

## **Contenu du chapitre : Relations collectives de travail**

- Conventions collectives
- Syndicat
- Le règlement intérieur
- Le conflit collectif de travail

## I- Les relations collectives de travail

Les relations collectives de travail est un système de régulation des relations qui existent entre, d'un côté, les salariés et leurs représentants et, de l'autre, l'employeur ou les organisations patronales. Pour donner un statut juridique à cette relation, il y a des mécanismes à mettre en œuvre, tel que la négociation collective et le droit syndical.

- 1. Définition de la convention collective :** L'article 114 de la loi 90-11 modifiée et complétée définit la convention collective comme étant un accord écrit sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles. Ce même article définit l'accord collectif comme étant un accord écrit dont l'objet traite d'un ou des aspects déterminés des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles de cet ensemble. **La convention collective** est un accord conclu entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés possédant un caractère représentatif, en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales.

**Côté salarié :** la convention collective vient en complément des textes relatifs au droit du travail, pour répondre et prendre en considération les contraintes et spécificités de chaque branche de métier. Elle régit également les métiers aux conditions pénibles et difficiles et garantit les minima sociaux.

**Côté employeur :** les conventions collectives étant négociées en prenant en considération le point de vue des salariés, permettent de désamorcer les conflits sociaux et d'obtenir une paix sociale.

la convention n° 98 de l'OIT relative au droit d'organisation et de négociation collective dans l'article 4 met l'accent sur l'autonomie des parties et le caractère volontaire des négociations en vue de promouvoir ces dernières. la législation nationale reconnaît le droit des travailleurs de pouvoir négocier collectivement leurs conditions de travail et conclure des conventions collectives. Ces derniers ont le rôle d'ajuster l'application des lois selon le contexte et prendre en compte les spécificités de chaque métier. Ils ont aussi le rôle de compléter la loi et de rendre ses dispositions plus favorables aux salariés. Depuis plusieurs années, une volonté politique s'est manifestée visant à instaurer un réel dialogue social. Ce qui a abouti à la signature en 2006 du pacte national économique et social. ce dialogue a permis d'encourager la négociation tripartite et se concrétise par 55 conventions et 93 accords collectifs sectoriels.

C'est la **loi 90-11 relative aux relations de travail** qui, en son titre VI intitulé "La négociation collective", régit les conventions collectives. C'est plus exactement l'**article 114** modifié de la loi qui prévoit que :

*"La convention collective est un accord écrit sur l'ensemble des conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles."*

**b- Classification des conventions collectives** Plusieurs classifications sont possibles, selon différents critères

**1/ Classification selon le critère de l'objet :** Nous distinguons ici les conventions collectives des accords collectifs, tels qu'ils sont définis par l'article 114 de la loi 90-11. Le

contrat collectif, désigné par cet article, prend ainsi la forme d'une convention collective lorsqu'il traite de l'ensemble des conditions relatives au travail et à l'emploi, tandis qu'il prend la forme d'un accord collectif lorsqu'il traite de certains aspects de ces conditions.

2/ **Classification selon le critère de la durée** : Contrairement au contrat de travail, les conventions et accords collectifs doivent être toujours écrits. Il n'y a pas de règle à leur durée ; ils peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée, selon l'article 117 de la loi 90-11, mc.

3/ **Classification selon le critère des parties** : Le législateur algérien distingue les conventions collectives d'entreprise et les conventions de rang supérieur .

3.1 ) Les conventions et accords collectifs d'entreprises : Ce sont des conventions ou accords collectifs conclus au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs. Ce sont aussi les conventions et accords collectifs qui dépassent le cadre de l'organisme employeur et qui sont conclus entre un groupe d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de travailleurs.

3.2) Les conventions et accords collectifs de rang supérieur Ce sont les conventions et accords collectifs qui dépassent le cadre de l'organisme employeur et qui sont négociés et conclus par des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application sectoriel, professionnel ou territorial des dites conventions et accords collectifs .

**C- Contenu des conventions collectives** : La convention collective est une sorte de législation conventionnelle qui complète la loi et le contrat de travail. Les domaines qu'elle régit sont définis par l'article 120 de la loi 90-11, mc, dont on peut citer quelques uns : - Classification professionnelle - Normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition, - Salaires de base minimum correspondants - Indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone - Primes liées à la productivité et aux résultats du travail - Absences spéciales - Procédures de conciliation en cas de conflits collectifs de travail - Services minimum en cas de grève Modalité d'exercice du droit syndical - Durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation....etc . La liste introduite par l'article 120 n'est pas exhaustive, la convention peut traiter d'autres aspects des conditions de travail et d'emploi.

