

Relations individuelles du travail

Préambule :

Dans n'importe quelle relation d'emploi structuré, il faut qu'il ait un document qui officialise et légalise cette relation. Les membres de cette relation signent un document qui témoigne sur cette relation. Ce document est un accord nommé « un contrat de travail » sauvegarde les droits de chaque partie prenante de ce contrat.

1. Contrat de travail

Un contrat de travail est un accord légal entre un employeur et un employé, détaillant les conditions auxquelles l'employé accepte de travailler pour l'employeur.

Ce contrat établit les droits et les responsabilités de chaque partie et définit les termes de l'emploi.

Il faut donc 3 éléments pour qu'un contrat de travail soit constitué : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

Un contrat de travail est un accord légal entre un employeur et un employé, détaillant les conditions auxquelles l'employé accepte de travailler pour l'employeur.

Ce contrat établit les droits et les responsabilités de chaque partie et définit les termes de l'emploi.

Il faut donc 3 éléments pour qu'un contrat de travail soit constitué : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

2. Les caractéristiques du contrat de travail

Le contrat de travail est défini comme un accord entre un employeur et un salarié, établissant les conditions dans lesquelles le salarié s'engage à effectuer un travail sous la direction et l'autorité de l'employeur en contrepartie d'une rémunération.

Il s'agit d'un contrat consensuel, bilatéral, à titre onéreux et à exécution successive.

Le contrat de travail doit contenir des éléments essentiels pour être valide. Ces éléments comprennent notamment la désignation des parties, la nature du travail, la durée du contrat, la rémunération, les conditions de travail, et les clauses particulières (confidentialité, non concurrence, etc.).

3. La naissance du contrat du travail:

3.1. La qualification du contrat de travail

Qualifier un contrat de travail permet de rendre applicables le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Cette partie du cours présente les critères permettant de caractériser un contrat de travail. à savoir

- Une prestation de travail:
- Une rémunération
- Un lien de subordination

3.2. Le recrutement

Le recrutement est un acte extrêmement important en droit du travail qui peut, en cas d'erreur, coûter très cher à l'entreprise.

Bien que le principe posé soit la liberté de choisir ses collaborateurs. De nombreuses règles encadrent cette liberté de l'employeur. Interdictions d'embauche, priorités d'embauche, obligations d'embauche, interdiction des discriminations...

3.3. Les conditions de validité du contrat de travail

Dans cette partie, il faut distinguer l'offre de contrat de travail de la promesse d'embauche. La promesse d'embauche se distingue de l'offre de contracter par le fait qu'elle est, en tant que tel contrat. Le promettant exprime dès la conclusion du contrat, son consentement définitif à la conclusion du Contrat de travail.

Par ailleurs, cette partie envisage rapidement les conditions de validité du contrat de travail qui reste soumis aux règles de droit commun prévues par le Code civil en vigueur.

Au titre des conditions de forme, nous verrons qu'en vertu du principe du consensualisme, aucune condition de forme n'est requise pour la conclusion d'un contrat de travail: l'écrit n'est pas nécessaire.

3.4. La période d'essai

Le thème de la période d'essai tombe très fréquemment en partie de droit du travail. Au cours de la période d'essai, les règles relatives au licenciement ne s'appliquent pas de sorte que chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans avoir à invoquer de motifs. L'employeur étudie en détail l'ensemble des conditions pour qu'une période d'essai soit valable et les conséquences en cas de rupture de la période d'essai.

4. Les différents types de contrats de travail

Il existe plusieurs types de contrat de travail, adaptés aux différentes formes d'emploi et aux besoins spécifiques des employeurs et des salariés.

Contrat à durée indéterminée (CDI) : Un contrat à durée indéterminée (CDI) est un type de contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, établi sans limitation de durée. Il assure une stabilité de l'emploi, contrairement aux contrats temporaires. La relation de travail persiste tant que l'une des parties ne décide pas de mettre fin au contrat, en

respectant les délais de préavis en_CDI requis. Il se poursuit tant que les deux parties n'y mettent pas fin, selon les modalités légales.

