

**MODULE : Droit du travail**

**CHAPITRE I : Généralités sur le droit du travail**

**Introduction**

Le droit du travail on pense à une discipline relevant du droit social ,mais le droit du travail ne se confond pas avec le droit social , car le droit social est une discipline plus large qui englobe le droit du travail mais aussi le droit de la sécurité social, le droit de l'aide social. Le droit du travail c'est l'étude de l'ensemble des rapports juridiques qui naissent de l'exécution de contrat de travail entre un travailleur (le salarié) pour le compte et sous la subordination d'autrui (l'employeur). Le droit du travail a pour objet l'étude des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un salarié.

La relations de travail se caractérise par un lien de subordination entre un employeur qui rémunère un salarié qui met à sa disposition ses compétences professionnelles .Ainsi , le droit de travail encadre : la formation , l'exécution et la rupture du contrat de travail, le droit de travail garantit également le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, ainsi que la protection des travailleurs.

**Section 1: Définition du droit du travail**

L'expression de « Droit du travail » est trompeuse car cette branche (discipline) du droit ne concerne pas tous les individus qui travaillent, mais uniquement les personnes qui sont titulaires d'un contrat de travail , ces personnes on les nomme « salariés » parce qu'ils reçoivent une rémunération appelée le « salaire »<sup>1</sup>.

Le droit du travail s'applique à l'ensemble des salariés ; un salarié c'est une personne titulaires d'un contrat de travail. Il y a un contrat de travail dès lors qu'un travailleur (salarié) exécute un travail pour le compte d'une autre personne (employeur) en se plaçant sous la subordination juridique et moyennant une rémunération. Si ces 3 critères sont réunis, il y a obligatoirement un contrat de travail.

Néanmoins le droit de travail ne s'applique pas a certaines catégories de personnes ou d'activités telles que les agents des collectivités publiques , travailleurs indépendants ;

<sup>1</sup> Alain COEURET , Droit du travail ,3 ed ,2021,p12

(commerçants, artisans, professions libérales), ni les « fonctionnaires » ou les « travailleurs à titre gratuit » (bénévoles, travail ménager dans la sphère familiale...).

**Le droit du travail peut être défini comme : « l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations de travail individuelles et collectives qui naissent entre employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité en contre partie d'une rémunération appelée salaire ».**<sup>1</sup> Dans ce contexte l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°90-11 relative aux relations de travail cite comme suit : « La présente loi a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs. »<sup>2</sup>

Le droit de travail peut également être défini comme étant un ensemble des règles juridiques régissant les relations entre un employeur et ses employés « travailleurs » qui lui sont subordonnés, le droit du travail organise les conditions d'emploi, de travail;

- le droit social détermine les conditions de la protection et de la sécurité sociale du travailleur.

**Section 2: L'objet du droit du travail**

S'y réfèrent a la définition précédente du droit du travail de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°90-

11 ,on distingue l'objet du droit du travail qui a est d'organiser les « relations professionnelles de travail » qu'il s'agisse de ce que l'on appelle « les relations individuelles de travail » ou qu'il s'agisse des « relations collectives de travail ».<sup>3</sup>

• Les **relations individuelles** concernent les rapports de travail liant l'employeur et ses salariés. Plus précisément, elles concernent le **lien contractuel et le lien disciplinaire qui unissent ces derniers**.<sup>4</sup>

• Les **relations collectives** renvoient à la **vie de l'entreprise**, à la **collectivité des travailleurs salariés** et concernent 3 domaines :

1. l'organisation de la représentation des salariés, de sorte que l'on parle de « **représentation collective** »,
2. l'ensemble des discussions entre les représentants des employeurs ou des organisations.

<sup>1</sup> Idem.

<sup>2</sup> Ord. n°96-21 du 09 juillet 1996, modifiant et complétant la loi n°90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, JORA n°43 du 10-07-1996.

<sup>3</sup> Alain COEURET ,Op.cit,p 15

<sup>4</sup> Idem

professionnelles d'une part, et des syndicats de salariés d'autre part, en vue de conclure des conventions collectives et accords collectifs de travail, sachant que cet ensemble de discussions est appelé « **négociation collective** »,

3. l'action collective des salariés lorsqu'elle présente un caractère conflictuel. On parle alors de « **conflits collectifs** ».

Une difficulté de compréhension provient de ce que les aspects collectifs du droit du travail sont d'une importance telle qu'**il existe une imbrication permanente entre les relations individuelles et les relations collectives**. Autrement dit, en droit du travail, aucune thématique n'est purement individuelle. Par exemple, la thématique du salaire dont on pourrait penser qu'elle relève exclusivement des relations individuelles (le salaire étant un élément prévu par le contrat de travail) relève également des relations collectives car une obligation de négociation des salaires pèse sur les partenaires sociaux (syndicats de salariés et syndicats d'employeurs)<sup>1</sup>.

