édités à l'exemple des tentatives de récupération par les autorités coloniales à travers les revalorisations salariales absorbées par la cadence des événements et rappelant le soutien indéfectible des ouvriers algériens à la cause nationale, qui portait désormais non seulement une dimension de lutte sociale mais aussi de lutte politique.

A l'indépendance 1962

L'encouragement de la qualification et la valorisation du travail

- les premières instances de l'Algérie indépendante ont promulgué le premier texte portant création de l'Office national de la main-d'œuvre (Onamo). Cet organisme avait l'exclusivité du placement des travailleurs, que ces derniers sont tenus de s'inscrire à ses services les plus proches. Les mairies, acteurs principaux dans les nouvelles orientations de l'après-indépendance, étaient tenues de contribuer dans cette nouvelle politique de placement en assurant le relais des services de l'Onamo pour les régions où son implantation était inexistante.
- Reconduction de toute la législation antérieure à l'indépendance, sauf dans ses dispositions contraires à la souveraineté nationale, intérieure et extérieure de l'Etat algérien, ou d'inspiration coloniale ou de nature discriminatoire.
- La ratification, trois mois seulement après l'indépendance, précisément le 19 octobre 1962, de 47 Conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT), dont déjà à l'époque, six des huit Conventions dites fondamentales, deux sur les quatre Conventions de gouvernance dites prioritaires et 39 sur les 177 Conventions techniques. Ces Conventions ratifiées constitueront au plus tard le socle sur lequel repose les lois sociales en Algérie et constitueront une source importante du droit du travail algérien.
- Pour un jeune pays en quête de remédier à une situation héritée après plus de 130 années de colonisation. Notre pays se trouvait alors confronté à un triple problème,
 - il s'agit du départ en masse des corps de soutien..., les entreprises se voient dépourvues de gestionnaires en plus de leur situation financière précaire...,
 - Une situation de précarité dans l'emploi jamais égalée due notamment aux déplacements des populations.

Les premières tentatives concernaient deux points essentiels ;

- Des conditions de travail.
- La révision graduelle du système de rémunération dans l'optique d'une mobilisation plus accrue de l'ensemble des travailleurs et leur intégration dans les circuits actifs d'une économie faisant ses premiers pas.

- La réorganisation du système de sécurité sociale, par l'abrogation de quelques dispositions relatives à l'organisation de ce système en Algérie introduites depuis 1949.

1964, en plus de la création de l'Institut national de la santé publique, création, également de la Caisse nationale de sécurité sociale interpellée par la suite et à chaque occasion dans tout le processus lié à l'organisation de la santé et la sécurité sociale en Algérie post-indépendance en général, et dans la prévention et la réparation liées aux accidents de travail et aux maladies professionnelles en particulier.

Réforme de l'administration du travail et celle de la Fonction publique

- révision de l'organisation de l'administration du ministère chargé du Travail en adaptant son fonctionnement aux exigences nouvelles du monde du travail et en lui conférant plus de responsabilités, de missions et d'attributions liées notamment aux questions relatives aux ; conditions de travail (contrats, durée de travail, salaires, congés, hygiène et sécurité, etc.), aux syndicats professionnels, à la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise, à la médecine du travail, à l'emploi (contrôle de l'emploi, placement, chômage, mouvements de main-d'œuvre, main-d'œuvre étrangère, etc.) et à la politique de formation professionnelle des adultes.
- Un texte fondateur portant statut général de la Fonction publique a été adopté, fixant les principes fondamentaux qui, d'une part, affermissaient les droits et les devoirs attachés à la qualité de fonctionnaire, et d'autre part, déterminaient toutes les modalités de recrutement

Après la réforme de l'administration du travail et celle de la Fonction publique, le temps était venu pour se pencher sur la question de veiller à l'application de la législation et de la réglementation du travail.

- ✓ Après avoir procédé en mai 1966 à la ratification d'amendements à la constitution de l'Organisation internationale du travail et conformément aux directives de la Convention internationale n° 81 sur l'Inspection du travail ratifiée par l'Algérie,
- ✓ une réorganisation de l'Inspection du travail s'imposait plus que jamais. Et pour cela, il a été procédé en premier
- ✓ à l'unification de la tutelle des corps de contrôle dans le domaine de la législation et la réglementation du travail, devenus désormais sous la tutelle exclusive du ministère du Travail et le corps de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre prend alors le nom d'Inspection du travail, devenue seule habilitée à veiller à l'application de la législation et de la réglementation du travail dans toutes les

entreprises quel qu'en soit l'objet ou la forme juridique, à l'exception de celles dont le personnel est soumis au statut général de la Fonction publique.

Un ordre nouveau... Le système de planification :

Les années 70 se sont amorcées par un processus de construction des bases matérielles du socialisme édicté par les dispositions de la Révolution agraire et de la Charte de l'organisation socialiste des entreprises.

Un ordre nouveau régi par un système de planification que l'Algérie a entamé désormais. 1971 fut l'année de la GSE et de la Révolution agraire. La Charte de l'organisation socialiste des entreprises ainsi (ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises,)

Les deux, GSE et Révolution agraire, doivent être rattachées à la conception politique et économique de l'Algérie; mais au-delà, la nature même de l'organisation du travail correspond à un souhait d'organisation politique de la société.

Le secteur privé, secteur reconnu et intégré dans la nouvelle organisation sociale, avait fait lui aussi l'objet d'un encadrement des rapports collectifs de travail, une meilleure clarté dans les rapports individuels du travail, la formation professionnelle et réglementation de l'emploi, la rémunération des travailleurs et les conditions générales de travail.

L'aspiration de l'Algérie à effacer également dans le droit du travail les traces de la dépendance de la France s'exprima publiquement dans le cadre d'un rapport sur la réalisation des objectifs d'un plan quadriennal: un nouveau code du travail, essentiellement et exclusivement algérien et « authentiquement national » devait naître

Création d'organismes spécialisés...

il s'agit de l'Institut national d'hygiène et de sécurité (INHS). Sa mission notamment d'effectuer toutes les études techniques, scientifiques et d'encourager tous les travaux de recherche, de procéder à des essais et à des expériences, de centraliser et de mettre à jour toutes les informations et documentation se rapportant aux recherches effectuées dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs et d'en assurer leur publication, d'émettre des avis ou sur toutes les mesures à prendre d'ordre légal ou de toute autre nature, notamment en matière d'homologation de machines et d'utilisation de substances dangereuses, d'entreprendre toute action d'information sur les mesures et les méthodes de prévention et enfin de promouvoir toute action de formation et de perfectionnement en matière d'hygiène et de sécurité.

l'année 1974 a vu la création d'un Organisme national regroupant tous les services inter-entreprises de médecine du travail (Onimet).

Le salaire national minimum garanti

autre aspect essentiel marquant l'évolution de la législation du travail est la réglementation liée au salaire national minimum garanti En 1974, et à la faveur de

l'unification des zones de salaires et la loi relative au statut général du travailleur (SGT), le salaire national minimum garanti (SNMG) à été institué pour la première fois, tout en unifiant tous les secteurs sans différenciation garantissant ainsi à tous les travailleurs de l'un ou l'autre sexe, du secteur agricole ou non agricole, public, privé ou autogéré, le même SNMG.