**D- Conformité de la convention collective** : (le principe de faveur) L'ordre public social consacre le principe selon lequel il n'est possible de déroger à la loi organisant les relations de travail que par voie conventionnelle et que dans un sens plus favorable aux salariés ; c'est ce qui est désigné sous le nom de principe de faveur, qui est le principe directeur des conventions collectives. Le **principe de faveur** est consacré essentiellement par l'article 118 de la loi 90- 11 qui énonce que les dispositions les plus favorables contenues dans les différentes conventions collectives ou accords collectifs, auxquels l'organisme employeur a souscrit ou adhéré, s'imposent à lui et s'appliquent aux travailleurs de l'organisme

concerné, sauf dispositions favorables contenues dans les contrats de travail avec l'entreprise. Par la lecture des articles 62, 118 et 134 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, on peut déduire deux règles fondamentales qui commandent les conventions collectives et qui sont la double interprétation du principe de faveur

1/ La convention collective ne peut énoncer des normes qui transgressent la loi et le règlement dans le sens d'une aggravation des obligations ou des contraintes imposées aux travailleurs, sauf dérogation expresse de la loi, sachant qu'une telle dérogation, même paraissant plus contraignante, ne peut être prévue que dans l'intérêt du travailleur et les dispositions qu'elles introduit paraissent plutôt comme des règles particulières d'application, par rapport à une règle générale. *Par exemple, l'article 18 de la loi 90-11, mc, pose comme règle générale que la période d'essai ne doit pas excéder 6 mois, mais cette période peut aller jusqu'à 12 mois pour les postes de haute qualification et il est laissé aux conventions collectives le soin de définir les périodes d'essais pour chacune des catégories des travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.*

2/ La convention collective peut introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs que les dispositions légales et réglementaires, considérées comme des minimas légaux qui peuvent être améliorés par voie de négociation. *Par exemple, selon l'article 45 de la loi 90-11, mc, la durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux, et il appartient aux conventions et accords collectifs de fixer les modalités d'application de cet article.*

**E- L'élaboration de la convention collective :** la conclusion d'une convention collective se fait par le biais de la négociation collective. Il convient donc de s'arrêter sur les conditions et le déroulement de ces négociations.

a- La capacité de négociation : Lorsqu'il s'agit d'une convention d'entreprise, et en l'absence d'un syndicat, la négociation se fait entre l'employeur et les représentants des travailleurs qui doivent être élus.

Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en présence de syndicats des travailleurs, ou d'une convention ou d'un accord collectif de rang supérieur, il est exigé des syndicats participants à la négociation, que ce soit au nom des travailleurs ou au nom des employeurs, qu'ils répondent aux normes de représentativité stipulées par la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée. A ce titre, pour les conventions de rang supérieur, il faut toujours se référer à l'organisation syndicale la plus représentative. Selon les termes de la loi, la négociation collective étant un droit fondamental des travailleurs, l'absence d'une représentation syndicale ne s'oppose pas à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, notamment d'entreprise, avec des représentants des salariés élus à cet effet. Mais dans la pratique, l'absence d'une représentation syndicale des salariés engendre l'absence de toute négociation collective.

b- Le déroulement de la négociation : A la demande de l'une ou l'autre des parties, la négociation des conventions et accords collectifs sont menées par des commissions paritaires de négociation, composées d'un nombre égal de représentants syndicaux de travailleurs et

d'employeurs mandatés par ceux qu'ils représentent. Ces représentants sont désignés par chacune des parties à la négociation . Pour les conventions et accords collectifs d'entreprise, chacune des parties peut être représentée par 3 à 7 membres. Pour les conventions et accords collectifs de rang supérieur, les représentants de chacune des parties à la négociation ne peut excéder 11 membres .

Pour la conduite des négociations collectives, chacune des parties à la négociation désigne un président qui exprime le point de vue majoritaire des membres de la délégation qu'il conduit et dont il devient le porte-parole, conformément à l'article 125 de la loi 90-11, mc. A la suite de ces négociations, la convention collective sera adoptée, écrites et signées par les parties.

c-L'enregistrement de la convention : La convention ou l'accord collectif est simplement présentée, aux seules fins d'enregistrement par les parties à la négociation collective, ou par la plus diligente d'entre elle, auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal : - Du lieu de siège de l'organisme employeur s'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise - Du siège de la commune lorsque le champ d'application est limité à la commune - Du siège de la Wilaya lorsque le champ d'application s'étant à la Wilaya ou à plusieurs commune de la Wilaya - D'Alger pour les conventions collectives et accords collectifs inter-wilayas, de branches ou nationales.

