

Les relations individuelles et collectives de travail

Dans ce qui suit il sera présenté les relations individuelles puis collectives de travail. Quant aux relations individuelles de travail, on abordera sa définition ; les droits et obligations des travailleurs ; le contrat de travail et modification, cessation et suspension de la relation de travail. On abordera ensuite les relations collectives de travail en les définissant et présentant leur classification ; leur contenu ; leur conformité et la démarche son élaboration

I. Les relations individuelles de travail

La relation individuelle de travail désigne le lien qui unit un travailleur, individuellement, à son employeur. Ce lien, formalisé par écrit ou non, donne naissance à un contrat de travail. Ainsi, l'étude des relations individuelles de travail s'appuie principalement sur l'analyse des différentes étapes du contrat de travail : sa conclusion, ses effets, sa suspension et sa cessation. Tout d'abord, quels sont les droits et les obligations du travailleurs ?

1. 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.

2. Le contrat de travail (de l'art.8 à l'art.14 de la loi 90-11)

Le contrat de travail est un accord par lequel une le travailleur s'engage à réaliser un travail, manuel ou intellectuel, pour le compte d'un employeur, en échange d'une rémunération versée par ce dernier.

2.1. Conclusion du contrat de travail et naissance de la relation de travail

La conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur et l'employeur établit une relation individuelle de travail. Cette relation est régie par la législation, les conventions collectives applicables et les clauses du contrat conclu.

2.2. Caractéristiques du contrat de travail

1. Un contrat de subordination :

Le travailleur est soumis aux directives de l'employeur, qui exerce un pouvoir de direction et un pouvoir disciplinaire. En cas de non-respect des règles, le travailleur peut faire l'objet de sanctions de son employeur.

2. Respect des normes légales et conventionnelles :

Bien que les parties disposent d'une certaine liberté pour fixer les conditions de travail, le contrat ne doit pas prévoir des dispositions moins favorables pour le travailleur que celles définies par la loi ou les conventions collectives applicables.

3. Un contrat non formel :

Le contrat de travail peut être écrit ou non, sauf dans des cas spécifiques, comme le contrat à durée déterminée (CDD), où la forme écrite est obligatoire. La relation de travail existe dès lors que le travailleur accomplit une activité pour le compte de l'employeur, peu importe l'absence de formalisme.

2.3. Conditions de validité des contrats de travail

Pour être valide, un contrat de travail doit respecter les conditions générales du droit civil :

- **Capacité de contracter** : le travailleur et l'employeur doivent avoir la capacité juridique requise. En cas d'incapacité partielle ou totale, le contrat peut être nul ou annulable.
- **Validité du consentement** : les parties doivent manifester un consentement libre et clair.
- **Objet et cause licites** :
 - L'objet du contrat représente l'activité exercée par le travailleur et la rémunération versée par l'employeur. Il doit être possible, déterminé ou déterminable, et conforme à la loi.
 - La cause du contrat doit être licite et respecter l'ordre public et les bonnes mœurs.

2.4. Conditions formelles de la conclusion du contrat de travail

En principe, aucun formalisme n'est requis pour conclure un contrat de travail, sauf dans les cas prévus par la loi, comme les CDD. Toutefois, dans la pratique, les contrats sont

généralement rédigés, parfois sous forme de lettre d'engagement, notamment dans le secteur public.

2.5. La période d'essai

Une période d'essai, lorsqu'elle est prévue, suspend la conclusion définitive du contrat. Pendant cette période, les deux parties peuvent mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis. Cette période est limitée à six mois, conformément à l'article 18 de la loi 90-11 modifiée.

2.6. Durée du contrat de travail

On distingue entre deux types de contrats : à durée déterminée et à durée indéterminée.

2.6.1. Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI est la norme dans les relations de travail. En l'absence d'un contrat écrit précisant une durée, la relation de travail est présumée être à durée indéterminée. Cette règle vise à favoriser la stabilité de l'emploi et limite les recours aux contrats précaires. Toutefois, des exceptions peuvent être justifiées par des situations particulières et encadrées strictement par la loi.

2.6.2. Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD, par nature exceptionnel, répond à des besoins spécifiques et temporaires de l'employeur. Selon l'article 12 de la loi 90-11 modifiée, il est réservé aux cas suivants :

- **Exécution de travaux non renouvelables** : tâches ponctuelles, comme des travaux de rénovation ou décoration.
- **Remplacement d'un salarié absent** : par exemple, un congé maladie ou maternité.
- **Surcroît temporaire de travail ou besoins saisonniers** : augmentation de la charge de travail liée à des périodes spécifiques (fin d'année, saison touristique).
- **Activités ou emplois temporaires par nature** : tels que les contrats d'usage dans certains secteurs (hôtellerie, restauration, réparation navale).

Ainsi, le recours aux CDD reste encadré par des règles strictes afin de préserver l'équilibre entre flexibilité pour l'employeur et protection des droits des travailleurs.