### **Section 3: Les sources du droit du travail**

On distingue deux grandes sources essentielles du droit du travail :

**a) Les sources internationales :** Les traités internationaux, les conventions internationales

**1- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme: Article 23 - Droit Au Travail Et A**

Une Rémunération Décente, liberté syndicale « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

**Article 24 - Durée du travail et droit au congé**

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

**2- Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels:**

Article 6 et 7

<sup>1</sup> Idem

Les Etats parties reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

ainsi que le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:

- La sécurité et l'hygiène du travail;
- La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ;
- Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

### **3- Les conventions de l'OIT :**

En matière de protection des travailleurs :

- C017 - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail.
- C024 - Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie).
- C077 - Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie).

En matière de relation de travail :

- C010 - Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture).
- C058 - Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime).

Les conventions concernant les acteurs sociaux :

- C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture).
- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail.
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective.
- C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail.

En matière de rémunération :

- C063 - Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail.
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire.
- C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération.

Les conventions arabes :

- La Convention arabe (n° 7) concernant l'hygiène et la sécurité professionnelle en 2005;
- La Convention arabe (n° 13) concernant le milieu du travail en 2005

5

- Convention arabe (n°17) concernant la réadaptation et l'emploi des handicapés

#### **a) Les sources internes :**

1- Le bloc de constitutionnalité:

Loi n° 16-01 du 6 mars 2016 portant révision constitutionnelle (Publié dans JO n°46 du 03/08/2016)

Art. 69. - Tous les citoyens ont droit au travail. Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, est garanti par la loi. Le droit au repos est garanti ; la loi en détermine les modalités d'exercice. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est garanti par

la loi. L'emploi des enfants de moins de seize (16) ans est puni par la loi. L'Etat œuvre à la promotion de l'apprentissage et met en place les politiques d'aide à la création d'emplois.

Art. 70. - Le droit syndical est reconnu à tous les citoyens.

Art. 71. - Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi.

2- La loi et ordonnances :

La législation et les lois relatives au droit du travail ou droit social Algérien

• Loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail

• Loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève,

• **Loi n° 90-03 du 06 Février 1990 relative à l'inspection du travail.**

• Loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical

• Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail

• Loi n° 63-278 du 26 juillet 1963 fixant la liste des fêtes légales

• Ordonnance n° 66-155 du 8 juin 1966 portant code de procédure pénale.

• Ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966 portant code pénal.

• Ordonnance n° 75-58 du 26 septembre 1975, modifiée et complétée portant code civil.

• Loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers

• Loi n° 90-02 du 6 février 1990 modifiée et complétée, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève

• Loi n° 08-09 du 25 février 2008 portant code de procédure civile et administrative.

1 Le « bloc », c'est-à-dire l'ensemble des normes à valeur constitutionnelle, Un bloc désigne un ensemble et la constitutionnalité la conformité des normes constitutionnelles aux normes de valeur constitutionnelle. Le bloc de constitutionnalité est donc l'expression utilisée pour désigner l'étendue du champ des normes constitutionnelles et vis-à-vis desquelles les juges opèrent le contrôle de constitutionnalité : les articles de la constitution, et même le préambule, qui est considéré comme l'introduction de la constitution.

6

• Loi n° 04-19 du 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi

3- La jurisprudence 1:

Le rôle de la jurisprudence est de préciser le droit écrit là où il ne l'est pas, de l'adapter aux circonstances de fait, ou même de remplacer des règles de droit inexistantes

4 - la convention collective : la convention collective est le résultat des négociations collectives entre les parties concernées. Elle constitue la meilleure voie pour garantir la stabilité des relations de travail et apporter des solutions à la question de la promotion sociale des salariés.

2- Le règlement intérieur : le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline intérieure de l'entreprise et également la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises par l'employeur ; il rappelle les garanties dont bénéficient les salariés au titre des droits de la défense .

3- Le contrat de travail

#### **Section 4 – Les caractères du droit du travail**

Cet aperçu historique de l'évolution du droit du travail français met en lumière les principaux caractères de cette matière.