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

- Le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur,
- Le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou Convenances personnelles et que l'employeur accepte.

En aucun cas le temps partiel de travail ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail, qui est de 40 heures. Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire.

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

Contrat à durée déterminée (CDD) : Ce contrat a une durée déterminée, souvent liée à un besoin temporaire de l'employeur (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, etc.). Les CDD peuvent être renouvelés sous certaines conditions.

Le contrat de durée déterminée dans le contexte du code de travail algérien est géré comme suit :

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

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

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

Art. 12 bis - En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le

contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté.

Contrat de travail temporaire : Aussi appelé intérim, ce contrat est conclu entre un salarié (le travailleur temporaire) et une entreprise de travail temporaire. Le travailleur est mis à disposition d'une entreprise cliente pour répondre à un besoin ponctuel.

Contrat d'apprentissage : Ce contrat vise à permettre à un jeune de suivre une formation en alternance tout en travaillant. L'apprenti alterne entre périodes en entreprise et périodes de formation en centre d'apprentissage.

Contrat de professionnalisation : Semblable à l'apprentissage, ce contrat s'adresse à un public plus large, y compris les demandeurs d'emploi. Il combine une formation au centre de formation et une activité en entreprise.

Contrat de mission : Il s'agit d'un contrat spécifique aux entreprises de travail temporaire.

Il permet à un salarié intérimaire d'être embauché par l'entreprise utilisatrice pour une mission déterminée après une période d'intérim.

Contrat à temps partiel : Le salarié s'engage à travailler un nombre d'heures inférieur à la durée légale du travail fixée pour un salarié à temps plein. Les droits et avantages sociaux doivent être proportionnels au temps de travail.

Contrat de chantier : Utilisé dans le secteur du BTP, ce contrat est lié à la réalisation d'un projet spécifique (chantier) et prend fin à la fin de celui-ci.

Contrat de freelance ou consultant : Ce contrat engage un travailleur indépendant à fournir des services à un client pour une mission déterminée. Il ne crée pas une relation de subordination classique.

5. Obligations naissent après signature du contrat de travail

Les obligations qui découlent d'un contrat de travail varient en fonction du contrat lui-même, mais on peut identifier certaines **obligations communes** pour l'employeur et le salarié.

5.1. Les obligations de l'employeur :

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur s'engage sur plusieurs points :

- Paiement de la rémunération : l'employeur est tenu de verser la rémunération convenue dans le contrat de travail.
- Respect des horaires de travail : l'employeur doit respecter les heures de travail
- stipulées dans le contrat et peut être tenu de payer des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur.

- Assurance de la sécurité au travail : l'employeur doit fournir un environnement de travail sûr et prendre des mesures pour assurer la sécurité et la santé des employés.
- Fourniture des outils nécessaires : l'employeur doit mettre à disposition les outils, les équipements et ressources nécessaires à l'exécution du travail.
- Respect des droits fondamentaux : l'employeur doit respecter les droits fondamentaux des travailleurs, tel que la non-discrimination, la liberté syndicales, etc.

5.2. Les obligations du salarié

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, le salarié s'engage sur plusieurs points :

- Exécution du travail : le salarié est tenu de fournir son travail conformément aux termes du contrat, en respectant les règles et les normes de l'entreprise.
- Respect des consignes : le salarié doit suivre les instructions et les directives de l'employeur dans le cadre de son travail.
- Confidentialité : si spécifié dans le contrat, le salarié peut être obligé de maintenir la confidentialité des informations sensibles de l'entreprise.
- Respect des règles internes : le salarié doit se conformer aux politiques, règlements et procédures internes de l'entreprise.
- Loyauté envers l'employeur : le salarié doit agir de manière loyale envers l'employeur et ne pas exercer d'activités concurrentes sans autorisation.

Il est essentiel de noter que ces obligations peuvent être spécifiées de manière plus détaillée dans le contrat de travail lui-même, et elles peuvent également être soumises à des lois spécifiques en matière de travail.

En cas de non-respect des obligations contractuelles, des mesures disciplinaires peuvent être prises, et cela peut également entraîner des conséquences juridiques. Les parties impliquées doivent se conformer aux dispositions légales et respecter les termes du contrat.