3. Modification, suspension et cessation de la relation de travail

3.1. Modification du contrat de travail (Art.62 & Art.63)

Conformément à l'article 62 de la loi 90-11, il est possible de modifier le contrat de travail lorsque des dispositions réglementaires, légales ou issues de conventions ou accords collectifs offrent des conditions plus favorables aux travailleurs que celles stipulées dans le contrat initial. De plus, les clauses du contrat peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, comme le prévoit l'article 63 de cette même loi.

3.2. Suspension de la relation de travail (Art. 64 & Art. 65)

Lorsque les deux obligations principales du contrat cessent temporairement, la suspension du contrat de travail intervient — à savoir l'exécution d'un travail par le salarié et le versement de la rémunération par l'employeur —. Cette suspension n'entraîne pas la rupture du contrat, mais garantit que, lors de la reprise, le salarié préserve son poste de travail ou un emploi équivalent, avec une rémunération au moins égale ou supérieure. Les modalités de suspension, visant à préserver les emplois et éviter une rupture définitive de la relation de travail sont encadrées par les articles 64 et 65 de la loi 90-11.

3.3. Cas de suspension légale

1. Suspension sur accord mutuel des parties :

- **Mise en disponibilité** : permise pour des raisons personnelles ou familiales empêchant temporairement la continuité de l'activité professionnelle.
- **Congé sans solde** : accordé sur demande motivée du salarié et elle est soumise à l'approbation de l'employeur.

2. Congés de maladie ou assimilés : ils sont encadrés par la législation de sécurité sociale (loi 83-11), concernent les maladies, accidents de travail, maladies professionnelles ou maternité. Durant cette période, le salarié ne perçoit pas de salaire, mais bénéficie de prestations sociales compensatoires.

3. Service national : conformément à la législation, la relation de travail est suspendue pour l'accomplissement du service national,

4. Exercice d'une charge publique élective : les mandats électifs entraînent une suspension temporaire, avec une garantie de réintégration au terme de la mission.

5. Privation de liberté : en cas de détention provisoire, la relation de travail est suspendue jusqu'à ce qu'un jugement définitif soit rendu.

6. **Faute disciplinaire** : L'employeur peut prononcer une suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.
7. **Exercice du droit de grève** : La participation à une grève suspend la relation de travail, sans possibilité pour l'employeur de remplacer les grévistes légalement.
8. **Formation professionnelle** : Les salariés engagés dans une formation, avec l'accord de leur employeur, peuvent bénéficier d'un aménagement ou d'un congé spécial.
9. **Raisons techniques ou force majeure** : Des événements exceptionnels (pannes, ruptures d'approvisionnement, catastrophes naturelles) peuvent entraîner une suspension temporaire de l'activité.

3.4. Effets de la suspension :

1. **Suspension de la rémunération** : Pendant la suspension, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire, sauf dispositions spécifiques contraires.
2. **Interdiction de sanctions disciplinaires** : Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise à l'encontre du salarié pendant la suspension.
3. **Réintégration du salarié** : À la fin de la suspension, le salarié retrouve son poste ou un emploi équivalent, conformément à l'article 65.

3.5. Cessation et fin de la relation de travail (De l'art. 66 à l'art. 73)

La cessation de la relation de travail peut résulter de la volonté des parties ou de circonstances extérieures. L'article 66 de la loi 90-11 identifie les cas suivants :

- Nullité ou abrogation du contrat.
- Arrivée à terme d'un CDD.
- Démission.
- Licenciement.
- Incapacité totale de travail.
- Compression d'effectifs.
- Cessation d'activité de l'entreprise.
- Départ en retraite.
- Décès.

3.5 Le licenciement : un cas particulier

- **Licenciement disciplinaire** : L'employeur peut mettre fin au contrat en cas de faute grave, conformément à des règles strictes pour éviter les abus.
- **Garantie pour le salarié** : Toute procédure disciplinaire est soumise à un contrôle juridictionnel pour s'assurer qu'elle respecte les droits du travailleur.

Ce cadre vise à garantir un équilibre entre les droits de l'employeur et la protection des salariés, tout en maintenant la stabilité des relations de travail.

En somme, les relations individuelles de travail sont fondées sur le contrat de travail qui formalise les droits et obligations des travailleurs d'une part et des employeurs d'autre part. Qu'il soit écrit ou non, le contrat régit la relation de travail dans lequel les conditions de travail, la rémunération, et les modalités de suspension et de cessation de la relation de travail sont bien définies. D'une part, les travailleurs bénéficient de droits fondamentaux comme la sécurité sociale, le droit de grève, et la protection contre la discrimination, d'autre part, ils ont également des obligations envers leur employeur, tels que l'accomplissement de leurs tâches et le respect stricte des mesures d'hygiène et de sécurité. Pour assurer un équilibre entre les intérêts des deux parties, la législation et les conventions collectives jouent un rôle important en encadrant ces relations.