- **Un droit « protecteur »** : il s'agit d'un droit de protection, voire de promotion des intérêts des salariés (considérés comme la « partie faible » au contrat de travail) et de ce que, d'un autre côté, il s'agit d'un droit octroyant aux employeurs des prérogatives qui dépassent largement ce qu'un simple contractant peut exiger (on parle donc de prérogatives « exorbitantes du droit commun »), même si le droit du travail encadre juridiquement ces prérogatives (ce qui est une autre question).<sup>2</sup>
  - **Un droit « statutaire »** : cela signifie que les parties à la relation de travail (le salarié et l'employeur) adhèrent à un statut déterminé impérativement par la loi et/ou par les textes issus de la négociation collective, de sorte, qu'à lui seul, le contrat de travail ne suffit pas à rendre compte de l'ensemble des liens juridiques unissant les parties.<sup>3</sup>
- <sup>1</sup> La jurisprudence peut désigner l'habitude des tribunaux de trancher une question d'une certaine manière. On parle ainsi de jurisprudence constante ou de revirement de jurisprudence. La jurisprudence est aussi l'ensemble des décisions de justice rendues soit par une certaine juridiction
- <sup>2</sup> Alain COEURET ,Op.cit,p 18
- <sup>3</sup> Idem
- **Un droit « diversifié »** : cela signifie que les règles du droit du travail changent et diffèrent constamment selon les professions, les effectifs de l'entreprise (v. encadré ci-contre), les catégories professionnelles et le rôle hiérarchique joué par les salariés.<sup>1</sup>
  - **Un droit « relativement jeune »** : le droit du travail a effectivement fait son apparition au cours du XIX<sup>e</sup> siècle suite à l'essor des activités industrielles.<sup>2</sup>
  - **Un droit « très évolutif »** : le droit du travail est par ailleurs une discipline mouvante marquée par une évolution quasi permanente. Certaines de ces évolutions sont structurelles en ce qu'elles sont le fruit de textes législatifs et/ou réglementaires voulant modifier de manière relativement durable les droits et obligations des employeurs et des salariés. Inversement, d'autres évolutions sont purement conjoncturelles pour faire face à une situation inédite/d'urgence et sont issues de textes législatifs et/ou réglementaires dont la durée d'application est limitée dans le temps : par exemple pour organiser les relations de travail en période de crise sanitaire et sociale liée à la Covid-19(ex. : décret exécutif relatif aux dispositions de prévention et lutte contre le Covid-19 du 22 mars 2020).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Idem

<sup>2</sup> Idem

<sup>3</sup> Idem

1

## **CHAPITRE 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL.**

En droit du travail Algérien, le contrat de travail est soumis, principalement à un ensemble dispositions contenue dans la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée par :

- la loi n° 91-29 du 21 décembre 1991,
- le décret législatif n° 94-03 du 11 avril 1994,
- l'ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996,
- l'ordonnance n° 97-02 du 11 janvier 1997

- et l'ordonnance n° 97-03 du 11 janvier 1997

## **SECTION 1 : La formation du contrat de travail**

° Articles : **8 à 11, 14, 18 à 20** de la loi 90-11.

### **I. La définition du contrat de travail**

La législation du travail ne donne aucune définition du contrat de travail, mais selon la doctrine le contrat de travail est : *«Une convention par laquelle une personne, (le salarié) s'engage*

*à exercer on activité professionnelle ou sa prestation au profit et sous la direction ou la subordination d'une autre personne, physique ou morale (l'employeur) moyennant une rémunération» ;*

### **II. Les critères du contrat de travail**

Pour établir l'existence d'un contrat de travail, la jurisprudence a dégagé trois éléments essentiels du contrat de travail :

**1.** Le lien de subordination ; c'est le principal critère d'identification de l'existence d'un contrat de travail. Il s'agit de prouver qu'en réalité le salarié va se trouver sous l'autorité de l'employeur qui pourra : lui donner des ordres et des instructions ; contrôler son travail ; éventuellement le sanctionner la notion de subordination juridique repose sur l'autorité de l'employeur qui nomme et révoque le salarié, donne les directives concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, et vérifie les résultats.

**2.** La prestation de travail ;

**3.** La rémunération.

### **II. Les pouvoirs de l'employeur dans le contrat de travail**

Le lien de subordination juridique créé par le contrat de travail place le salarié sous l'autorité de l'employeur qui dispose de 3 grands pouvoirs :

**a.** Un pouvoir de direction

Il s'agit du pouvoir de prendre les décisions pour organiser le fonctionnement de l'entreprise. Ce pouvoir est fondé sur le fait que le chef d'entreprise est propriétaire des moyens de

production et, à ce titre, c'est donc lui qui décide : du recrutement ; de la promotion des salariés ; de

la détermination des horaires de travail, des congés payés...

**b.** Un pouvoir de réglementation

L'employeur va organiser les relations de travail dans l'entreprise en fixant certaines règles.

2

Il peut ainsi élaborer un règlement intérieur qui sera soumis pour avis aux représentants du personnel et à l'inspection du travail. Il pourra aussi utiliser des notes de service affichées à l'intérieur de l'entreprise.

**c.** Un pouvoir de sanction

L'employeur peut sanctionner les salariés qui ne respectent pas le règlement intérieur ou ses instructions. Une sanction est une mesure qui va affecter soit la présence du salarié dans l'entreprise, soit sa fonction, sa carrière, ou sa rémunération.

