

Contenu de la matière : Les relations individuelles de travail

- 1- Le contrat de travail (composants et types)
- 2- Modification, suspension et cessation de la relation de travail
- 3- Le conflit individuel de travail

La relation individuelle de travail est celle qui lie le travailleur, pris individuellement, à son employeur. Elle prend naissance par le contrat de travail, écrit ou non écrit, conclu entre ces deux parties. Voilà pourquoi l'étude des relations individuelles de travail repose essentiellement sur l'étude de la conclusion du contrat de travail, ses effets, sa suspension et sa fin.

II.1 Le contrat de travail : Le contrat de travail désigne l'accord portant l'engagement d'une personne (le travailleur) envers une autre personne (l'employeur) d'accomplir un travail, manuel ou intellectuel, pour le compte dudit employeur, en contrepartie d'une rémunération versée par celui-ci.

1.1. Conclusion du contrat de travail et naissance de la relation de travail : La conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le travailleur donne naissance à une relation individuelle de travail, régie par les dispositions de la loi, les termes des conventions collectives et les clauses du contrat de travail.

1.2. Caractéristiques du contrat de travail

1/ Le contrat de travail est un contrat de subordination dans lequel le travailleur doit se soumettre aux directives de son employeur, faute de quoi, il encourt le risque de se voir infliger des sanctions par l'employeur qui exerce son pouvoir de direction et son corolaire, le pouvoir disciplinaire sur ses employés.

2/ Le contrat de travail doit respecter la législation du travail et les conventions collectives. Les deux parties disposent néanmoins d'une certaine liberté dans la détermination des conditions de travail à la condition que le contrat ne contienne pas de dispositions moins favorable au travailleur que celles prévues par la législation et les conventions collectives applicables à la branche d'activité de l'entreprise.

3/ C'est un contrat non formel qui peut être écrit ou non écrit à l'exception des cas où il doit obligatoirement prendre la forme d'un écrit (le CDD).

La loi stipule à cet effet que le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, mais que la relation de travail existe en tout état de cause par le seul fait de travailler pour le compte d'un employeur.

1.3.- Conditions de validité des contrats de travail : Il s'agit là de d'explorer les éléments du contrat de travail pour s'intéresser par la suite aux conditions liées au recrutement et au contenu du contrat.

1.3.1- Les éléments du contrat de travail : Revenant aux conditions générales des contrats en droit civil, le contrat de travail, pour être valable, doit réunir un ensemble de conditions la capacité de contracter, la validité de consentement, la légalité de son objet ainsi que sa cause.

1.3.1.1. La capacité de contracter : Aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur, on se réfère aux règles du droit civil au sujet de la capacité des contractants. Le contrat de travail peut être nul ou annulable selon les cas d'incapacité, totale ou partielle.

1.3.1.2. La validité de l'objet et de la cause :

L'objet : pour le travailleur c'est le travail qu'il exerce et pour l'employeur c'est la rémunération qu'il doit au travailleur. Pour l'une ou l'autre des parties, l'objet doit être existant ou possible, déterminé ou déterminable et ne doit pas être contraire à la loi.

La cause : elle doit être licite et ne doit pas être contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

1.4. les conditions formelles de la conclusion du contrat de travail : En règles générales le contrat de travail n'exige aucune forme particulière sauf dans des cas exceptionnels où il doit être écrit, comme c'est le cas du contrat de travail à durée déterminée. Le contrat de travail est un contrat consensuel et la relation de travail existe du simple fait que de travailler pour le compte de quelqu'un d'autre.

Cela n'empêche pas le recours à certaines formalités de base dans l'élaboration du contrat. En pratique, le contrat de travail est généralement écrit et peut prendre la forme d'une lettre d'engagement, notamment dans le secteur public.

1.5.- La période d'essai

Lorsqu'une période d'essai est prévue par le contrat de travail ou la convention collective, le contrat de travail n'est conclu définitivement et n'engendre tous ces effets qu'à l'issue de cette période. Durant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat sans indemnité ni préavis. La période d'essai ne doit pas dépasser 06 mois conformément à l'article 18 de la loi 90-11 modifiée et complétée.

1.6. La durée du contrat de travail

1.6.1. Le contrat à durée indéterminée (CDI) : La législation du travail consacre le principe de pérennité des relations de travail en décidant que la relation doit être conclue à durée indéterminée et en ne reconnaissant pas à l'employeur le droit absolu d'y mettre fin. Comme le considère et stipule l'article 11 de la loi 90-11 modifiée et complétée la relation de travail conclue à durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit et que l'absence d'un écrit fait présumer le contrat à durée indéterminée.