#### d- Exécution des conventions et accords collectifs

d.1-De la force obligatoire des conventions collectives : Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord d'entreprise, au sein d'un seul organisme employeur, l'employeur est tenu d'exécuter son contenu sur tous les travailleurs de l'entreprise. Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, qui engage un groupe d'employeur, elle/il s'impose à tout employeur qui aurait été partie prenante des négociations avec les représentants syndicaux des travailleurs.

Lorsqu'il s'agit d'une convention ou d'un accord de rang supérieur, elle/il s'impose à l'employeur membre du syndicat ayant négocié la convention ou qui y adhère plus tard. S'il n'en est pas membre, et tant qu'il n'y adhère pas, il n'est pas tenu par ladite convention ou ledit accord même si elle/il concerne le secteur d'activité de son entreprise . Il en découle qu'en cas de vente de l'entreprise, le nouvel employeur, s'il n'est pas membre du syndicat partie aux négociations, n'est pas tenu par la convention conclue avec le vendeur (ex employeur) en considération de son appartenance syndicale .

d.2- Procédures d'exécution : Dès l'accomplissement de la formalité de l'enregistrement, la convention ou l'accord collectif sont applicables aux parties prenantes aux négociations, et à celles qui pourraient adhérer par la suite aux syndicats négociateurs. L'inspection du travail veille à l'exécution des conventions et accords collectifs et est saisi de tout différend concernant leur application. Il peut alors prendre toutes les mesures qui lui sont attribuées en la matière.

**E- Sanction du non respect d'une convention collective :** La sanction est double :

- Nullité : Bien entendu, sera déclarée nulle et non effet toute clause du contrat de travail qui contreviendrait, dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs, aux dispositions d'une convention collective.
- Sanction pénale : Le signataire d'une convention collective (...) dont les dispositions sont de nature à asseoir une discrimination entre les travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, ainsi que prévu à l'article 17 de la loi n°90-11, est puni d'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.**

**II- L'exercice du droit syndical :** Le passage d'un droit du travail statutaire axé sur le social à un droit du travail basé sur la liberté d'entreprendre a engendré le passage d'un système de syndicat unique (l'UGTA) à un système de pluralisme syndical. La loi 90-14 relative au droit syndical a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit syndical applicables à l'ensemble des salariés et des employeurs des secteurs privé et public. Le droit syndical s'exerce à travers les organisations syndicales constituées par les concernés en vue de défendre leurs intérêts. Lorsqu'elles sont représentatives, ces organisations sont dotées de structures syndicales composées de délégués syndicaux qui exercent l'activité syndicale au nom de l'organisation et ceux qu'elle représente.

### II.1-La participation des travailleurs

Selon la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail modifiée et complétée

- Au sein de l'organisme employeur, la participation des travailleurs

est assurée :

- au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) Travailleurs par des délégués du personnel;

- au niveau du siège de l'organisme employeur par un comité de participation composé de délégués du personnel élus conformément à l'article 93 ci- dessous.

Les délégués du personnel élus conformément aux articles 91 et 92 de la loi, élisent en leur sein un comité de participation dont le nombre de délégués est déterminé comme suit : art 99 de la loi sus citée.

- de 20 à 50 travailleurs 1 délégué,
- de 51 à 150 travailleurs 2 délégués,
- de 151 à 400 travailleurs 4 délégués,
- de 401 à 1000 travailleurs 6 délégués.

Au-delà de 1000 travailleurs il sera décompté un (1) délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs

### II.3-Attributions des organes de participation

Le comité de participation a les attributions suivantes :

Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur :

sur l'évolution de la production des biens et de services, des ventes et de la productivité du travail,

sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi,

sur le taux d'absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles,

sur l'application du règlement intérieur.

Surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi,

d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.

Engager toute action appropriée auprès de l'employeur lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées.

Exprimer un avis avant la mise en œuvre par l'employeur des décisions se rapportant :

aux plans annuels et bilans de leur exécution,  à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail),

aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d'effectifs),

aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage,

aux modèles de contrat de travail, de formation et d'apprentissage,

au règlement intérieur de l'organisme employeur.

Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par l'employeur. En cas de désaccord sur le règlement intérieur, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Gérer les œuvres sociales de l'organisme employeur.

