

Généralités sur le droit du travail

Introduction

Le droit présente une diversité de branches nées et agissant dans l'intention d'éviter tout vide juridique. Ainsi, chaque branche du droit a son objectif qui lui est propre. Qu'en est-il de l'objectif du droit de travail ?

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.

Définitions conceptuelles

Le droit de travail est :

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

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 ».

Dans le contexte algérien, l'article 1er 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. »

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.

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 »

Le droit du travail s'applique à l'ensemble des salariés ; un salarié c'est une personne titulaire 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 ; (commerçants, artisans, professions libérales), ni les « fonctionnaires » ou les « travailleurs à titre gratuit » (bénévoles, travail ménager dans la sphère familiale...).

Ses caractéristiques

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

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

C'est quoi un lien de subordination ?

- Ce lien marque la différence entre un salarié et un travailleur indépendant (jurisprudence)

- Un salarié exécute un travail sous les ordres et pour le compte d'un employeur en contrepartie d'une rémunération.
- Le travailleur est tenu au respect des clauses du contrat de travail
- L'employeur a le pouvoir ;

1. De donner des ordres.
2. De contrôler
3. De sanctionner

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

L'objet du droit du travail

S'y réfère la définition précédente du droit du travail de l'article 1er 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 ».

- 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.
- Les relations collectives renvoient à la vie de l'entreprise, à la collectivité des travailleurs salariés et concernent 3 domaines :
 - a) L'organisation de la représentation des salariés, de sorte que l'on parle de « représentation collective »,
 - b) L'ensemble des discussions entre les représentants des employeurs ou des organisations 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 »,
 - c) L'action collective des salariés lorsqu'elle présente un caractère conflictuel. On parle alors de « conflits collectifs ».

Les sources du droit du travail

L'étude du droit du travail porte sur la Politique de l'emploi, les institutions, les sources et les techniques que le droit du travail met en œuvre, l'étude du lien du travail, la représentation des travailleurs, les conflits du travail et les modes de résolution de ces conflits lorsqu'ils sont, soit individuels, soit collectifs. Le Droit du travail est composé d'un ensemble de dispositions que l'on trouve principalement dans la législation de travail, les

Lois, les décrets, et les actes réglementaires divers, les contrats individuels mais plus encore dans les Conventions collectives Il s'agit d'un droit de protection, donc, impératif.

Le contrat de travail se caractérise par la constatation de l'existence d'un lien de subordination, par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir

de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Les sources internationales

On distingue :

A) Le droit international

- Organisation Internationale du Travail (OIT) composée de représentants des états membres, des organisations patronales et des syndicats de salariés.
 - Créée en 1919 elle dispose d'objectifs principaux (promotion des droits au travail, la création d'emplois décents, le développement de la protection sociale et le renforcement du dialogue social dans le domaine du travail) ;
 - Les normes de l'OIT reposent sur des conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants (pour être applicables en droit interne, ces conventions doivent être ratifiées par les états membres) et des recommandations qui constituent des principes directeurs qui ne sont pas revêtus d'un caractère contraignant.
 - Les traités internationaux ;
 - Les accords bilatéraux.

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

- La législation de travail concernant
 - Des droits fondamentaux : droit au travail, droit de grève, liberté syndicale, non-discrimination, droit à la formation ;
 - Les lois, décrets et règlements (avec décrets d'applications, arrêtés ou circulaires) qui déterminent :
 - Les principes fondamentaux du droit du travail et sont intégrés essentiellement dans le Code du Travail, le Code de la Sécurité Sociale et le Code Civil ;
 - La jurisprudence (décisions des juridictions : chambre sociale de la Cour de Cassation, du Conseil d'État, du Conseil Constitutionnel.
- **Les sources professionnelles internes :**
 - Les conventions collectives ;
 - Les accords collectifs : accords interprofessionnels, accords de branche, accords d'entreprise, accords d'établissement ;
 - Un accord collectif est un texte issu de négociations entre représentants du patronat et des salariés ;
 - Il peut être conclu au niveau national interprofessionnel (un ANI), au niveau de la branche professionnelle (accord de branche), ou au niveau de l'entreprise (accord d'entreprise) ;

- La réforme du Travail menée par Muriel Pénicauda encouragé la négociation au plus près du terrain, et donc, dans bien des domaines, l'accord d'entreprise ;
- Les usages professionnels et usages d'entreprise
 - Règles non écrites nées d'une pratique constante et répétée ;
- Le règlement intérieur de l'entreprise (acte réglementaire de droit privé) ;
- Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

Evolution du droit de travail en Algérie

Avant 1962

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

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

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

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

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

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

- l'introduction des dispositions relatives aux conditions d'application à l'Algérie des conventions collectives du travail en 1947,
- l'organisation d'un système de sécurité sociale en 1949,

- les dispositions de prévention contre les risques d'exposition et manipulation entre 1950 et 1953,
- l'institution pour la première fois en Algérie d'un organisme de prévention du bâtiment et des travaux publics en 1954.

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

A l'indépendance 1962

L'encouragement de la qualification et la valorisation du travail

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

Les premières tentatives concernaient deux points essentiels ;

- Des conditions de travail.

- La révision graduelle du système de rémunération dans l'optique d'une mobilisation plus accrue de l'ensemble des travailleurs et leur intégration dans les circuits actifs d'une économie faisant ses premiers pas.
- La réorganisation du système de sécurité sociale, par l'abrogation de quelques dispositions relatives à l'organisation de ce système en Algérie introduites depuis 1949.

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

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

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

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

- ❖ Après avoir procédé en mai 1966 à la ratification d'amendements à la constitution de l'Organisation internationale du travail et conformément aux directives de la Convention internationale n° 81 sur l'Inspection du travail ratifiée par l'Algérie,
- ❖ une réorganisation de l'Inspection du travail s'imposait plus que jamais. Et pour cela, il a été procédé en premier
- ❖ à l'unification de la tutelle des corps de contrôle dans le domaine de la législation et la réglementation du travail, devenus désormais sous la tutelle exclusive du ministère du Travail et le corps de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre prend alors le nom d'Inspection du travail, devenue seule habilitée à veiller à l'application de la législation et de la réglementation du travail dans toutes les entreprises quel qu'en soit l'objet ou la forme juridique, à l'exception de celles dont le personnel est soumis au statut général de la Fonction publique.

Un ordre nouveau... Le système de planification :

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

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

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

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

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

Création d'organismes spécialisés...

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

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

Le salaire national minimum garanti

Autre aspect essentiel marquant l'évolution de la législation du travail est la réglementation liée au salaire national minimum garanti En 1974, et à la faveur de l'unification des zones de salaires et la loi relative au statut général du travailleur (SGT), le salaire national minimum garanti (SNMG) à été institué pour la première fois, tout en unifiant

tous les secteurs sans différenciation garantissant ainsi à tous les travailleurs de l'un ou l'autre sexe, du secteur agricole ou non agricole, public, privé ou autogéré, le même SNMG.

Le Statut Général du Travailleur (SGT)

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

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

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

Les droits fondamentaux reconnus aux salariés

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

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

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

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

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

--- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail. » Principe de Non discrimination

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

Droit de réunion et liberté syndicale

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

Travail des enfants

L'article 15 de la loi 90-11 énonce:

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

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

Encadrement du travail de nuit et du travail des femmes

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

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

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

Les droits liés à la durée du travail

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

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

particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux ou augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

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