Cette présomption de la durée indéterminée de la relation de travail suppose qu'en cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de la durée déterminée du contrat et non au travailleur d'établir le contraire. Il s'ensuit que le principe dans la relation de travail est qu'elle est à durée indéterminée et que la situation inverse est dérogatoire .

Ces dispositions tendent à préserver l'emploi, en ne laissant pas aux entreprises la liberté de contracter des relations de travail à durée déterminée sans que cela ne soit justifié par une situation exceptionnelle et légitimée.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières d'emploi, le législateur a permis le recours exceptionnel aux CDD avec des conditions qui doivent être strictement interprétées

1.6.2. Le contrat à durée déterminée (CDD) : Le contrat de travail à durée déterminée est exceptionnel et ne peut pourvoir durablement à un emploi. En droit comparé, le recours aux CDD est conditionnés par des cas énumérés limitativement pour permettre à l'entreprise d'ajuster la main d'œuvre à ses besoins. C'est un choix de gestion pour l'employeur et un instrument de flexibilité de la main d'œuvre dans l'entreprise.

Aussi, et parce que le travail à réaliser peut parfois ne susciter qu'une durée limitée, le législateur a permis de recourir au contrat de travail à durée déterminée dans des cas qui doivent être limitativement interprétés. Ces cas sont cités par l'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée. Il s'agit des situations suivantes :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des travaux ou des prestations non renouvelables : il s'agit là des tâches qui ne sont pas censées relever de l'activité habituelle de l'entreprise, comme par exemple engager quelqu'un pour des travaux de peinture, rénovation, décoration, etc dans l'entreprise.

- 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 : il s'agit là des cas de suspension de la relation de travail au terme de laquelle l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur conformément aux dispositions des articles 64 et 65 de la loi 90-11, modifiée et complétée. Par exemple, remplacer un salarié en congé de maladie ou un salarié en congé de maternité...etc

- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers justifient le recours aux CDD : le surcroît de travail désigne une charge inhabituelle de travail à l'entreprise, en raison d'événement inattendus, ou qui peut survenir dans des périodes spéciales, comme la fin de l'année ou la saison estivale pour les hôtels. Proche de cette définition, les motifs saisonniers sont ceux qui se répètent chaque année à une date approximativement fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie.

- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaire : ces activités peuvent être assimilées aux « contrats d'usages » pour lesquels il est habituel de ne pas recourir au CDI en raison de la nature temporaire de l'activité en question (ex : les exploitations forestières, la réparation navals, l'hôtellerie, la restauration...) . Mais l'expression employée par le législateur algérien est vague et emporte une interprétation plus large du CDD.

II.2. Modification, cessation et suspension de la relation de travail

II.2.1. 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 comme le stipule l'article 63.

II.2.2 suspension de la relation de travail : la suspension du contrat de travail est la situation dont laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail à savoir, la réalisation de travail par le salarié et le paiement du salaire correspondant par l'employeur, cessent de manière temporaire sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail. La suspension implique donc, que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire, correspondant à ses compétences et au paiement d'un salaire égal ou supérieur à celui correspondant à son emploi précédent.

Les articles 64 et 65 de la loi 90-11, modifiée et complétée, organisent le régime de suspension de la relation de travail. Cette technique juridique a pour vocation d'éviter la rupture de la relation de travail et de préserver les postes d'emploi.

II.2.2.1 Les cas de suspension légale

Sont énumérés par l'article 64 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

a- La suspension sur accord mutuel des parties

En réalité, le terme « accord des parties » est plus précis qu'il n'en a l'air et nous renvoie à la seule situation où le travailleur demande la suspension et l'employeur l'accepte, le contraire étant soumis à des conditions rigoureuses. En tout état de cause, cette situation intervient dans deux cas :

a.1. La mise en disponibilité : Le travailleur y a recours si la continuation de l'exercice de son travail lui devient impossible pour des raisons personnelles ou familiales, en dehors des raisons définies légalement suspensives de la relation de travail, conformément à l'article 64 de la loi 90-11, modifiées et complétées.

Les raisons personnelles ou familiales qui peuvent justifier la suspension étaient déterminées par la loi 82-06. Il s'agissait à titre d'exemple de la maladie du conjoint ou de l'enfant, les études ou recherches d'intérêt général...etc). Ces raisons entraînaient alors forcément, à la demande du travailleur, la suspension de la relation du travail.