### **III. Conditions de validité du contrat de travail**

**a.** Capacité juridique.

**b.** Consentement : personnel et exempt de vices. Les vices du consentement sont l'erreur, la violence et le dol

**c.** L'objet et la cause : ne doivent pas être illicites ni contraires à l'ordre public, bonnes mœurs à peine de nullité

**d.** Pour la forme du contrat de travail, la loi 90-11 ne prescrit pas de forme particulière pour le contrat de travail à durée indéterminée (**CDI**). En revanche, le contrat de travail à durée déterminée (**CDD**) doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (Articles : **11, 12 à 12 bis** de la loi 90-11)

#### **IV. Les clauses essentielles du contrat de travail**

Le contrat de travail a vocation à régir l'ensemble des relations employeur/salarié. a ce titre, il va contenir un certain nombre de clauses que les deux parties sont en principe libres de déterminer « liberté contractuelle» a condition qu'elles soient conformes a la législation en vigueur et aux conventions collectives

##### **a.** La clause d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées

lui conviennent. La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La possibilité de renouveler la période d'essai doit également être stipulée dans l'un ou l'autre de ces documents et doit figurer expressément dans la convention collective.

##### **b.** La clause de non concurrence

La clause de non concurrence permet d'interdire au salarié d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, une activité susceptible de concurrencer ou de porter préjudice à son ancien

employeur, qu'elle soit de nature salariée ou indépendante. Les conditions de validité et de renonciation d'une telle clause ne doivent pas entraver la liberté de travailler du salarié, La clause

de non-concurrence doit être assortie d'une contrepartie pécuniaire, et doit être limitée dans le temps et dans l'espace .

3

##### **c.** La clause de mobilité

La clause de mobilité permet à l'employeur de prévoir des modifications du lieu de travail que le salarié accepte par avance, le refus de mutation du salarié sera considéré comme une faute grave.

##### **d.** La clause de dédit formation

Lorsqu'une entreprise assure une formation particulière et assez coûteuse à ses salariés, elle peut insérer une clause de dédit formation dans le contrat de travail, c'est une clause par laquelle le salarié s'engage à rester un certain temps au sein de l'organisme employeur qui a contribué à sa

formation, et en cas de rupture anticipée imputable au salarié, celui-ci sera dans l'obligation de

verser des dommages et intérêts à son organisme employeur.

Cette clause porte atteinte à la liberté professionnelle et au droit de rompre un contrat de travail, c'est pourquoi elle comporte des conditions de validité très strictes :

**e. La clause d'exclusivité**

Celle-ci impose à un salarié à consacrer l'intégralité de son activité à son employeur.

Elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de celui-ci et si

elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

**f. La clause de garantie**

Celle-ci, insérée dans un contrat à durée indéterminée, prévoit que l'employeur s'engage à

ne pas rompre le contrat pendant une certaine période ou que le contrat aura une durée minimale.

**SECTION 2 : L'exécution du contrat de travail**

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne s'engage à fournir ses prestations moyennant une rémunération pour le compte et sous la direction de l'employeur ; l'exécution de la

relation de travail par les parties contractantes (employeur et salarié) doit être de bonne foi( pour tout type de contrat CDD ou CDI), De plus, les parties au contrat doivent garantir l'exécution du contrat de travail en accomplissant leurs obligations telles que la législation en vigueur (code du travail) le stipule

**I. Les caractéristiques du contrat de travail**

En tant que contrat classique, le CDI est donc :

**a.** Un contrat synallagmatique et à titre onéreux : Les contractants, le salarié et l'employeur, s'obligent réciproquement l'un envers l'autre (le salarié s'engage à exécuter la prestation pour laquelle il a été embauché et l'employeur s'engage à verser en contrepartie une rémunération (salaire)..

**b.** Intuitu personae : Le contrat de travail est un conclu en considération de la personne du salarié.

**c.** Un contrat à exécution successive : Le contrat de travail contient des obligations réciproques qui s'échelonnent dans le temps.

**II. Les types de contrat de travail**

° Articles : **11, 12 à 12 bis**

d'après la loi 90-11 on peut identifier deux grands types de contrat de travail :

**1. Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :**

Le (CDI) peut être conclu oralement sauf si la convention collective impose la rédaction d'un contrat (CDI) par écrit. À des fins de preuve, il est toutefois conseillé de rédiger un contrat (CDI) écrit. Comme son nom l'indique explicitement, le CDI est conclu sans limitation de durée. Sous réserve de respecter certaines conditions, il peut être rompu à tout moment, par l'employeur (son licenciement), ou bien par le salarié (sa démission), ou bien de l'accord commun de l'employeur et

l'employé (salarié) (une rupture conventionnelle du contrat de travail).

**2. Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) :**

Le contrat de travail à durée déterminée ou (CDD) est conclu entre l'employeur et le salarié pour une durée déterminée, il est principalement conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non

durable et uniquement dans des situations légalement fixées par la loi( article 12 du droit du travail, ou loi 90-11). Afin de limiter le nombre de CDD et les situations de précarité qu'il entraîne, les situations dans lesquelles il pouvait être utilisé ont été légalement fixées et encadré par la législation.