6. Le contrat de travail dans le code de travail algérien

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

Art. 9 - Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter le contrat de travail se caractérise par le lien de subordination.

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

Les éléments constitutifs de la subordination :

La subordination s'apprécie en fonction de divers éléments :

- l'intégration dans un service organisé : détermination d'un lieu de travail, des horaires de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits

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

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

Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée il est possible, conformément à la doctrine et à la jurisprudence, de le définir le contrat de travail ;

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

7. Dans quelle situation un contrat de travail peut être suspendu ?

La suspension du contrat de travail peut se produire dans diverses situations, souvent en raison de circonstances particulières.

Voici quelques exemples courants de situations entraînant la suspension du contrat de travail :

- **Maladie et accident** : un salarié peut suspendre son contrat de travail en cas de maladie ou d'accident. Dans ce cas, il peut bénéficier d'indemnités complémentaires de l'employeur.
- **Congés payés** : pendant les périodes de congés payés, le contrat de travail est suspendu. Les salariés ont droit à un certain nombre de jours de congés payés par an.
- **Congé maternité, paternité et adoption** : les salariées enceintes ont droit à un congé maternité, et les pères peuvent bénéficier d'un congé paternité. De plus, des congés d'adoption peuvent être accordés en cas d'adoption.
- **Congé parental** : les parents peuvent bénéficier d'un congé parental pour élever leurs enfants. Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié peut bénéficier d'allocations.
- **Accident du travail ou maladie professionnelle** : si un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, son contrat peut être suspendu pendant la durée de l'incapacité de travail.
- **Grève** : lorsqu'un salarié participe à une grève, le contrat de travail est suspendu pour la durée de la grève. Cependant, cela peut avoir des implications sur la rémunération et d'autres avantages.
- **Mises en disponibilités** : dans certains cas un salarié peut demander à être mis en disponibilité, ce qui suspend le contrat de travail pour une période déterminée.

- Exercice du droit de retrait : en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, un salarié peut exercer son droit de retrait, ce qui peut entraîner la suspension temporaire de son contrat de travail.

Les détails précis sont généralement définis dans le contrat de travail.

Outre dans le contexte algérien, le contrat de travail peut être suspendu et géré par l'art. 64 et art 65 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 comme suit :

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

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

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

Par contre la cessation du contrat de travail est gérée par les articles suivants de la présente loi en vigueur comme suit :

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

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

- la retraite;
- le décès.

Art. 67 - A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes.

La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations de l'employeur et du travailleur, nés du contrat de travail ou contrats de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

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

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

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

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

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

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

Les conventions et accords collectifs précisent l'ensemble des modalités fixées.

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

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

- Refuse sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs;
- divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, modes d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet;
- participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière;
- commet des actes de violence;
- cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail;
- Refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur;
- consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail.

8. Quels sont les moyens de rupture d'un contrat de travail ?

La rupture d'un contrat de travail se produit lorsqu'il est mis fin au contrat avant la date prévue initialement (hors CDI).

Cette résiliation anticipée peut être déclenchée soit par le salarié, soit par l'employeur. Divers facteurs tels que de nouveaux projets pour le salarié, des désaccords, licenciement économique, des comportements graves de la part du salarié ou de l'employeur peuvent être à l'origine de cette rupture.

Les raisons de mettre fin au contrat peuvent être nombreuses et variées.

La cessation d'un contrat de travail peut prendre diverses formes, notamment par la démission, le licenciement, ou la rupture conventionnelle.

En outre, d'autres moyens de mettre fin à un contrat incluant la résiliation judiciaire, la prise d'acte, le départ à la retraite, la mise à la retraite, ainsi que des circonstances exceptionnelles telles que le cas de force majeure.

Ces différentes méthodes reflètent la diversité des situations et des raisons qui peuvent conduire à la fin d'une relation de travail.

Conclusion :

Le contrat du travail est important dans une relation d'emploi, vue son témoignage permanent sur le bon fonctionnement du travail.