A ;2 Le congé sans solde : Le congé sans solde est cité par l'article 64 comme un cas à part, alors même qu'il ne peut être attribué que sur accord des parties. C'est-à-dire que le salarié en formule une demande motivée et la soumet à l'employeur qui peut l'accepter ou la refuser. Bien que le législateur n'en précise pas les conditions, il semble que la différence entre le congé sans solde et la mise en dispo réside dans la durée et les raisons qui les justifient. En effet, la mise en dispo est assez longue et peut durer jusqu'à un an renouvelable, tandis que le congé sans solde n'excède pas un mois et ses conditions sont moins rigoureuses. En tout état de cause, les conditions de mise en œuvre de l'un comme l'autre sont laissées aux soins des conventions collectives, lesquelles d'ailleurs continuent d'évoquer et d'organiser la mise

en disponibilité comme une raison de suspension de la relation de travail, bien que ce terme ait disparu de la législation actuelle .

b- Congés de maladie ou assimilés: Il s'agit là de congés avalisés par la législation de la sécurité sociale (notamment la loi 83-11) et qui sont attribués au travailleur en raison de son état de santé physique ou mentale duquel résulte une incapacité partielle de travail qui peut être liée à une maladie quelconque, à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou à l'accouchement (congé de maternité).

Pendant ces congés, le travailleur est suspendu et ne perçoit donc pas de salaire, mais il perçoit les prestations de la sécurité sociale en guise de revenu de remplacement.

c- Le service national :L'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve constituent des cas de suspension de la relation de travail selon l'article 64 de la loi 90-11 mc, mais aussi conformément à la loi du service national .

d- L'exercice d'une charge publique élective : Lorsqu'un travailleur est élu pour exercer une charge publique au sein des institutions de représentation, il sera en situation de détachement par rapport à son entreprise pour toute la durée de son mandat. La relation du travail est ainsi suspendue jusqu'à la fin de ce mandat. Il en est ainsi pour les membres de l'APN, des APC et des APW. Les modalités du détachement sont organisées par les conventions collectives .

Peut être assimilé à ce cas, celui du travailleur membre d'organisation syndicale représentative, élu comme délégué syndical, et qui aurait besoin de suspendre ses fonctions dans l'entreprise pour exercer sa mission élective dans le cadre de l'activité syndicale.

La privation de liberté du travailleur :La privation de liberté du travailleur, en raison d'une accusation pénale, constitue un motif de suspension de la relation de travail tant qu'une condamnation définitive n'aura pas eu lieu. Ainsi, la détention préventive ne saurait être une cause de rupture de la relation de travail, mais seulement de sa suspension, conformément au principe de la présomption d'innocence.

La suspension pour faute disciplinaire : Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut décider d'une sanction disciplinaire suspensive de la relation de travail, à l'encontre d'un salarié fautif.

L'exercice du droit de grève : La grève est un droit constitutionnel reconnu pour pratiquement tous les salariés de tous les secteurs d'activités, publics et privés, à quelques exceptions près concernant des hauts fonctionnaires.

L'arrêt de travail pour le travailleur gréviste ne peut qu'entraîner la suspension de la relation de travail pour toute la durée de la grève. Et contrairement aux autres cas de suspension, il est strictement interdit pour l'employeur de recourir au remplacement des salariés grévistes, tant que la grève est exercée dans les conditions stipulées par la loi.

h- La formation professionnelle : Ce cas n'est pas précisément cité par l'article 64 de la loi 90-11 mc, mais on le déduit de l'article 60 de la même loi qui accorde au travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnel, sous réserve de l'accord de l'employeur, la possibilité de bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial avec réservation de son poste de travail.

En réalité, ce cas est inclus dans celui de la suspension sur accord des parties, cité par l'article 64, étant donné qu'il s'agit bien là d'une demande effectuée par le salarié qu'il appartient à l'employeur d'accepter ou non.

i- Les raisons techniques et la force majeure : Ces raisons ne sont pas citées par la législation comme des justificatifs de la suspension de la relation de travail, mais il est évident que l'employeur peut être obligé de suspendre l'activité de l'entreprise complètement ou partiellement pour des raisons techniques liées par exemple à une panne des machines ou à une rupture d'approvisionnement en matière première pour des perturbations climatiques ou des circonstances naturelles exceptionnelles, ou encore dans le cas d'une force majeure entraînant la détérioration intégrale ou partielle des lieux ou des outils de travail.