La durée totale du (CDD) ne peut en principe excéder 18 mois, renouvellement compris , car un contrat à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé par avenant sous certaines conditions., et

un (CDD) peut être renouvelé autant de fois, la loi 90 -11 ne le limite pas le nombre de fois de renouvellement, par contre elle limite le renouvellement de la période d'essai, la durée du (CDD) varie en fonction de la précision du terme du contrat (l'échéance du contrat)

- Contrairement au (CDI ),le CDD est un contrat de travail écrit uniquement, c'est une présomption légale ;

- Le CDD est conclu uniquement pour l'un des Sept (07) motifs prévus par l'article 12 de la 90-11;

- Le (CDD ) conclu en infraction des motifs prévus à l'article 12 est réputé être un contrat à durée indéterminé (CDI) ;

- Le Motif de la durée du (CDD ) doit obligatoirement être énoncé dans le contrat de travail.

- La durée du (CDD) doit être en adéquation avec le motif invoqué ;

- Le personnel en (CDD) a les mêmes droits et obligations que le personnel en (CDI), sauf le cas prévu infraction en 2-8

**2-a)- Les motifs de recours au (CDD) (l'article 12 du code de travail, ou la loi 90-11)**

**1. Exécutions d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables :** Ex : Recruter du personnel pour exécuter une prestation ou un projet défini dans le temps et non renouvelable.

**2. Remplacement d'un titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail :** Ex : Remplacement pour congé de maladie ou de maternité ou congé sans solde. (Exception : loi énonce expressément l'interdiction de remplacement des salariés grévistes).

**3. Travaux périodiques à caractère discontinu :** C'est le cas des travaux dont l'employeur ne peut pas garantir la continuité du fait de leur nature discontinu à l'exemple de travaux de maintenance d'installation industrielle de type chaudière ou four qui se font à intervalle régulier sans pouvoir être de nature continue.

**4. -Surcroît de travail :** Ex : Une unité de fabrication qui reçoit une commande exceptionnelle de marchandises et qui est dans l'obligation de les livrer dans un temps défini.

**5. -Motifs saisonniers :** Ex : période estivale...etc.

**6. Activités d'emplois à durée limitée:** Ce motif est ambigu, la jurisprudence, n'a pas eu à se prononcer sur ce motif et qui reste d'ailleurs non utilisé par les entreprises.

**7. Exécution d'activités temporaires par nature :** Ex : Les prestations des artistes et comédiens du théâtre ou du cinéma, le personnel qu'on recrute pour les campagnes de sensibilisation ou de publicité ou les campagnes électorales ...

L'employeur, en violation de l'article 12 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et

complétée par la loi 91-29 du 21 décembre 1991 relative aux relations de travail, est passible d'une amende de 1000,00 DA à 2000,00 DA, renouvelable en cas de récidive. Lorsque un contrat de travail à durée déterminée (CDD) est conclu en violation des dispositions prévues par l'article 12 de la loi 90-11, ce dernier est considéré comme étant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), en vertu de l'article 14 de ladite loi, une disposition en vue de requalifier le contrat de travail. Cependant le travailleur (salarié) est tenu de demander la requalification du contrat de travail de (CDD) à contrat (CDI), auprès de l'inspection du travail compétente territorialement avant l'expiration de sa durée (Arrêt N°476502 de la cour suprême d'Alger du 06 janvier 2009).

### **III. La période d'essai dans le contrat de travail**

La période d'essai est considérée comme une étape préalable avant que le travailleur ne soit confirmé dans son poste de travail, selon l'article 18 du code du travail (la loi 90-11), la période d'essai permet à l'employeur de tester la compatibilité de la collaboration et d'évaluer les compétences du salarié dans l'exécution de son travail, et au salarié d'observer si les fonctions occupées lui conviennent. la période d'essai est caractérisée principalement par la liberté totale de rupture de la relation de travail par les deux parties, sans formalités, et sans indemnités.

**a. Durée de la période d'essai:** La période d'essai: n'est pas obligatoire ; doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ; a une durée maximale fixée en principe à 6 mois maximum. Cette durée peut être portée à 12 mois maximum pour les postes très qualifiés (article 18 du code du travail). la période d'essai confère au travailleur, durant la période d'essai, les mêmes droits et obligations que des travailleurs occupant des postes de travail similaires (article 19 du code du travail)).

**b. Renouvellement de la période d'essai:** La période d'essai peut être renouvelée ; mais tout en tenant compte de la période maximum fixée par la loi, la durée peut encore varier dans le cas où la convention collective décide de règles particulières ;

**c. Rupture de la période d'essai:** La période d'essai peut être rompue librement par les deux parties le salarié, ou l'employeur c'est-à-dire à tout moment, sans justification particulière de l'une ou l'autre des parties (article 20 du code du travail). Il ne pourra être demandé de préavis ni d'indemnités par l'employeur ni le salarié

Au terme de la période d'essai, le salarié (travailleur) sera définitivement confirmé et la période d'essai est prise en compte dans le décompte de l'ancienneté du travailleur au sein de l'organisme employeur (article 19 du code du travail).