Dans la période qui aboutit à la réalisation de ce projet, une série de dispositions concernant le droit du travail furent prises:

- ainsi pour le secteur privé:

- l'ordonnance n° 71-31 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs

de travail dans le secteur privé,

- l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales

de travail dans le secteur privé,

- le décret n° 75-64 du 29 avril 1975 relatif à la protection du droit syndical dans les entreprises privées,

- le décret n° 75-65 du 29 avril 1975 fixant les modalités de constitution et de fonctionnement des commissions paritaires de discipline dans les entreprises du secteur privé,

- le décret n° 75-66 du 29 avril fixant les modalités de gestion des œuvres sociales

Le SGT

La loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au Statut Général du Travailleur marque à la fois le terme d'une longue évolution et le point de départ d'une évolution nouvelle. Instituant des règles statutaires communes à tous les travailleurs assurant les droits du travailleur ainsi que les devoirs auxquels il est soumis, et ce, quel que soit le secteur auquel il appartient.

Ce statut, constituant une plate-forme pour la configuration future du monde du travail, régit les conditions et modalités de recrutement, la durée du travail, les absences, les congés, le règlement intérieur, la conciliation et les différents recours possibles ainsi que la cessation de la relation de travail, la définition et la cotation des postes de travail, la rémunération du travail, les stimulants collectifs et participation aux résultats et enfin la formation et la protection sociale.

A partir des années quatre-vingt-dix, la promulgation d'une législation basée sur la négociation et la concertation met en évidence la participation des travailleurs en tant que partenaire sociale qui négocie ces acquis avec l'employeur qu'il soit public ou privé (tripartite). Parmi les textes de base on citera la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée qui constituera la base des cours suivants

Les droits fondamentaux reconnus aux salariés

Les articles 5 et 6 du Chapitre 1 Droits des Travailleurs du Titre II Droits et obligations des travailleurs du Code du Travail Algérien énonce quels sont les droits fondamentaux dont bénéficient les salariés :

« Art. 5 --- Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants:

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- participation dans l'organisme employeur,
- sécurité sociale et retraite,
- hygiène, sécurité et médecine du travail,
- repos,
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- recours à la grève.

Art. 6 --- Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due, aux œuvres sociales,
- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail. »

Principe de Non discrimination

L'article 17 du CT prévoit que « toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à **asseoir une discrimination quelconque** entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non, à un syndicat, est nulle et de nul effet ».

Droit de réunion et liberté syndicale

Les droits de réunion et de liberté syndicale sont considérés, notamment par les articles 5 et 6 droit du travail, comme des droits fondamentaux des travailleurs (« exercice du droit syndical, négociation collective »).

Travail des enfants

L'article 15 de la loi 90-11 énonce:

« L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans, sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal. Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité »

article 16 : les organismes employeurs doivent réserver des postes de travail à des personnes handicapées selon des modalités fixées par voie réglementaire

Encadrement du travail de nuit et du travail des femmes

, article 27 : est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures. (règles et conditions conventions et accords)

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit (article 28) et il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit (article 29).

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations

Les droits liés à la durée du travail

L'article 2 de l'ordonnance n°97-03 du 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail stipule que, la durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail et est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

Toutefois, il existe encore des dérogations à cette règle puisqu'il est prévu que la durée hebdomadaire de travail peut être réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes

particulières sur les plans physique ou nerveux ou augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Ce sont les conventions ou accords collectifs qui doivent préciser la liste des postes concernées

Les relations individuelles de travail

Le contrat de travail

Art. 8 - La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur. Elle crée pour les intéressés des droits et des obligations tels que définis par la législation, la réglementation, les conventions, ou accords collectifs et le contrat de travail.

Art. 9 - Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter

Le contrat de travail se caractérise par le **lien de subordination**.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et

de sanctionner les manquements de son subordonné.

Les éléments constitutifs de la subordination :

La subordination s'apprécie en fonction de divers éléments :

- l'intégration dans un service organisé : détermination d'un lieu de travail, des horaires

de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits

Art. 10 - La preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.

Art. 11 - Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée

il est possible, conformément à la doctrine et à la jurisprudence, de le définir le contrat de travail ;

« Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. »

Les contractants, le salarié et l'employeur, s'obligent réciproquement l'un envers l'autre (le salarié s'engage à exécuter la tâche pour laquelle il a été recruté et l'employeur s'engage à verser en contrepartie une rémunération).

Le contrat est donc synallagmatique ou bilatéral (Article 55 du code civil) c'est la une caractéristique dont les effets sont essentiels quant à l'exécution de contrat de travail.

Le salarié est assujéti à faire le travail correspondant à l'emploi pour lequel il a été recruté, quand à l'employeur il est assujéti à employer le salarié et à lui donner une rémunération en contrepartie.

La nature et la valeur des prestations réciproques sont connues et déterminer par avance, au moment où le contrat est conclu.

Le contrat de travail est donc commutatif et à titre onéreux (article 57 et 58 du code civil) une caractéristique dont les conséquences sont essentielles quant aux effets du contrat de travail.

Le travail convenu pour le compte de l'employeur, doit être accompli, par le salarié dans le cadre de l'organisation du travail établi par l'employeur et sous sa direction en exécution des instructions (Articles 2 et 7 de la loi N° 90-11)

Art. 2 - Au titre de la présente loi, sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération dans le cadre de l'organisation et pour le compte d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée ci-après dénommée «employeur».

Art. 7 - Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de 'organisation du travail mise en place par l'employeur,

Les éléments constitutifs du contrat sont donc :

La prestation de travail

C'est la tâche physique, intellectuelle que s'engage à réaliser le salarié.

La rémunération Appelée aussi salaire

1. Le contrat de travail a durée déterminée,

Art. 12 - Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

- lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables,
- lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,
- lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,
- lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient,
- lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Dans l'ensemble des cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi **que les motifs** de la durée limitée

Art. 12 bis - En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être donc motive dans le respect des cas cités précédemment

Contenu du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée doit notamment comporter :

- Les dates de début et fin de contrat
- le motif de contrat
- la durée de la période d'essai
- la composition et le montant de la rémunération

Les clauses du contrat de travail sont établies dans le respect de la législation et la réglementation de travail, notamment la convention collective, les accords collectif et le règlement intérieur.

Il appartient aux contractants de négocier les différents termes et clauses du Contrat dans le cadre du déroulement de la relation de travail ; dans le respect de la législation en vigueur

2. Le contrat de travail a durée indéterminée

Art. 13 - Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel, c'est à dire pour un volume horaire moyen inférieur à la durée légale de travail et ce, lorsque :

- le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur,

- le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou Convenances personnelles et que l'employeur accepte.

En aucun cas le temps partiel de travail ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail, qui est de 40 heures

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

Art. 14 - **Sans préjudice des autres effets de la loi, le contrat de travail Conclu pour une durée déterminée en infraction aux dispositions de la présente loi est considéré comme un contrat d**

Modification, cessation et suspension de la relation de travail

➤ Modification du contrat de travail

- Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées. **Art. 62**
- Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et la mesure du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l'employeur. . **Art. 63**

➤ suspension de la relation de travail

Art. 64 - La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet:

- de l'accord mutuel des parties,
- des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
- de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve,
- de l'exercice d'une charge publique électorale,
- de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée,
- d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction,
- de l'exercice du droit de grève,
- du congé sans solde.

