

Contenu du chapitre I : Introduction au droit du travail

- Définition de concepts
- Droits et obligations des travailleurs.
- Source et origine du droit de travail.
- Evolution du droit de travail en Algérie

I- Introduction au droit de travail

La question des relations de travail individuelles et collectives est un aspect important de la vie des entreprises et des institutions dans divers secteurs services et économiques, tant publics que privés. Sur la base de cette réalité économique et sociale, l'humanité a travaillé depuis l'antiquité pour trouver des lois et des mécanismes pour assurer la distribution équitable de la richesse entre des propriétaires de moyens de production et les propriétaires de la main-d'œuvre, afin d'assurer l'équilibre des intérêts contradictoires entre eux en assurant la stabilité sociale dans le pays et contribuant au développement du style de vie en travaillant à l'élaboration de règles qui assurent le développement des capacités économiques et sociales de chaque partie sans affecter le droit de l'autre partie d'atteindre le même objectif.

1. Définitions :

1.1 Le droit de travail :

C'est un ensemble de règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs et les salariés de tous les secteurs _les fonctionnaires ont un régime particulier, ils dépendent du droit administratif. Leurs relations de travail sont régies par des statuts particuliers, voir l'Art 3_. Dans l'objectif de protéger les travailleurs des inégalités, des abus, des discriminations dues aux liens de subordination.

C'est le canal réglementaire autonome qui n'a pas cessé à ce jour depuis sa création au milieu du XIX siècle. Suivant le développement socioéconomique, le droit du travail est un droit évolutif.

Le droit du travail est un droit social car il se définit par son but de politique sociale :

- Assure à tous des conditions de travail conforme à la dignité humaine
- Inspire à une égalisation des niveaux de vie dans la société, au niveau national et international.
- Veille à la surveillance des rapports de dépendance économique
- Protection sociale, sécurité sociale, assurance chômage, aide social

Finalement, le droit de travail est une branche juridique qui a été définie par plusieurs noms successifs, tels que le droit industriel, qui a été appliqué aux travailleurs du secteur industriel dans

les premiers stades de la révolution industrielle, puis le droit du travail et le droit social, qui est venu plus tard. Cette différence dans les désignations ont conduit à une différence dans la vue du contenu, le rôle et la tâche de cette loi des capitalistes et socialistes.

Donc, le droit de travail est l'ensemble des règles juridiques et conventionnelles organisant et réglementant les différents aspects de la relation résultante du contrat de travail entre l'employeur et l'employé, et les effets qui en découlent et le statut juridique des parties.

1.2. Le travailleur : Selon l'article 2 de la loi 90/11, **le travailleur** est 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 »

1.3. L'employeur : Peut-être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (association, SARL...). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc. L'employeur dispose de divers pouvoirs mais il a également des obligations. Les obligations de l'employeur sont riches et variées comme verser une rémunération au salarié. À côté des obligations, l'employeur a des pouvoirs comme un pouvoir disciplinaire qu'il exerce grâce au règlement intérieur dans lequel sont prévues des sanctions disciplinaires applicables dans l'entreprise.

Le salarié demeure sous la subordination de son employeur : le lien de subordination est lié à tout contrat de travail et désigne le fait, pour un salarié, de devoir se conformer aux instructions de l'employeur et de réaliser le travail confié par ce dernier. Ce lien de subordination 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 de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; dans le respect de la réglementation et la législation de travail.

2. Droits et obligations des travailleurs

Les travailleurs ont des droits comme les citent l'Art 5 et l'Art 6 de la loi 90/11 et qui sont :

- 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.
- une occupation effective,

- le respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- 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.

En contrepartie, les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail (l'Art 7) :

- 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, mode 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.

3. Les sources du droit du travail

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.

En matière de droit du travail, ces sources sont nombreuses, diversifiées et elles ont profondément changé depuis le 19^{ème} siècle. Elles se divisent en termes d'importance et priorité en sources

internes représentées dans l'ensemble des textes légaux et réglementaires édictées par l'Etat, ainsi que des sources internationales ou externes, comme l'Etat moderne est un membre de la société internationale.

3.1. Sources internes : Au niveau structurel, on perçoit que ces sources nationales dites internes émanent ont deux origines :

- une origine étatique ; source constitutionnelle ; lois et législations ; la jurisprudence.
- une origine professionnelle qui contribue pour beaucoup au particularisme de la matière.
'Conventions collective et accords collectives

À leur tour, elles sont divisées en sources internes officielles et sources informelles internes ou professionnelles.

3.1.1. Sources officielles : Il comprend un groupe de ressources classées par ordre décroissant selon le principe de l'incorporation, de lois de principes constitutionnels à Textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'une certaine jurisprudence.

3.1.1.1 Principes constitutionnels : les dispositions et principes constitutionnels de tous les pays sont à la pointe de l'échelle législative nationale et sont donc la première source de lois régissant diverses activités, libertés, droits et devoirs, y compris ceux qui ont trait aux systèmes de relations de travail

3.1.1.2. Textes juridiques: Toutes les lois publiées par le corps législatif de l'État, qui sont des traductions juridiques des dispositions et des principes de la Constitution comme la loi 90/11 du 21 avril 1990 sur les relations de travail

3.1.1.3 Textes réglementaires: La diversité des domaines et des sujets de la législation du travail, et donc la diversité de ses dispositions, ainsi que son réalisme et son caractère pratique, peuvent rendre la plupart des textes législatifs incapables d'organiser tout ce qui touche aux relations de travail et à ses effets directs et indirects, ce qui est impératif que l'organisation de ces questions scientifiques et techniques soit laissée aux moyens les plus souples et les plus efficaces, les textes réglementaires à des degrés divers, des décrets décisions et instructions, qui sont les instruments des organes exécutifs. Cependant, ce mécanisme de réglementation n'est pas très important pour ce qui est de sa participation à la réglementation des relations de travail dans la législation nationale du travail car il renvoie les questions de réglementation, de procédure et d'exécution au droit conventionnel établi par les parties.