**IV. Les affects du contrat de travail :** La conclusion du contrat de travail fait naître une série d'obligations et de devoirs auxquels les parties sont tenues au cours de la relation de travail. Le

contrat de travail repose ainsi sur deux principes fondamentaux ; l'employeur prend des engagements à l'égard du salarié : l'obligation de rémunérer le salarié, l'obligation de fournir un travail au salarié ainsi que les moyens de le réaliser ,car le code du travail impose à l'employeur quelques obligations auxquelles il ne peut déroger (droits des travailleurs (salariés)) ,en contrepartie

des engagements pris par, les salariés (les obligations des travailleurs (salariés)):

a) Droits des travailleurs (salariés)

○ Sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération et pour le compte d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée dénommée «employeur».

**Article 5.** de la **loi 90-11** - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

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

**Article 6.** de la **loi 90-11** - Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective;
- o au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité;
- o 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,

- o au versement régulier de la rémunération qui leur est due;
- o aux œuvres sociales;
- o à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

b) Obligations Des Travailleurs (salariés)

**Article 7.** de la **loi 90-11** - 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 l'organisation du travail mise en place par l'employeur;
- contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité;
- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction;
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation;
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le

cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité;

° participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité;

° ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité;

° ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie;

° observer les obligations découlant du contrat de travail.

### **V. Durée Légale du Travail, et salaire :**

#### **a. Durée légale :**

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures et non (44) heures dans les conditions normales de travail. Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

L'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sont déterminés par les conventions ou accords collectifs. Dans le secteur des institutions et administrations publiques, ils sont déterminés par voie réglementaire.

Par dérogation à l'article 2 de L'ordonnance n°97-03 du 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail (JORA n°3-1997), la durée hebdomadaire de travail peut être:

- 1.** Réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur les plans physiques ou nerveux,
- 2.** Augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité.

Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent, pour chacun d'entre eux, le niveau de réduction ou d'augmentation de la durée du travail effectif. Dans le secteur des institutions et administrations publiques, la liste des postes visée aux alinéas 1 et 2 du présent article est fixée par voie réglementaire.

Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure (Article. 25 de la loi 90-11).

#### **b. Le travail de nuit**

Tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs. Cependant les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit ; il est également interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit sauf par dérogation spéciale

accordée par l'inspecteur du travail territorialement compétent (Article 27, 28. et 29 de la loi 90-11).

**c. Les heures supplémentaires**

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service et revêtir un caractère exceptionnel, car l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20 % de

ladite durée légale, sous réserve des dispositions de l'article 26 de ladite loi. (Article **31** de la loi **90- 11**)

**d. Le salaire**

En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail (Article. **80** de la loi **90-11**)

Le salaire est l'un des éléments essentiels de la relation de travail Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activité est fixé par décret, après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Pour la détermination du SNMG il est tenu compte de l'évolution

- de la productivité moyenne nationale enregistrée,
- de l'indice des prix à la consommation,
- de la conjonction économique générale.

Et par salaire, il faut entendre (Article. **81** de la loi **90-11**) :

- Le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur ;

- les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d'astreinte, y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone ;

- et les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

**e. · Calcule des heures supplémentaires**

La durée légale du travail la durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures et les heures travaillées hors (40) heures sont considérées comme des heures supplémentaires, et les

heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d'une majoration qui ne peut en aucun

cas être inférieure à 50 % du salaire horaire normal (Article **32**. la loi **90-11**)

En application des dispositions de L'article 70 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée, l'indemnité versée pour heures supplémentaires est calculée ainsi qu'il suit :

- une majoration de 50% du salaire de base horaire est accordée pour les quatre premières heures;

- une majoration de 75% du salaire de base horaire est accordée pour les heures suivantes;

- une majoration de 100% du salaire de base horaire est accordée pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ou un jour de repos légal

1

**CHAPITRE 3 : RÈGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL**

Référence: Loi n° 90-04 du 06 Février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail.

**I. C'est quoi un conflit individuel du travail ?**

Le conflit individuel du travail est défini comme étant tout différend de travail opposant un salarié et un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties.