II.2.2. Les effets de suspension : La suspension de la relation de travail engendre trois effets décrits comme suit.

a- La suspension de la rémunération : La suspension de la relation de travail entraîne la suspension des obligations qui découlent du contrat pour les deux parties. Comme le travailleur cesse de travailler, l'employeur cesse de le rémunérer

b- L'interdiction de sanction disciplinaire durant la suspension : Il est interdit à l'employeur de prendre toute mesure disciplinaire à l'encontre du travailleur durant la période de suspension de la relation de travail, quelle qu'en soit la cause, et cette règle a été plusieurs fois réaffirmée par la Cour suprême.

c- La réintégration du travailleur à la fin de la suspension : L'article 65 de la loi 90-11, mc, dispose que le travailleur suspendu est réintégré de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, à l'expiration de la période ayant motivé la suspension de la relation de travail.

II.2.3 La cessation et fin de la relation de travail : Il est des principes de la liberté contractuelle qu'il appartient aux parties contractantes de déterminer, sur un pied d'égalité, l'échéance et les modalités de la cessation de la relation contractuelle. Mais l'application de ce principe de droit commun sur les relations de travail risquerait de nuire à leur stabilité, tant il ne tient pas compte de l'inégalité des statuts entre employeur et employé. Voilà pourquoi, le droit du travail organise différemment la cessation de la relation de travail de sorte à protéger le salarié contre la rupture abusive de la relation de travail.

L'article 66 de la loi 90-11, mc, détermine les cas de cessation de la relation de travail. Certains de ces cas se rapportent à la volonté des parties contractantes, d'autres sont liés à des causes extérieures à cette volonté. Ces cas sont énumérés comme suit :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail
- L'arrivée à terme d'un CDD
- La démission
- Le licenciement
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation
- Le licenciement pour compression d'effectif
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur
- La retraite
- Le décès.

Outre les causes anodines de cessation de la relation de travail, il convient particulièrement de s'étaler sur le licenciement, étant un moyen de rupture unilatérale, dont dispose l'employeur, et qu'il est nécessaire d'encadrer pour éviter qu'il n'en abuse. L'article 66 évoque le licenciement (disciplinaire) et le licenciement pour compression d'effectif.

A- Le Licenciement Disciplinaire

Lorsque le salarié se place, par le contrat de travail, sous l'autorité de l'employeur, il est soumis au sein de l'entreprise à une discipline qu'il doit respecter sous peine de sanctions. Le pouvoir d'infliger ces sanctions, qualifié de pouvoir disciplinaire, appartient naturellement au chef d'entreprise. Or, ce pouvoir ne peut s'exercer que dans un cadre légal et les décisions du chef d'entreprise en la matière sont soumises au contrôle juridictionnel. Ceci sous entend en principe qu'un droit disciplinaire gouverne le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise .

Lors de sa promulgation, la loi n° 90-11 relative aux relations de travail consacrait le principe du pouvoir disciplinaire absolu pour l'employeur, en ne disposant d'aucune règle relative aux fautes disciplinaires, aux sanctions y afférentes et aux procédures de leur mise en œuvre. Le législateur de 1990 laissait au règlement intérieur de chaque entreprise, le soin de déterminer toutes les composantes du régime disciplinaire, dont la sanction du licenciement. La perte de l'emploi devenait ainsi tributaires des seuls critères imposés par les employeurs, et cela allait assurément engendrer des abus sans précédent. Voilà pourquoi, le législateur est intervenu en 1991 pour limiter le pouvoir discrétionnaire du chef d'entreprise , en légiférant le régime du licenciement disciplinaire, étant la sanction la plus grave que le salarié puisse encourir .

a- Les conditions de fond du licenciement disciplinaire (la faute grave)

Ce sont les garanties légiférées afin de protéger le salarié contre le licenciement abusif. Ainsi, pour procéder au licenciement, il faut que le travailleur ait commis une faute grave, légalement réprimandée, et qui ne saurait être destituée par des circonstances exceptionnelles.

II.3 LE CONFLIT INDIVIDUEL AU TRAVAIL

3.1. Définition du conflit individuel de travail : Aux termes de l'article 2 de la loi 90-04 relatives au règlement des conflits individuels de travail, constitue un conflit individuel de travail tout différend opposant un travailleur salarié à 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 de l'organisme employeur.

Selon ce texte, ce n'est qu'en arrivant à l'étape de la conciliation, dans la procédure de règlement d'un conflit individuel de travail, qu'il est possible d'évoquer légalement l'existence d'un conflit individuel de travail.

3.2. Règlement du 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.

Tout différend individuel de travail est soumis aux étapes de règlement suivantes : les procédures de règlement internes à l'entreprise, la conciliation et le recours judiciaire.