3.1.1.4. Jugements : Les jugements et décisions rendus par le pouvoir judiciaire jouent un rôle important dans la création et la rédaction de la législation du travail et dans la consolidation de certaines

Principes et dispositions, qui sont souvent transformés, soit après avoir acquis l'autorité de l'ordre ordonné et adopté par les organes législatifs, en normes juridiques ou règles réglementaires et parfois conventionnelles dans les conventions collectives.

Le rôle du pouvoir judiciaire dans l'accomplissement de cette tâche importante est dû à son rôle dans l'application de la loi, son interprétation et l'achèvement de la déficience dans laquelle elle peut être observée.

3.1.1.5. Accords collectifs : Ils s'appliquent aux conventions collectives, ainsi qu'à toutes les dispositions relatives aux conditions du contrat, telles que la satisfaction et la volonté de tout

défaut, la légitimité de la représentation des travailleurs ou des employeurs dans la négociation. Et d'autres dispositions qui s'appliquent Sur divers contrats, en particulier ceux liés au travail.

Les conventions collectives sont une des sources les plus importantes du droit du travail en raison des possibilités d'introduire des dispositions plus utiles et des règles pour les travailleurs, ainsi son indépendance des autorités officielles lorsqu'elles sont mises en place et mises en œuvre parce qu'elles sont soumises à la libre volonté des travailleurs et des employeurs. Ce qui lui donne plus de crédibilité, de légitimité et d'engagement de la part des parties parce que ses dispositions sont motivées par leur volonté et non imposées, Réduisant ainsi leur vulnérabilité à la violation ou à l'échec de les implémenter.

3.1.2. Sources explicatives ou informelles: elles sont de nature interprétative et professionnelle, puisque le droit du travail n'est pas seulement créé par des sources et des autorités officielles mais aussi impliqué dans le développement de ses règles de parties prenantes, par le biais de pratiques professionnelles, de règlements du travail internes et de décisions des syndicats, ainsi que d'autres outils importants, tels que les opinions jurisprudentielles, les études et la recherche, ces opinions et études se retrouvent dans les règles légales ou réglementaires après leur adoption par les autorités compétentes ou leur adoption par les travailleurs et les employeurs lors de la formulation des conventions collectives.

3.2 Les sources internationales : l'existence de sources internationales du code de travail témoignent l'importance et la préoccupation internationale de cette branche juridique, afin de formuler une législation du travail harmonisée entre les différents pays, basée sur des données communes et similaires des travailleurs de tous les pays du monde.

- **Le droit international :** A la fin de la première guerre mondiale (1914-1918), le traité de Versailles qui a été signé en 1919 a donné naissance à l'Organisation International du Travail (OIT) dont but 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 que les États membres sont tenus d'appliquer dans l'ordre interne lorsqu'ils les ratifient par le Parlement. Elles sont assez générales et 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

- 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).

4. Evolution du droit de travail en Algérie

Le droit du travail en Algérie est une loi relativement moderne malgré sa grande importance et sa plus grande nécessité. Bien qu'il étende ses racines à la période coloniale où le code du travail français s'appliquait aux travailleurs algériens restés en vigueur à une période ultérieure après l'indépendance, ce qui a retardé l'émergence de la loi nationale du travail. Cependant, le retard dans l'émergence du Code du travail en Algérie ne l'a pas empêché de se développer rapidement et rattraper les autres lois.

4.1 La période d'avant 1962 : on distingue 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 la 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, la mise en place des 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.

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.

4.2. A l'indépendance : La gestion administrative des relations de travail (1962 _ 1989) : Les premières années de l'indépendance ont connu un vide juridique et l'organisation dans divers domaines, y compris l'organisation des relations de travail. Afin d'éviter la perturbation et le gel de la vie économique et sociale en attendant l'élaboration des lois et des organisations nationales. Le geste de l'Etat dans les premiers mois de l'indépendance à la promulgation de la loi étendant le travail des lois françaises. Sauf ce qu'ils s'opposent Y compris avec la souveraineté nationale jusqu'au 5 juillet 1975.

□ 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.

L'année 1975(29.04 1975) marque le début de l'élaboration de lois sur la réglementation des relations de travail en Algérie. Des lois sur les conditions générales des relations professionnelles dans le secteur privé, outre un ensemble d'autres textes juridiques sur la justice, la durée légale du travail et la définition des termes de référence de l'inspection du travail, ainsi que d'autres textes réglementaires. Ces textes sont développés principalement pour la régulation des relations de travail dans le secteur privé, alors que des textes d'accompagnement ont été appliqués aux deux secteurs ce qui explique la possibilité d'étendre son application au secteur public, d'autant plus qu'il ne comporte aucune exception explicite au secteur public

□ 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 postindépendance 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.

4.3. 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).

4.4. La consécration du droit du travail dans les relations de travail 1989 :

Conformément aux dispositions de la Constitution du 23 février 1989, plusieurs nouvelles lois ont été votées consacrées à la nature contractuelle des relations de travail contrairement à la nature organisationnelle des lois antérieures, se résume en : La loi relative au règlement des conflits collectifs dans l'emploi et l'exercice du droit de grève, conformément à l'article 54 de la Constitution. Loi sur le règlement des différends individuels. Loi sur les relations de travail. La loi qui consacre le principe du syndicalisme.