Le législateur algérien, en vertu de la loi n° 90-04<sup>1</sup> 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 résolution des conflits et ce, dans le cadre d'une conciliation interne, sans négliger le droit de recourir à la conciliation externe (bureau de conciliation) avant même d'introduire une instance judiciaire : **exemple**, l'interprétation d'un contrat de travail, le congédiement du travailleur, sans préavis et sans congé payé, la non délivrance d'un certificat de travail, de bulletins de paye ou autres documents, est un fait générateur de conflit individuel

## **II. La procédure de résolution d'un conflit individuel du travail**

Tout conflit individuel de travail doit être examiné :

### **a. Règlement interne**

d'abord au sein de l'organisme employeur selon les procédures internes de règlement que prévoient les conventions et accords collectifs de travail. Le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (08) jours suivant la date de saisine. En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel ou l'employeur selon le cas. L'organe de direction ou l'employeur est tenu de 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.

### **b. La saisine de l'inspection**

L'échec d'un règlement interne du différend, entraîne, par la volonté du travailleur, la saisine de l'inspection du travail par une requête écrite formulée par le demandeur, L'inspecteur du travail reçoit la requête du travailleur et , l'inspecteur du travail dresse un procès verbal de la déclaration du demandeur.

L'inspecteur du travail est tenu de saisir le bureau de conciliation, dans un délai de trois (03) qui suivent la saisine du demandeur, et fait convoquer les parties à la séance de conciliation, et ce, dans un délai de huit (08) jours,

Le demandeur, à défaut, une personne ayant qualité pour lui, est astreint de comparer 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 .

Le défendeur, à défaut, une personne ayant qualité pour lui, doit comparait 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.

<sup>1</sup> loi n° 90-04 du 06 février 1990 (Jora n°06/1990 page 208) modifiée et complétée par la loi 91-28 du 21 décembre 1991(Jora n°68/1991 page 2166)

2

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.

Le bureau de conciliation, selon deux (02) cas différents, dresse des procès verbaux en deux formes : Ce procès verbal est dressé dans le cas où les deux parties antagonistes s'accordent sur toute ou partie du différent. Ce procès verbal est dressé en cas de désaccord entre les deux parties.

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

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 (article 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 la partie demanderesse ou son avocat, visé par le président et revêtu de la mention exécutoire, apposée par le greffier en chef) en vue d'exécuter l'accord.

#### **CHAPITRE 4 : LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE,**

**Référence:** Loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève,

##### **I. De la prévention des conflits collectifs de travail**

la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail

Le législateur algérien, en vertu de la loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, a adopté le processus de prévention et résolution des conflits, la prévention et règlement des conflits collectifs au travail entre les employeurs et les représentants des travailleurs en organisant des réunions périodiques en vue d'examiner, en commun, la situation des relations socio-professionnelles. Au sens des dispositions de la présente loi, le terme « représentants des travailleurs » désigne les représentants syndicaux des travailleurs ou des représentants élus par les travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants syndicaux. Les modalités d'application du présent article et notamment la périodicité des réunions sont fixées par les conventions ou accords: conclus entre les employeurs et les représentants des travailleurs, En cas de différend entre les deux parties sur toute ou partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des travailleurs engagent les procédures éventuelles de conciliation prévues par les conventions ou accords auxquels ils sont parties, A défaut de procédure conventionnelles de conciliation ou, en cas d'échec de celle-ci, l'inspection du travail territorialement compétente est saisie du différend collectif de travail par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Art 5 Loi n° 90-02.

3

##### **II. La procédure de résolution d'un conflit collectif de travail**

###### **1. La conciliation**

L'inspection du travail territorialement compétente saisie d'un différend collectif de travail procède obligatoirement à la tentative de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs

L'inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend collectif de travail à une première audience de conciliation qui a lieu dans les huit (8) jours qui suivent la saisine, à l'effet de consigner la position de chacune des parties sur chacune des questions, objet du litige, et les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail.

Au terme de la procédure de conciliation, qui ne saurait excéder quinze (15) jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties, consignait les accords intervenus et lorsqu'il en est cas, les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail. Les accords conclus par les parties sont exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

En cas d'échec de la procédure de conciliation sur toute ou partie du différend collectif de travail, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non conciliation, et les parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l'arbitrage tels que prévus par les dispositions de la présente loi.

### **2. La médiation**

La médiation est la procédure par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce appelée médiateur, qu'elles désignent d'un commun accord, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend, Le médiateur reçoit des parties toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission, Il est tenu, à l'égard des tiers, au secret professionnel sur toute information dont il a pu prendre connaissance à l'occasion de sa mission,

### **3. L'arbitrage**

Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l'arbitrage, La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution.

### **4. La conciliation**

En cas de différend entre les deux parties sur toute ou partie des questions examinées, les représentants des travailleurs saisissent, en recours :

- Les autorités administratives compétentes au niveau de la commune ou de la wilaya dont relève l'institution ou l'administration concernée.

- Les ministres ou leurs représentants habilités lorsque les institutions ou administrations concernées

relèvent de leur compétence ou lorsque le différend collectif de travail revêt un caractère régional ou national.