Art. 65 - Les travailleurs visés à l'article 64 ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

➤ Cessation de la relation de travail

Art. 66 - La relation de travail cesse par l'effet de :

- la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail;
- l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée;
- la démission;
- le licenciement;
- l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation;
- licenciement pour compression d'effectifs;
- la cessation d'activité légale de l'organisme employeur;

- la retraite;
- le décès.

Art. 67 - A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes. La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations de l'employeur et du travailleur, nés du contrat de travail ou contrats de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

Art. 68 - La démission est un droit reconnu au travailleur.

Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l'organisme employeur, présente à celui-ci sa démission par écrit.

Il quitte son poste de travail après une période de préavis dans les conditions fixées par les conventions ou accords collectifs.

Art. 69 - Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectifs.

La compression d'effectifs qui consiste en une mesure de licenciement collectif se traduisant par des licenciements individuels simultanés, est décidée après négociation collective. Il est interdit à tout employeur qui a procédé à une compression d'effectifs de recourir sur les mêmes lieux de travail à de nouveaux recrutements dans les catégories professionnelles des travailleurs concernés par la compression d'effectifs.

Art. 71 - Les modalités de compression d'effectifs sont fixées après épuisement de tous les moyens susceptibles d'en interdire le recours, sur la base notamment des critères d'ancienneté, d'expérience et de qualification pour chaque poste de travail. Les conventions et accords collectifs précisent l'ensemble des modalités fixées.

Art. 73 - Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur.

Outres les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnité les actes par lesquels le travailleur :

- refuse sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs;
- divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation ou des documents

internes à l'organisme employeur sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet;

- participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière;
- commet des actes de violence;
- cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail;
- Refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur;
- consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail.

Le conflit individuel de travail

Le législateur algérien, en vertu de **la loi n° 90-04 du 06 février 1990 modifiée et complétée par la loi 91-28 du 21 décembre 1991 relative au règlement des conflits individuels de travail**, a adopté le processus de prévention et de résolution des conflits qui peuvent survenir entre les parties contractantes, visant à trouver un règlement pacifique et ce, dans le cadre d'une conciliation interne, sans pour autant, négliger le droit de recourir à la conciliation externe (bureau de conciliation) avant même d'introduire une instance judiciaire. Cette démarche est traduite par les principes constitutionnelles qui vise à renforcer les valeurs démocratiques et promouvoir la stabilité socioprofessionnelle et économique.

Définition

Constitue un conflit individuel de travail tout différend de travail opposant un travailleur salarié et un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties ; si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein des organismes employeurs art 2

la procédure interne de règlement de conflit

Les procédures internes de règlement de conflits individuels peuvent être fixées dans les conventions et accords collectifs de travail, à défaut le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit jours. En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur celui-ci saisit sa direction ou l'employeur. Ce dernier est tenu de lui notifier par écrit, les motifs de refus partiel ou total de la question au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de saisine.

- Cette disposition tend au règlement interne, entre le travailleur et son employeur, dans le cadre d'une entente amiable, la hiérarchie, en tout état de cause, est censée d'étudier, la réclamation avancée par le travailleur et de lui répondre dans les délais prescrits, bien que la loi n'impose aucune responsabilité, en cas de non réponse.

La saisine de l'inspection du travail :

L'échec d'un règlement interne entre le travailleur et l'employeur, dans le partiel ou le total du différend, entraîne, par la volonté du travailleur, la saisine de l'inspection du travail, ce dernier reçoit la requête du travailleur par mesure transitoire, puisque le différend exposé éventuellement devant le bureau de conciliation territorialement compétent (art 26 de la loi n° 90-04).

L'inspecteur de travail est saisi par une requête écrite formulée par le demandeur, ou par sa comparution du demandeur.

la plainte est ainsi enregistrée par l'inspecteur du travail qui saisi le bureau de conciliation dans les trois jours et convoque le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation

un délai de huit jours au moins doit être observé entre la date de la convocation et la date fixée pour la comparution des parties (art 27 de la loi 90-04)

- **le bureau de conciliation**

Le bureau de conciliation est composé de deux membres représentant les travailleurs et de deux membres représentant les employeurs. La présidence est assurée alternativement par période de six mois, par un membre parmi les travailleurs puis par un membre parmi les employeurs.

- **De la comparution du demandeur :**

Le demandeur, à défaut, une personne ayant qualité pour lui, est astreint de comparaître devant le bureau de conciliation, puisqu'il est l'auteur du conflit, s'il ne comparait pas à la séance le jour fixé par la convocation, sans présenter un motif légal de son absence, le bureau de conciliation peut prononcer la radiation de l'affaire (article 28 de la loi 90-04).

- **De la comparution du défendeur :**

Le défendeur, à défaut, une personne ayant qualité pour lui, doit comparaître le jour fixé par la convocation, s'il ne comparait pas, une deuxième convocation lui est adressée à une réunion de conciliation dans un délai de huit (08) jours de cette convocation. L'absence du défendeur à deux (02) séances consécutives, entraîne l'établissement d'un procès verbal de non conciliation pour défaut de comparution. Un exemplaire dudit procès verbal, valable éventuellement pour intenter une action judiciaire, est remis au demandeur.

- ✓ En cas d'accord des parties le bureau de conciliation dresse un procès verbal de conciliation
- ✓ En cas de désaccord entre les parties le bureau de conciliation dresse un procès verbal de non conciliation

Dans les deux cas, un exemplaire des procès verbaux sont remis aux parties.

le procès verbal dressé par le bureau de conciliation fait preuve de l'accord entre les parties jusqu'à inscription en faux (article 32 de la loi 90-04).

La mise en exécution du procès de conciliation :

Généralement, l'accord de conciliation est mis en exécution selon les conditions et délais que les parties auraient fixés, à défaut il est exécuté au plus tard dans les trente (30) jours de sa date (art 33 de la loi 90-04).

L'inexécution de l'accord de conciliation :

L'inexécution de l'accord de conciliation par l'une des parties (généralement l'employeur) entraîne la judiciarisation du conflit, le demandeur saisit le président de la section sociale du tribunal compétent en vertu d'une procédure unilatérale (ordonnance sur pied de requête, dûment signée par le demandeur ou son avocat, visé par le président et revêtue de la mention exécutoire, apposée par le greffier en chef) en vue d'exécuter l'accord.

Le président de la section sociale ordonne à sa première audience, le défendeur régulièrement convoqué, l'exécution immédiate du procès-verbal de conciliation, sous astreinte journalière comminatoire, qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti, toutefois, cette astreinte ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de grâce qui ne peut excéder quinze (15) jours.

L'ordonnance rendue par le président est exécutoire de plein droit, nonobstant l'exercice de toutes les voies de recours tels que prévus par l'article 34 de la loi 90-04).