3.2.1- Les mesures de règlement internes à l'entreprise : Le conflit individuel n'est considéré comme tel qu'après épuisement des procédures de règlement internes de l'entreprise telles qu'elles sont définies par les articles 3 et 4 de la loi 90-04. Ces procédures peuvent être conventionnelles ou, à défaut, législatives.

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.

3.2.2.- 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 enregistré par l'inspecteur du travail qui saisit 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)

La conciliation : Il faut souligner que la mesure de conciliation est du ressort exclusif des bureaux de conciliation et que l'inspecteur du travail n'y intervient pas, mais joue seulement le rôle d'intermédiaire entre les parties et le bureau de conciliation.

La procédure de conciliation est un préalable obligatoire avant toute action judiciaire selon l'article 19 de la loi 90-04, qui dispose « tout conflit individuel de travail doit faire l'objet d'une tentative de conciliation avant toute action judiciaire ».

A) Composition du 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.

B) 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).

C) 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.

2/Déroulement de la procédure de conciliation

1) Saisine de l'inspecteur du travail

Après épuisement des procédures de règlement interne, le demandeur, souvent le salarié, saisit l'inspecteur du travail territorialement compétent en vue d'engager la procédure de conciliation. Cette saisine se fait par écrit, et doit être accompagnée de tous les éléments permettant la compréhension du conflit et aussi d'un rapport détaillé sur le recours préalable aux mesures de règlement internes à l'entreprise et leur échec. Il y a lieu de souligner l'importance qui doit être attachée à la clarté de la demande introduite auprès de l'inspection du travail, laquelle va, tout au long de la procédure, être déterminante quant à l'objet du conflit et à la nature du droit revendiqué.

Sur cette saisine, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal de la déclaration du demandeur³

2) Saisine du Bureau de conciliation : Après sa saisine, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de trois jours pour saisir le bureau de conciliation et convoquer les parties à la séance de conciliation dont il aura fixé la date. Il doit néanmoins respecter un délai de 8 jours minimum entre la date de convocation et celle fixée pour la séance de conciliation.

3) De l'absence : Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas, sauf le cas d'un empêchement sérieux et légitime, le bureau peut prononcer la radiation de l'affaire .

En cas d'absence du défendeur, ou d'une personne ayant qualité pour lui, les parties sont convoquées de nouveau à une réunion de conciliation qui devra avoir lieu au plus tard, dans les huit jours suivant la convocation .

En l'absence du défendeur ou de son représentant habilité, à deux réunions consécutives de conciliation, le bureau dresse un procès verbal de non conciliation pour non comparution du défendeur régulièrement convoqué . Ce dernier vaudra pour les parties l'échec de la conciliation, ce qui ouvre le droit à l'action judiciaire sur présentation du pv de non conciliation pour non comparution, dans un délai de six mois, à compter de la date de ce pv.

4) L'aboutissement de la conciliation : Les parties bien présentes, le bureau de conciliation est sensé tout tenter pour les concilier sur un terrain d'entente.

En cas d'accord des parties sur tout ou une partie du différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation. En cas d'échec de la conciliation et de désaccord persistant, le bureau dresse un procès-verbal de non conciliation .

5) L'exécution de l'accord de conciliation : Les PV de conciliation sont des titres à exécution, dont la loi garanti l'exécution forcée lorsque l'une ou l'autre des partie ne s'y soumet pas de bonne foie.

En effet, l'accord de conciliation est exécuté par les parties selon les conditions et délais qu'elles auront fixés ou, à défaut, au plus tard dans les trente (30) jours de sa date . En cas d'inexécution de cet accord par l'une des parties, l'autre partie pourra saisir, d'une requête à exécution, le président du tribunal siégeant en matière sociale. Ce dernier ordonne alors, à sa première audience, l'exécution immédiate du procès- verbal de conciliation, dans un délai de grâce qui ne peut excéder 15 jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti .

Si la tentative de conciliation échoue, le bureau dresse un procès verbal de non conciliation. Muni de se dernier, le demandeur aura à saisir la juridiction compétente dans un délai de 6 mois, à partir de la date du pv de non conciliation, conformément au code de procédures civiles et administratives .

c- Le règlement judiciaire des conflits individuels de travail

L'échec de la tentative de conciliation entraîne la saisine du tribunal siégeant en matière sociale pour le règlement judiciaire du conflit individuel de travail. L'instance judiciaire devant la

juridiction sociale est régie par la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, mais aussi, et depuis 2009, par la loi 08-09 portant code de procédure civile et administrative qui a réservé tout un chapitre à la section sociale du tribunal et y a réintroduit les dispositions déjà légiférées par la loi 90-04, tout en y apportant quelques modifications plus ou moins importantes .

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