A défaut de règlement des questions, objet du recours, prévues à l'article précédent, l'autorité hiérarchique supérieure convoque dans les huit (8) jours de sa saisine, les parties au différend.

4

collectif de travail à une réunion de conciliation, en présence de représentants de l'autorité chargée de la fonction publique et de l'inspection du travail territorialement compétente.

Lorsqu'il est constaté, lors de la réunion de conciliation, que le différend porte sur la non application d'une obligation réglementaire, l'autorité hiérarchique supérieure saisie, veille à en assurer l'application, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à compter de la date de la saisine,.

Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder quinze (15) jours à compter de la date de la première réunion, l'autorité hiérarchique supérieure établit un procès-verbal signé des parties consignant les accords intervenus et, le cas échéant, des propositions, à l'autorité chargée de la fonction publique, relatives aux formes et procédures de prise en charge des questions sur lesquelles persiste le différend.

Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et accessoirement de médiation prévues ci dessus, et à défaut d'autres voies de règlement éventuellement prévues par accord ou convention des parties, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la présente loi. Article 24

## **II. Les Modalités d'exercice du droit de grève**

**1. Le droit de grève : définition, conditions, conséquences** Qu'est-ce que le droit de grève? Le Droit de Grève est un droit des salariés prévu par la Constitution. Si le principe n'est donc pas contesté, l'exercice du droit de grève est cependant soumis à certaines règles – préavis de grève -, définies par la jurisprudence. Il convient de savoir quels critères et conditions doivent être Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage, et l'arrêt collectif de travail résultant d'un conflit collectif de travail intervenu en violation des dispositions de la présente loi 90-02, constitue une faute professionnelle grave des travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe.

Le collectif des travailleurs concernés est convoqué, l'employeur informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet de l'informer sur les points de désaccord persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail.

Le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'employeur ou de l'autorité administrative concernée.

### **2. Comment exercer légalement le droit de grève ?**

Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale, constituée d'au-moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

La grève approuvée prend effet à l'expiration d'un délai de préavis de grève. Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspection du travail territorialement compétente informée. Sa durée est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieure à huit (8) jours à compter de la date de son dépôt.

5

Dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les travailleurs chargés de ces tâches.

### **3. De la protection du droit de grève**

Le droit de grève exercé dans le respect des dispositions de la loi est protégé par la loi. La grève déclenchée dans ces conditions ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail, sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par conventions ou accords signés par les parties.

Sauf dans les cas de réquisitions ordonnées par les autorités administratives ou de refus des travailleurs d'exécuter les obligations découlant du service minimum est interdite toute affectation de travailleurs par voie de recrutement ou autrement destiné à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève. De même, aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi<sup>2</sup>, et l'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail, dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'employeur..

### **4. Du service minimum et de la réquisition**

Lorsque la grève concerne des activités dont l'interruption complète est de nature à porter

atteinte à la continuité de services publics essentiels, à des activités économiques vitales, l'approvisionnement de la population ou à la sauvegarde des installations et bien existants, la poursuite des activités indispensables est organisée en la forme d'un service minimum obligatoire ou résultant de négociations, de conventions ou d'accords tels que prévus aux articles 38 et 39 ci-dessous.

Le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave.

Il peut être ordonné, la réquisition de ceux des travailleurs en grève occupant dans des institutions ou administrations publiques ou dans des entreprises, des postes de travail indispensables à la sécurité des personnes, des installations et des biens, ainsi qu'à la continuité des services publics essentiels à la satisfaction des besoins vitaux du pays ou exerçant des activités indispensables à l'approvisionnement de la population., le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave.

### **5. De la résolution de la grève**

Les parties au différend collectif de travail sont tenues, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit.

Le ministre chargé du secteur considéré, le wali, ou le président de l'Assemblée populaire communale, peuvent, lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociations directes, désigner un médiateur qualifié en vue de soumettre aux parties au conflit des propositions de règlement de leur différend, Les parties ayant désigné le médiateur peuvent lui fixer un délai pour présenter ses propositions.

La commission nationale d'arbitrage est compétente pour les différends collectifs de travail :

- Qui concernent les personnels auxquels le recours à la grève est interdit,
- Qui lui sont soumis dans les conditions prévues à l'article 48 de la présente loi,

La commission statue sur les différents collectifs de travail dont elle est saisie, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours :

- Par le ministre, le wali ou le président de l'Assemblée communale populaire concernés.

- Par le ministre concerné ou les représentants des travailleurs pour les personnels prévus à l'article 43 ci-dessus, la commission nationale d'arbitrage reçoit communication de toute information ayant trait au différend collectif de travail et les sentences arbitrales sont rendues exécutoires par ordonnances du premier président de la cour suprême ;Elles sont notifiées aux parties dans les trois (3) jours de leur date de décision par le président de la commission nationale d'arbitrage.

<sup>2</sup> Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, un employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

6