La requête introductive d'instance en cas de non conciliation :

En cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit la section sociale du tribunal compétent, siégeant en matière sociale, la requête doit être accompagnée par le procès-verbal de non conciliation délivré par le bureau de conciliation (article 37 de la loi 90-04)

- ✓ le procès verbal de conciliation ne peut, en aucun cas, remplacer le procès verbal de non conciliation, sous peine de fins de non-recevoir déclaré par le juge de fond (arrêt 305198 du 08 juin 2005, rendu par la cour suprême d'Alger)

Délai de l'instance :

La requête introductive d'instance doit être portée devant la section sociale du tribunal compétent dans un délai n'excédant pas six (06) mois, à compter de la date du procès-verbal de non conciliation,

La première audience est fixée par le juge au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la date de l'introduction de l'instance, le juge doit statuer dans les plus brefs délais

- ✓ Au fil du procès judiciaire, le juge peut recevoir les demandes additionnelles découlant des demandes principales avancées par la partie demanderesse, même si ces demandes non pas été invoquées lors de la séance de conciliation

DEFINITION

Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline. **Art.77.** -Loi n°90-11 du 21 avril 1990 modifiée

L'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur dès lors que l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est au moins égal à **20** salariés. Dans les organismes employeurs occupant moins de vingt travailleurs, l'employeur peut élaborer un règlement intérieur, selon les spécificités des activités. La nature de ces activités est fixée par voie réglementaire **Art.75 /76** de la loi sus citée

Pour mettre en place ce règlement intérieur, l'employeur doit respecter une procédure spécifique. Cette procédure doit également être respectée lorsque l'employeur modifie le règlement intérieur

Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre.

PROCEDURE D'ELABORATION DU REGLEMENT INTERIEUR

1. La consultation des représentants du personnel
 2. La communication à l'inspecteur du travail
 3. Le dépôt au greffe et les formalités de publicité
- Dans les entreprises qui ont des institutions représentatives du personnel, avant de mettre en place un règlement intérieur, l'employeur a l'obligation de recueillir l'avis du ou des délégués du personnel, Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze jours après exposés des motifs formulés par l'employeur (Art 94). En cas de désaccord sur le règlement intérieur, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.
 - Si l'employeur ne soumet pas le règlement intérieur à l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave à l'exercice des attributions du comité de participation ou de ceux des délégués du personnel (Art 151)
 - Toutefois l'avis émis par les représentants du personnel ne lie pas l'employeur. En effet, même si de nombreuses dispositions du règlement intérieur sont

rejetées par les représentants du personnel, l'employeur peut décider de l'appliquer dans l'entreprise !

- Cependant dans cette hypothèse les instances représentatives du personnel pourront saisir l'inspection du travail de leurs interrogations. l'inspecteur saisi, fonde sa décision en effectuant toutes les enquêtes qu'il jugera utiles
- Le règlement intérieur est déposé auprès de l'inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation et la réglementation du travail dans un délai de huit jours.**art 79** de la loi sus citée L'inspecteur contrôle notamment, le respect des disposition législatives et réglementaires régissant la relation de travail , l'avis des délégués du personnel
- Le règlement intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent. Le non respect de ces dispositions constitue une infraction (Art 147)

- Il lui est assuré par l'employeur une large publicité en direction des travailleurs concernés, la loi ne précise pas les conditions de cette publicité cependant celle-ci consiste:

1- Affichage sur les lieux de travail

2-remises du document aux travailleurs

Quels sont les risques encourus en cas d'absence du règlement intérieur ?

La chambre sociale de la cour suprême, dans le cadre des pourvois en cassation, a rendu les arrêts suivants :

1/ En ce qui concerne l'obligation d'élaborer le règlement intérieur et ses effets (dossier n°141 656 du 02 Juillet 1996) :

- l'absence de règlement intérieur dans les organismes employeurs occupant vingt (20) travailleurs et plus rend abusif le licenciement.

2/ En ce qui concerne le dépôt du règlement intérieur (dossier n°135 908 du 22 Octobre 1996) :

Le règlement intérieur doit être déposé auprès du greffe du tribunal du lieu où est occupé le travailleur quand il s'agit d'établissement fixe, ou du lieu de la conclusion du contrat de travail, et ce pour qu'il soit opposable au travailleur. Dans le cas contraire, il est fait comme s'il y a absence de règlement intérieur.

LE CONTNU DU REGLEMENT INTERIEUR

Le règlement intérieur doit contenir, Les mesures d'application de la réglementation, en matière d'hygiène et de sécurité, d'organisation du travail, Les règles relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (dans le cadre des sanctions disciplinaires).

Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des conventions ou accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.

Ils ne peuvent pas apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

A. ORGANISATION TECHNIQUE DE TRAVAIL

- ✓ Respect durée légale de travail, précision des horaires de travail (variation selon les postes de travail et lieux de travail)
- ✓ Travail posté ou par équipes successives

- ✓ Conditions d'application des heures supplémentaires (modalités information travailleurs, modalités de récupérations, répartition des horaires de récupération.
- ✓ Travail de nuit
- ✓ Congé annuel, spécial (formation) sans solde et Repos légaux (modalités de mises en œuvre)

- ✓ Absences, modalités d'information, facilités pour les périodes pré et post natal

B. /HYGIENE ET SECURITE, MEDECINE DE TRAVAIL

- ✓ Déterminer les règles et mesures d'hygiène et sécurité sur les lieux de travail selon l'activité l'employeur doit donner aux salariés des instructions concernant leur obligation générale de sécurité compte tenu de leur formation et de leurs possibilités ,Ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de

travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir.

- ✓ moyens de protections individuelles avec obligation de les porter
- ✓ Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnelle
- ✓ Médecine de travail

C/ DISCIPLINE

L'employeur établit des règles que le salarié est tenu de respecter sous peine de sanctions. Le pouvoir disciplinaire appartient à tout employeur, peu importe son activité, le nombre de ses salariés, leur statut et leur ancienneté.

Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur ,réglementée pour protéger les salariés et contrôlée par le juge afin de sanctionner les abus éventuels

Dès lors qu'un salarié commet une faute, c'est-à-dire qu'il manque à ses obligations professionnelles, l'employeur peut décider de prendre une sanction disciplinaire. Il n'existe aucune définition générale de la faute disciplinaire.

Elle est aussi diverse que le comportement du salarié. Le règlement intérieur de chaque entreprise peut décider quel comportement sera jugé comme constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Le comportement du salarié est fautif dès lors qu'il ne correspond pas à l'exécution normale du contrat de travail. Ainsi, pour revêtir le caractère disciplinaire, il faut qu'il s'agisse d'une obligation, d'une interdiction ou d'une limitation de faire, telle que, par exemple : l'obéissance aux ordres hiérarchiques ; le respect des horaires, des temps de pause ; l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard, etc.

Le règlement intérieur fixe:

- ❖ Qualification de la faute professionnelle
- ❖ Les degrés des sanctions correspondants aux fautes

La sanction doit être proportionnée et justifiée par rapport aux faits reprochés au salarié. Les sanctions sont diverses. Les plus répandues sont les suivantes :

- l'avertissement (écrit ou verbal): il peut s'agir d'une simple lettre de l'employeur adressant des reproches à son salarié et le mettant en demeure d'apporter un maximum de soin à l'exécution de son travail
 - le blâme
 - la mise à pied disciplinaire, c'est-à-dire la suspension temporaire du contrat de travail. Le salarié ne peut donc plus exercer ses fonctions et ne perçoit donc plus, pendant cette période, son salaire
 - la rétrogradation
 - le licenciement

La détermination des degrés des sanctions appartient à l'employeur. Usage texte 82-06 du 27/02/1982 relatif aux relations de travail abrogé par la loi 90-11 .selon l'usage la sanction doit correspondre à la faute professionnelle selon son degré, 1^{er}, 2^{eme}, ou 3^{eme} degrés.

