

Objet : Examen de Semestre 1

Module : Droit du Travail

Niveau : 3^{ème} Année Psychologie du travail et d'organisation

Objet : Corrigé type de l'examen

Question N° 01

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, le salarié s'engage sur plusieurs points. Expliquez cet engagement en se basant sur le code du travail en Algérie.....**6.5Pts**

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 ».

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.

Question N° 02

Il existe plusieurs types de contrat de travail, adaptés aux différentes formes d'emploi et aux besoins spécifiques des employeurs et des salariés. Citez-les avec explication de chaque type en se basant sur le code de travail algérien?..... **6.5Pts**

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. 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.

Question N° 03

Selon le code du travail en Algérie, le règlement intérieur d'une entreprise doit contenir des clauses. Citez en expliquant chaque clause en se basant sur le code du travail algérien....**6.5Pts**

Le règlement intérieur doit contenir, Les mesures d'application de la réglementation, en matière d'hygiène et de sécurité, d'organisation du travail, Les règles relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (dans le cadre des sanctions disciplinaires).

Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des conventions ou accords collectifs en vigueur sont nulles et de nul effet.

a) Organisation technique du travail :

- Respect de la durée légale de travail, précision des horaires de travail (variation selon les postes de travail et lieux de travail (40 heures au max par semaine) ;
- Nature du travail à effectuer par les salariés ;
- Conditions d'application des heures supplémentaires (modalités information travailleurs, modalités de récupérations, répartition des horaires de récupération.
- Travail de nuit et de gardiennage ;
- Travail de permanence ;
- Congés (annuel, spécial (formation) sans solde et Repos légaux)
- Modalités de mise en œuvre pour chaque action menée dans l'entreprise ;
- Absences, modalités d'information, facilités pour les périodes pré et post natal pour les femmes.

b) Hygiène et sécurité au travail et médecine de travail :

- Mesures d'hygiène et sécurité sur les lieux de travail selon l'activité l'employeur doit donner aux salariés des instructions concernant leur obligation générale de sécurité compte tenu de leur formation et de leurs possibilités ;
- Equipement de protection individuelle
- Médecine de travail : les modalités des examens chez le médecin assermenté du travail (périodique, cyclique, ...etc)

c) Discipline

- Règles qui régissent la discipline dans l'entreprise
- Les qualifications des fautes professionnelles
- Les degrés correspondants aux fautes et modalité de mise en œuvre

Questions N° 04

Les relations collectives du travail, ou relations professionnelles, sont fondées sur des droits spécifiques qui ne peuvent être exercés que par des organes de représentation des salariés, et non par des salariés à titre individuel. Expliquez **6.5Pts**

Des relations professionnelles inclusives sont une condition préalable au recul des discriminations sur le marché du travail et au caractère universel du travail décent. Outre la conclusion de conventions collectives, ces droits prévoient la négociation d'accords nationaux tripartites et la mise en œuvre de la cogestion au niveau des établissements et des entreprises. Ils impliquent également la participation des partenaires sociaux à divers organes consultatifs sur des questions politiques et à l'autogestion des régimes d'assurance sociale ou de la formation professionnelle initiale et continue. Enfin, dans de nombreux pays, la législation sur l'emploi contient des dispositions non obligatoires qui offrent aux entreprises la possibilité de déroger à la loi sur la base de conventions collectives, en partant du principe que la protection des salariés reste garantie si ces dérogations sont négociées avec des syndicats puissants.

Les relations collectives de travail peuvent donc d'abord être saisies à travers les acteurs qui y prennent part. Ainsi les représentants des salariés ont pour mission d'exprimer et de défendre les intérêts des salariés, non seulement face à l'Etat et aux pouvoirs publics, mais aussi et

surtout face l'employeur et au patronat. Certains représentants des salariés sont élus par les salariés. Il s'agit principalement de ceux qui se trouvent dans l'entreprise. D'autres sont désignés par les syndicats professionnels dont l'objet est précisément de défendre les intérêts professionnels des personnes visées par leurs statuts. Les syndicats sont susceptibles d'être implantés dans l'ensemble des espaces géographiques et professionnels dans lesquels employeurs et salariés se rencontrent, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.