II- Les relations collectives de travail

Les relations collectives de travail est un système qui régule les interactions entre les salariés et leurs représentants (notamment les syndicats) d'une part, et les employeurs ou leurs organisations représentatives d'autre part. Leur objectif est d'équilibrer entre les intérêts des deux parties, tout en garantissant un environnement de travail juste et équitable.

1. Définition de la convention collective

L'article 114 de la loi 90-11, modifiée et complétée, définit la convention collective comme un accord écrit régissant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles. L'accord collectif, quant à lui, traite de certains aspects spécifiques de ces conditions.

Une convention collective est conclue entre un employeur (ou un groupement d'employeurs) et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, afin de fixer les conditions générales de travail, d'emploi et les garanties sociales des salariés.

- **Côté salarié** : en tenant compte des spécificités de chaque secteur, la convention collective complète le droit du travail. Elle s'applique particulièrement aux métiers aux conditions difficiles, garantissant des minima sociaux.
- **Côté employeur** : en intégrant les revendications des salariés dans un cadre négocié, la convention favorise la paix sociale.

La convention n°98 de l'OIT insiste sur le caractère volontaire et autonome des négociations collectives, encouragées par la législation nationale. En Algérie, la loi 90-11 régit ces négociations, promouvant un dialogue social effectif. Depuis 2006, le pacte national économique et social a renforcé ce dialogue, avec 55 conventions et 93 accords sectoriels conclus.

2. Classification des conventions collectives

La classification des conventions collectives se fait selon l'objet, selon la durée et selon les parties.

2.1. La classification selon l'objet

- **Conventions collectives** : Traitent de l'ensemble des conditions d'emploi et de travail.

- **Accords collectifs** : Concernent des aspects spécifiques de ces conditions.

2.2. La classification selon la durée

Elles peuvent être conclues pour une durée déterminée ou indéterminée, conformément à l'article 117 de la loi 90-11.

2.3. La classification selon les parties (Art. 121 & Art. 122)

- **Conventions d'entreprise** : Négociées au sein d'un seul organisme employeur avec les représentants syndicaux.
- **Conventions de rang supérieur** : Conclues par des organisations syndicales représentatives, au niveau sectoriel, territorial ou national.

3. Contenu des conventions collectives (Art. 120)

La convention collective agit comme une législation complémentaire définissant des normes adaptées aux métiers. Les domaines couverts incluent, entre autres :

- Classification professionnelle.
- Normes de travail (horaires, organisation).
- Salaires minimaux, primes et indemnités (ancienneté, zones, pénibilité).
- Modalités de congés et absences.
- Procédures de conciliation en cas de conflits collectifs.
- Modalités d'exercice du droit syndical.

Selon l'article 120 de la loi 90-11, cette liste est indicative et peut être élargie.

4. Conformité des conventions collectives

Le **principe de faveur**, consacré par l'article 118 de la loi 90-11, stipule que les conventions collectives doivent toujours être plus favorables aux salariés que les lois générales.

- Une convention collective ne peut imposer des normes plus contraignantes que la loi, sauf dans l'intérêt des travailleurs.
- Elle peut introduire des dispositions améliorant les droits des salariés, comme des congés prolongés pour travaux pénibles ou des périodes d'essai spécifiques à certaines qualifications.

5. Élaboration et application des conventions collectives

5.1. Capacité de négociation

La négociation est menée par des représentants syndicaux ou, en leur absence, des représentants élus des travailleurs. Pour les conventions de rang supérieur, seuls les syndicats les plus représentatifs sont habilités à négocier.

5.2. Déroulement de la négociation

Les négociations se déroulent via des commissions paritaires composées de représentants des deux parties. Ces commissions adoptent la convention, qui est ensuite signée par les parties concernées.

5.3. Enregistrement

La convention doit être enregistrée auprès de l'inspection du travail et du tribunal compétent selon son champ d'application (local, régional, national).

5.4. Application et suivi

- **Force obligatoire** : Les conventions s'appliquent aux parties prenantes et aux adhérents ultérieurs.
- **Exécution** : L'inspection du travail veille à l'application des conventions et intervient en cas de litige.

5.5. Sanctions du non-respect d'une convention collective :

- Clauses contraires aux droits des salariés : nullité.
- Discriminations dans la convention : amendes et peines prévues par l'article 17 de la loi 90-11. Une **amende de 100.000 DA à 200.000 DA**.

En cas de récidive, la peine est de 200.000 DA à 500.000 DA et d'un emprisonnement d'un (1) mois à trois (3) mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Ainsi, la convention collective est un outil essentiel de régulation des relations professionnelles, garantissant à la fois des conditions optimales pour les salariés et une gestion harmonieuse des conflits pour les employeurs.