Les fautes graves sont déterminées par la loi art 73 de la loi 90-11

❖ Les procédures de mises en œuvre

Celles-ci permettent d'éviter tout abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, et apporte au travailleur les moyens pour se défendre. Ces procédures consistent:

- information préalable du travailleur et notification de la sanction
- Audition du travailleur, qui peut se faire assister par un travailleur de son choix appartenant à l'organisme employeur
- Modalités de recours interne

LE REGLEMENT INTERIEUR ET LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur, marquant sa position d'autorité. La loi à permis d'abord de reconnaître et d'institutionnaliser le pouvoir de l'employeur dans toutes ses dimensions, organisation du travail, discipline, sanctions, pour mieux lui donner un cadre dans lequel se situent des garanties aux travailleurs. Cette compréhension du règlement intérieur souligne

deux choses très importantes : l'employeur est détenteur de l'autorité, et cette autorité n'est pas arbitraire

L'autorité de l'employeur s'appuie sur un texte formel, offrant des garanties aux travailleurs. L'exigence d'un règlement intérieur, c'est l'affirmation simultanée de l'autorité de l'employeur et de l'existence des droits des travailleurs face à cette autorité. Les salariés sont redevables de l'obéissance à l'autorité légitime de l'employeur qui doit déterminer certaines modalités de son exercice. en contrepartie ils sont des acteurs autonomes, titulaires de droits objectifs.

Ceci implique que les travailleurs salariés et leur employeur sont liés par un contrat très particulier, le contrat de travail, dont la spécificité est la reconnaissance d'un lien de subordination auquel a consenti le salarié. Celui-ci s'est donc engagé à obéir aux instructions et directives de son employeur, mais cette obéissance ne signifie pas capitulation de tous ses droits et de son autonomie

La convention collective

Définition

- ⊙ La convention collective est un accord écrit sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles.
- ⊙ L'accord collectif est un accord écrit dont l'objet traite d'un ou des aspects déterminés des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles de cet ensemble. Il peut constituer un avenant à la convention collective.
- ⊙ Les conventions et accords collectifs sont conclus au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.
- ⊙ Ils sont également conclus entre un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs d'autre part.
- ⊙ La représentativité des parties à la négociation est déterminée dans les conditions fixées par la loi.
- ⊙ La convention et l'accord collectif déterminent leur champ d'application professionnel et territorial.
- ⊙ Ils peuvent concerner une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles, un ou plusieurs organismes employeurs et revêtir un caractère local, régional ou national.
- ⊙ . - Lorsque les conventions et les accords collectifs concernent plusieurs organismes employeurs, ils n'engagent ces derniers qu'à la condition que les représentants des travailleurs et des employeurs desdits organismes en soient ensemble parties prenantes ou qu'ils y adhèrent d'un commun accord.
- ⊙ . - La convention et l'accord collectifs sont conclus pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.
- ⊙ A défaut de stipulations contraires, la convention et l'accord collectifs à durée déterminée qui arrivent à expiration continuent de produire leurs effets comme une convention ou accord à durée indéterminée, jusqu'à adoption d'une nouvelle convention ou accord par les parties concernées.

- ⊙ - Les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions et accords collectifs auxquels l'organisme employeur a souscrit ou adhéré s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'organisme employeur concerné sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise
- ⊙ Les organismes employeurs doivent assurer une publicité suffisante aux conventions et accords collectifs auxquels ils sont parties prenantes en direction des collectifs des travailleurs concernés.
- ⊙ Un exemplaire de ces conventions et accords collectifs sont tenus en permanence à la disposition des travailleurs, en tout lieu de travail distinct.

CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- ⊙ Les conventions collectives conclues dans les conditions fixées par la présente loi traitent des conditions d'emploi et de travail et peuvent notamment traiter des éléments ci-après :
- ⊙ 1 - classification professionnelle;
- ⊙ 2 - normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition;
- ⊙ 3 - salaires de base minimum correspondants;
- ⊙ 4 - indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone;
- ⊙ 5 - primes liées à la productivité et aux résultats du travail;
- ⊙ 6 - modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés;
- ⊙ 7 - remboursement de frais engagés;
- ⊙ 8 - période d'essai et préavis;
- ⊙ 9 - durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d'inactivité;
- ⊙ 10 - absences spéciales;
- ⊙ 11 - procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail;
- ⊙ 12 - service minimum en cas de grève;

- ⊙ 13 - exercice du droit syndical;
- ⊙ 14 - durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation

NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- ⊙ A la demande d'une des parties visées à l'article 114 ci-dessus, la négociation des conventions et accords collectifs est menée par des commissions paritaires de négociation composées d'un nombre égal de représentants syndicaux de travailleurs et d'employeurs dûment mandatés par ceux qu'ils représentent.
- ⊙ Leur désignation est du ressort de chacune des parties à la négociation.

Pour les conventions et accords collectifs d'entreprises, chacune des parties peut être représentée par trois (03) à sept (07) membres

- ⊙ Pour les conventions de rang supérieur, les représentants de chacune des parties ne peuvent excéder onze (11) membres.
- ⊙ . - Pour la conduite des négociations collectives, chacune des parties à la négociation désigne un président qui exprime le point de vue majoritaire des membres de la délégation qu'il conduit et dont il devient le porte parole

EXÉCUTION ET DENONCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- ⊙ La convention et l'accord collectifs sont présentés dès leur conclusion aux seules fins d'enregistrement par les parties à la négociation collective ou par la plus diligente d'entre elles auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal :
- ⊙ du lieu du siège de l'organisme employeur lorsqu'il s'agit d'une convention ou accord collectifs d'entreprise;
- ⊙ du siège de la commune lorsque le champ d'application est limité à la commune;
- ⊙ du siège de la wilaya lorsque le champ d'application s'étend à la wilaya ou à plusieurs communes de la même wilaya;
- ⊙ Les conventions et accords collectifs obligent tous ceux qui les ont signés ou qui y ont adhéré dès accomplissement des formalités prévues à l'article précédent.

- ⊙ - Les personnes liées par une convention collective ou un accord collectif peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés sans préjudice des réparations qu'elles pourraient demander pour violation de ladite convention ou dudit accord.
- ⊙ - Les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs qui sont liées par une convention ou un accord collectifs peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef, en faveur de leurs membres et peuvent également intenter en leur nom propre, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.
- ⊙ - Les inspecteurs du travail veillent à l'exécution des conventions et accords collectifs et sont saisis de tout différend concernant leur application.
- ⊙ - La convention ou l'accord collectifs peuvent être dénoncés en partie ou en totalité par les parties signataires.
- ⊙ La dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze (12) mois qui suivent leur enregistrement.
- ⊙ La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copie à l'inspection du travail qui a enregistré ladite convention ou ledit accord et la dépose auprès du greffe du tribunal consigné.
- ⊙ - La signification de la dénonciation emporte obligation pour les parties d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective ou d'un nouvel accord collectif.
- ⊙ Dans tous les cas, la dénonciation de la convention ou de l'accord collectifs ne peut avoir d'effets sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou nouvel accord collectifs.
- ⊙ - Lorsque l'inspecteur du travail constate qu'une convention collective ou un accord collectif sont contraires à la législation et à la réglementation en vigueur, il la (le) soumet d'office à la juridiction compétente
- ⊙ Est nulle et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur.
- ⊙ L'annulation de la relation de travail ne peut cependant avoir pour effet la perte de la rémunération due pour le travail exécuté.

- ⊙ - Toute clause d'un contrat de travail contraire aux dispositions législatives et réglementaires est nulle et de nul effet et est remplacée de plein droit par les dispositions de la présente loi.
- ⊙ - Est nulle et de nul effet, toute clause d'un contrat de travail qui déroge dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs par la législation, la réglementation et les conventions ou accords écrits

LE CONFLIT DE TRAVAIL

DEFINITION :

CONFORMEMENT A L'ARTICLE 2 DE LA LOI 90-02 D u 6/02/1990 RELATIVE A LA PREVENTION ET AU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL ET A L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

CONSTITUE UN CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL, TOUT DESACORD RELATIF AUX RELATIONS SOCIOPROFESSIONNELLES ET AUX CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL ENTRE LES TRAVAILLEURS ET L'EMPLOYEUR, PARTIES A UNE RELATION DE TRAVAIL ET NON RESOLU DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS PREVUES AUX ARTICLES 4 ET 5 DE LA LOI SUS CITEE.

1) PREVENTION DES CONFLITS :

LES DISPOSITIONS DES ARTICLES CITES PRECEDEMENT RENVOIENT A DES MESURES PREVENTIONNELLES NECESSAIRES POUR LA STABILITE DU CLIMAT SOCIAL.

EN EFFET LES EMPLOYEURS ET LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS TIENNENT DES REUNIONS PERIODIQUES, EN VUE D'EXAMINER EN COMMUN LA SITUATION DES RELATIONS SOCIOPROFESSIONNELLES ET DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ORGANISME EMPLOYEUR.

LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS SONT :



LES REPRESENTANTS SYNDICAUX DES TRAVAILLEURS.



LES REPRESENTANTS ELUS PAR LES TRAVAILLEURS LORSQU'IL N'YA PAS DE REPRESENTANTS SYNDICAUX.

LA PERIODICITE DES REUNIONS SONT FIXEES PAR LES CONVENTIONS OU ACCORDS CONCLUS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS .

EN CAS DE DIFFEREND ENTRE LES DEUX PARTIES SUR TOUT OU PARTIE DES QUESTIONS EXAMINEES , L'EMPLOYEUR ET LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS ENGAGENT LES PROCEDURES EVENTUELLES DE CONCILIATIONS PREVUES PAR LES CONVENTIONS OU ACCORDS AUQUELS ILS SONT PARTIES .

A DEFAUT DE PROCEDURES CONVENTIONNELLES DE CONCILIATION OU, EN CAS D'ECHEC DE CELLES-CI , L'INSPECTION DE TRAVAIL TERRITORIALEMENT COMPETENTE EST SAISI DU DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR OU LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS.

AVANT LA SAISINE DE L'INSPECTEUR IL EST NECESSAIRE DE VEILLER :

-PERIODICITE DES REUNIONS ET DEBAT SUR LES ELEMENTS DE LA RELATION DE TRAVAIL POUVANT CONSTITUER UN LITIGE

-DEMANDE D'ASSISTANCE A L'INSPECTEUR DU TRAVAIL POUR INFORMATION ET CONSEIL

-NOTIFIER AU COURS DES REUNIONS LES POSITIONS ET PROPOSITIONS DE CHAQUE PARTIES

- PREVENIR UN CONFLIT IMPLIQUE UNE CONDUITE A TENIR LORS DES REUNIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX NOTAMMENT:
 - PREVELIGIER UNE COMMUNICATION EFFICACE PAR UNE ECOUTE ACTIVE.
 - EVITER LES DISCUSSIONS STERILES ET LES ARGUMENTATIONS RIGIDES.
 - DESAMORCER TOUT DESACCORD PAR UN COMPORTEMENT COMMUNICATIF ET COOPERATIF.
 - PROPOSER DES ALTERNATIVES AUX IDEES QUI S'AFFRONTENT.
 - PREVILIGIER UNE METHODE CONSTRUCTIVE, ET FAIRE UN TRI ENTRE L'ESSENTIEL ET L'ACCESSOIRE.
 - LES PERTURBATIONS ET LES CONTRADICTIONS DOIVENT DONNEES LIBRE COURS A LA CREATIVITE POUR LA RESOLUTION DE TOUT DIFFEREND.

I) LA PROCEDURE DE CONCILIATION : (Art 6 à Art9)

APRES EPUISEMENT DES PROCEDURES INTERNES E DE CONCILIATION

L'INSPECTION DU TRAVAIL TERRITORIALEMENT COMPETENTE EST SAISIE D'UN DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL PROCEDE OBLIGATOIREMENT A LA TENTATIVE DE CONCILIATION ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS.

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL CONVOQUE LES PARTIES AU DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL A UNE PREMIERE AUDIENCE DE CONCILIATION DANS LES QUATRE JOURS QUI SUIVENT LA SAISINE , A L' EFFET DE CONSIGNER LA POSITION DES PARTIES AU DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL.

LES PARTIES AU DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL SONT TENUES DE SE PRESENTER AUX AUDIENCES DE CONCILIATION ORGANISEES PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

❑ AU TERME DE LA PROCEDURE DE CONCILIATION QUI NE SAURAIT EXEDER 8 JOURS A COMPTE DE LA DATE DE LA PREMIERE AUDIENCE , L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ETABLIT :

- ✓ UN PROCES VERBAL SIGNE DES PARTIES, CONSIGNANT LES QUESTIONS QUI ONT FAIT L'OBJET D'ACCORDS AINSI QUE LES QUESTIONS SUR LES QUELLES PERSISTE LE DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL.
- ✓ LES ACCORDS CONCLUS PAR LES PARTIES DEVIENNENT EXECUTOIRES AU JOUR DE LEUR DEPOT AU GREFFE DU TRIBUNALE TERRITORIALEMENT COMPETENT PAR LA PARTIE LA PLUS DILIGENTE
- ✓ UN PROCES –VERBAL DE NON-CONCILIATION EN CAS D'ECHEC DE LA PROCEDURE DE CONCILIATION SUR TOUT OU PARTIE DU DIFFEREND COLLECTIF.

APRES ECHEC DE LA PROCEDURE DE CONCILIATION LES PARTIES PEUVENT CONVENIR DE RECOURIR A LA MEDIATION OU A L'ARBITRAGE.

II) LA MEDIATION : (Art 9 à Art 12)

C'EST LA PROCEDURE PAR LAQUELLE LES PARTIES A UN DIFFEREND COLLECTIF DE TRAVAIL S'ACCORDENT POUR CONFIER A UNE PERSONNE TIERCE APPELEE MEDIEATEUR, QU'ELLE DESIGNENT D'UN COMMUN ACCORD, LA MISSION DE LEUR PROPOSER UN REGLEMENT AMIABLE DE LEUR DIFFEREND

LE MEDIEATEUR RECOIT DES PARTIES TOUTES INFORMATIONS UTILES A L'ACCOMPLISSEMENT DE SA MISSION

EST ASSISTE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL, A SA DEMANDE EN MATIERE DE LEGISLATION DE TRAVAIL.

COMMUNIQUE AUX PARTIES, DANS UN DELAI ARRETE EN COMMUN ET SOUS FORME DE RECOMMANDATION MOTIVEE, LES PROPOSITIONS DE REGLEMENT DU DIFFEREND SOUMIS A SON EXAMEN.

TRANSMET LA RECOMMANDATION A L'INSPECTION DE TRAVAIL.

III) L'ARBITRAGE: (Art13)

LES PARTIES PEUVENT CONVENIR DE SOUMETTRE LEUR DIFFEREND A L'ARBITRAGE EN

APPLICATION DES ARTICLES 1006 A 1050 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE.

LA SENTENCE ARBITRALE EST RENDUE EN DERNIER RESSORT DANS LES TRENTE (30) JOURS DE LA DESIGNATION DES ARBITRES. ELLE S'IMPOSE AUX PARTIES, TENUES D'EN ASSURER L'EXECUTION.

IV) L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE:(Art 24 à Art28)

APRES L'EPUISEMENT DES PROCEDURES DE CONCILIATION ET AUTRE, LES TRAVAILLEURS EXERCE LEUR DROIT DE RECOURIR A LA GREVE DANS DES CONDITIONS ET SELON DES MODALITES DEFINIE DANS LA LEGISLATION EN VIGUEUR DONT :

- ➔ APPROBATION DE LA GREVE PAR LE COLLECTIF.
- ➔ ASSEMBLEE GENERALE DES TRAVAILLEURS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.
- ➔ A L'INITIATIVE DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS.
- ➔ L'EMPLOYEUR INFORME.
- ➔ INFORMATION DES TRAVAILLEURS SUR LES POINTS DE DESACCORDS PERSISTANTS, ET SE PRONONCER SUR L'EVENTUALITE D'UN ARRET CONCERTÉ ET COLLECTIF DE TRAVAIL.
- ➔ LE COLLECTIF ENTEND A LEUR DEMANDE LES REPRESENTANTS DE L'EMPLOYEUR OU L'AUTORITE ADMINISTRATIVE CONCERNE.
- ➔ APPROBATION DE LA GREVE PAR UN VOTE A BULLETIN SECRET A LA MAJORITE DES TRAVAILLEURS REUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE, CONSTITUEE D'AU MOIN LA MOITIE DES TRAVAILLEURS.

V) LE PREAVIS DE GREVE : (Art 29 à Art 31)

- APRES L'APPROBATION DE LA GREVE DANS LES CONDITIONS ENUMEREES PRECEDEMENT LE PREAVIS DE GREVE PEUT ETRE DEPOSE.
- LE PREAVIS DE GREVE COURT A COMPTER DE LA DATE DE SON DEPOT AUPRES DE L'EMPLOYEUR, L'INSPECTION DU TRAVAIL COMPETENTE INFORMEE.
- LA DUREE DU PREAVIS EST FIXEE PAR VOIE DE NEGOCIATION ET NE PEUT ETRE INFERIEUR A HUIT (8) JOURS DE LA DATE DE SON DEPOT.
- LES PARTIES AU DIFFERENT COLLECTIF DE TRAVAIL SONT TENUES, DURANT LA PERIODE DE PREAVIS ET APRES LE DECLENCHEMENT DE LA

GREVE, DE POURSUIVRE LEURS NEGOCIATIONS POUR LE REGLEMENT DE LEUR DESACCORD OBJET DU CONFLIT.

VI) PROTECTION DU DROIT DE GREVE : (Art 32 à Art33)

- LE DROIT DE GREVE EXERCE DANS LE RESPECT DES DISPOSITIONS DE LA LOI SUS CITEE EST PROTEGE PAR LA LOI.
- LA GREVE DECLENCHEE DANS CES CONDITIONS NE ROMPT PAS LA RELATION DE TRAVAIL, ELLE EN SUSPENT LES EFFETS DURANT L'ARRET COLLECTIF DE TRAVAIL, SAUF SI LES DEUX PARTIES CONVIENNENT AUTREMENT DANS LA CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF SIGNE PAR LES PARTIES.
- TOUTE AFFECTATION PAR VOIE DE RECRUTEMENT OU AUTREMENT DESTINEE AU REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS EN GREVE EST INTERDITE

SAUF DANS LES CAS :

- ✓ REQUISITION ORDONNEE PAR LES AUTORITES ADMINISTRATIVES.
- ✓ REFUS DES TRAVAILLEURS D'EXECUTER LE SERVICE MINIMUM.
- ✓ AUCUNE SANCTION DISCIPLINAIRE NE PEUT ETRE PRONONCEE CONTRE LES TRAVAILLEURS EN RAISON DE LEUR PARTICIPATION A UNE GREVE REGULIEREMENT DECLENCHEE
- ✓ L'ARRET DE TRAVAIL RESULTANT D'UN CONFLIT DE TRAVAIL , INTERVENU EN VIOLATION DE LA LOI CONSTITUE UNE FAUTE PROFESSIONNELLE GRAVE DES TRAVAILLEURS QUI Y ONT CONTRIBUE PAR LEUR ACTION DIRECTE.

VII) L'ENTRAVE A LA LIBERTE DE TRAVAIL: (Art 34 à Art 36)

L'ENTRAVE A LA LIBERTE DE TRAVAIL EST TOUT ACTE DE NATURE A EMPECHER, PAR MENACE, MANŒUVRE FRAUDULEUSES, VIOLENCES OU VOIES DE FAIT, UN TRAVAILLEUR, UN EMPLOYEUR OU SES REPRESENTANTS D'ACCEDE A LEUR LIEU HABITUEL DE TRAVAIL, DE REPRENDRE OU DE POURSUIVRE L'EXERCICE DE LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE

L'OCCUPATION PAR DES TRAVAILLEURS EN GREVE DES LOCAUX PROFESSIONNELS DE L'EMPLOYEUR EST INTERDITE, L'EVACUATION DES LOCAUX PEUT ETRE PRONONCEE PAR ORDONNANCE JUDICIAIRE SUR DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

L'ENTRAVE A LA LIBERTE DE TRAVAIL EST PUNIE PAR LA LOI

VIII) LA LIMITATION A L'EXERCICE DE DROIT DE GREVE :
(Art 37 à Art 42)

1. LE SERVICE MINIMUM:

L'ORSQUE LA GREVE CONCERNE DES ACTIVITES DONT L'INTERUPTION COMPLETE EST DE NATURE A PORTER ATTEINTE A LA CONTINUITE DE SERVICES PUBLICS ESSENTIELS, A DES ACTIVITES ECONOMIQUES VITALES, L' APPROVISIONNEMENT DE LA POPULATION OU A LA SAUVEGARDE DES INSTALLATIONS ET BIENS EXISTANTS, LA POURSUITE DES ACTIVITES INDISPENSABLE EST ORGANISEE EN LA FORME D' UN SERVICE MINIMUM OBLIGAOIRE OU RESULTANT DE NEGOCIATION , DE CONVENTIONS OU D'ACCORD COLLECTIF

A DEFAUT , L'EMPLOYEUR OU L'AUTORITE ADMINISTRATIVE CONCERNEE , DETERMINENT APRES CONSULTATION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS , LES DOMAINES D'ACTIVITE SUJETS AU SERVICE MINIMUM ET LES TRAVAILLEURS STRICTEMENT INDISPENSABLES A LEUR PRISE EN CHARGE

2. LA REQUISITION:

LA REQUISITION PEUT ETRE ORDONNEE POUR LES TRAVAILLEURS GREVISTES OCCUPANT DES POSTES DE TRAVAIL INDISPENSABLES A LA SECURITE DES PERSONNES, DES INSTALLATIONS ET DES BIENS

AINSI QU'A LA CONTINUITE DES SERVICES PUBLICS ESSENTIELS A LA SATISFACTION DES BESOINS VITAUX DU PAYS OU EXERCANT DES ACTIVITES INDISPENSABLES A L'APPROVISIONNEMENT DE LA POPULATION.

SANS PREJUDICE DES SANCTIONS PREVUS PAR LE CODE PENAL, LE REFUS D'EXECUTER UN ORDRE DE REQUISITION CONSTITUE UNE FAUTE PROFESSIONNELLE GRAVE.

IX) RESOLUTION DE LA GREVE: (Art 45 à Art48)

- ✓ **LES PARTIES SONT TENUES DURANT LA PERIODE DE PREAVIS ET APRES LE DECLENCHEMENT DE LA GREVE, DE POURSUIVRE LEURS NEGOCIATIONS.**
- ✓ **EN CAS DE DIFFICULTES DANS LES NEGOCIATIONS DIRECTES ENTRE LES PARTIES, LE MINISTRE, LE WALI, OU LE PAPC PEUVENT DESIGNER UN MEDIATEUR QUALIFIE POUR SOUMETTRE DES PROPOSITIONS.**
- ✓ **EN CAS DE PERSISTANCE DE LA GREVE, ET APRES ECHEC DE LA MEDIATION, LE MINISTE, LE WALI OU LE PAPC PEUVENT LORSQUE**

**D'IMPERIEUSES NECESSITES ECONOMIQUES ET SOCIALES L'EXIGENT,
DEFERER, APRES CONSULTATION DE L'EMPLOYEUR ET DES
REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, LE CONFLIT COLLECTIF DE
TRAVAIL DEVANT LA COMMISSION NATIONALE D'ARBITRAGE.**

La participation des travailleurs

loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée

- -Au sein de l'organisme employeur, la participation des travailleurs est assurée :
 - au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) Travailleurs par des délégués du personnel;
 - au niveau du siège de l'organisme employeur par un comité de participation composé de délégués du personnel élus conformément à l'article 93 ci-dessous. -

les délégués du personnel élus conformément aux articles 91 et 92 de la loi, élisent en leur sein un comité de participation dont le nombre de délégués est déterminé comme suit : art 99 de la loi sus citée.

- de 20 à 50 travailleurs 1 délégué,
- de 51 à 150 travailleurs 2 délégués,
- de 151 à 400 travailleurs 4 délégués,
- de 401 à 1000 travailleurs 6 délégués.

Au-delà de 1000 travailleurs il sera décompté un (1) délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs

Attributions des organes de participation

Le comité de participation a les attributions suivantes :

- Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur :
 - ✓ sur l'évolution de la production des biens et de services, des ventes et de la productivité du travail,
 - ✓ sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi,
 - ✓ sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,
 - ✓ sur l'application du règlement intérieur.
- Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.
- Engager toute action appropriée auprès de l'employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées.
- Exprimer un avis avant la mise en œuvre par l'employeur des décisions se rapportant :
 - ✓ aux plans annuels et bilans de leur exécution,

- ✓ à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),
- ✓ aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs),
- ✓ aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage,
- ✓ aux modèles de contrat de travail, de formation et d'apprentissage,
- ✓ au règlement intérieur de l'organisme employeur.

Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par l'employeur. En cas de désaccord sur le règlement intérieur, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

- Gérer les œuvres sociales de l'organisme employeur.
- Consulter les états financiers de l'organisme employeur : bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes.
- Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.
- Lorsque l'organisme employeur regroupe plus de cent cinquante (150) travailleurs et lorsqu'il existe en son sein un conseil d'administration ou de surveillance, le comité de participation désigne parmi ses membres ou en dehors d'eux des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein dudit conseil conformément à la législation en vigueur.

Élection et composition des organes de participation

- Les délégués du personnel sont élus parmi les travailleurs confirmés réunissant les conditions pour être électeurs, âgés de vingt et un (21) ans révolus et justifiant de plus d'une année d'ancienneté au sein de l'organisme employeur
- Ne sont pas éligibles, les cadres dirigeants de l'organisme employeur, les Ascendants, descendants, collatéraux ou parents par alliance au premier degré de l'employeur et des cadres dirigeants, les travailleurs occupant des postes de responsabilité avec pouvoir disciplinaire et les travailleurs ne jouissant pas de leurs droits civils et civiques art 97

- Les élections du comité de participation et son renouvellement sont à l'initiative de l'employeur ; par la commission électorale. Celle-ci est constituée par un nombre égale de représentants des travailleurs et d'employeurs
 - Tout les travailleurs âges plus de seize ans et ayant au moins six mois de travail effectif dans l'organisme employeur sont inscrit de droit sur des listes électorales

Mode de scrutin

- Le scrutin est à deux (2) tours. Au premier tour de scrutin, les candidats à l'élection des délégués du personnel sont présentés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur, parmi les travailleurs remplissant les critères d'éligibilité

Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs, il est procédé dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à un second tour de scrutin.

Dans ce cas, peuvent se présenter aux élections tous les travailleurs remplissant les critères d'éligibilité

- ❖ Le mode de scrutin devra permettre, en outre, une représentation équitable des différentes catégories socioprofessionnelles au sein du lieu de travail et de l'organisme employeur concerné, chaque catégorie socioprofessionnelle élit sont représentant
- ❖ Sont déclarés élus, les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix. Lorsque deux ou plusieurs candidats ont recueilli le même nombre de voix, l'ancienneté au sein de l'organisme employeur est prise en considération pour les départager. Toutefois, dans le cas où les candidats élus ont la même ancienneté, le plus âgé d'entre eux l'emporte
- ❖ Toute contestation portant sur les élections des délégués du personnel est portée dans les trente (30) jours suivant les élections devant le tribunal territorialement compétent qui se prononce dans un délai de trente (30) jours de sa saisine par un jugement rendu en premier et dernier ressort(art100)
- ❖ La durée du mandat des délégués du personnel est de trois (3) ans, le mandat des délégués du personnel peut leur être retiré par décision de la majorité des travailleurs qui les ont élus lors d'une assemblée générale convoquée par le président du bureau du comité de participation visé à l'article 102 ou organisée à la demande du tiers au moins des travailleurs concernés.

En cas de vacance pour un motif quelconque, le délégué du personnel est remplacé par le travailleur ayant obtenu, lors des élections, un nombre de voix immédiatement inférieur, à la dernière personne élue délégué du personnel.

- ❖ Lorsque le comité de participation est composé d'au moins deux délégués du personnel, il établit son règlement intérieur et procède à l'élection en son sein d'un bureau composé d'un président et d'un vice-président.
- ❖ Le comité de participation se réunit au moins une fois tous les trois (3) mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres. L'ordre du jour de ces réunions est obligatoirement porté à la connaissance de l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

L'employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions

Protection et Facilités

- ❖ Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel. Les modalités d'utilisation du crédit horaire ainsi alloué fait l'objet d'un accord avec l'employeur.
- ❖ Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont alloués au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'employeur. Art 107
- ❖ Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire
- ❖ L'employeur mettra à la disposition du comité de participation et des délégués du personnel, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat. Art 109

- ❖ Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs. Art 112
- ❖ Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet, de la part de l'employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou de toute autre sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait des activités qu'il tient de son mandat. Art 113