Consulter les états financiers de l'organisme employeur : bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes.

- Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d'un cachet confidentiel ou secret.
- Lorsque l'organisme employeur regroupe plus de cent cinquante (150) travailleurs et lorsqu'il existe en son sein un conseil d'administration ou de surveillance, le comité de participation désigne parmi ses membres ou en dehors d'eux des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein dudit conseil conformément à la législation en vigueur.

### II.3-Élection et composition des organes de participation

- Les délégués du personnel sont élus parmi les travailleurs confirmés réunissant les conditions pour être électeurs, âgés de vingt et un (21) ans révolus et justifiant de plus d'une année d'ancienneté au sein de l'organisme employeur.
- Ne sont pas éligibles, les cadres dirigeants de l'organisme employeur, les Ascendants, descendants, collatéraux ou parents par alliance au premier degré de l'employeur et des cadres dirigeants, les travailleurs occupant des postes de responsabilité avec pouvoir disciplinaire et les travailleurs ne jouissant pas de leurs droits civils et civiques art 97.
- Les élections du comité de participation et son renouvellement sont à l'initiative de l'employeur ; par la commission électorale. Celle-ci est constituée par un nombre égale de représentants des travailleurs et d'employeurs
- Tout les travailleurs âgés plus de seize ans et ayant au moins six mois de travail effectif dans l'organisme employeur sont inscrit de droit sur des listes électorales

#### 3.1. Mode de scrutin

- Le scrutin est à deux (2) tours. Au premier tour de scrutin, les candidats à l'élection des délégués du personnel sont présentés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme employeur, parmi les travailleurs remplissant les critères d'éligibilité.

Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs, il est procédé dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à un second tour de scrutin. Dans ce cas, peuvent se présenter aux élections tous les travailleurs remplissant les critères d'éligibilité

- Le mode de scrutin devra permettre, en outre, une représentation équitable des différentes catégories socioprofessionnelles au sein du lieu de travail et de l'organisme employeur concerné, chaque catégorie socioprofessionnelle élit sont représentant.
- Sont déclarés élus, les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix. Lorsque deux ou plusieurs candidats ont recueilli le même nombre de voix, l'ancienneté au sein de l'organisme employeur est prise en considération pour les départager. Toutefois, dans le cas où les candidats élus ont la même ancienneté, le plus âgé d'entre eux l'emporte.
- Toute contestation portant sur les élections des délégués du personnel est portée dans les trente (30) jours suivant les élections devant le tribunal territorialement compétent qui se



prononce dans un délai de trente (30) jours de sa saisine par un jugement rendu en premier et dernier ressort (art100).

□ La durée du mandat des délégués du personnel est de trois (3) ans, le mandat des délégués du personnel peut leur être retiré par décision de la majorité des travailleurs qui les ont élus lors d'une assemblée générale convoquée par le président du bureau du comité de participation visé à l'article 102 ou organisée à la demande du tiers au moins des travailleurs concernés.

□ Lorsque le comité de participation est composé d'au moins deux délégués du personnel, il établit son règlement intérieur et procède à l'élection en son sein d'un bureau composé d'un président et d'un vice-président.

□ Le comité de participation se réunit au moins une fois tous les trois (3) mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres. L'ordre du jour de ces réunions est obligatoirement porté à la connaissance de l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. L'employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions

### 3.2.-Protection et Facilites

□ Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel. Les modalités d'utilisation du crédit horaire ainsi alloué fait l'objet d'un accord avec l'employeur.

□ Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont allouées au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'employeur. Art 107

□ Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire

□ L'employeur mettra à la disposition du comité de participation et des délégués du personnel, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat. Art 109

□ Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs. Art 112

□ Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet, de la part de l'employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou de toute autre sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait des activités qu'il tient de son mandat. Art 113

### III- Le règlement intérieur

III.1 .Définition : Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline. Art.77. -Loi n°90-11 du 21 avril 1990 modifiée

L'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur dès lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est au moins égal à 20 salariés. Dans les organismes employeurs occupant moins de vingt travailleurs, l'employeur peut élaborer un règlement intérieur, selon les spécificités des activités. La nature de ces activités est fixée par voie réglementaire Art.75 /76 de la loi sus citée

Pour mettre en place ce règlement intérieur, l'employeur doit respecter une procédure spécifique. Cette procédure doit également être respectée lorsque l'employeur modifie le règlement intérieur. Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre.

#### III.2 . Procédure d'élaboration du règlement intérieur

##### 1. La consultation des représentants du personnel

Dans les entreprises qui ont des institutions représentatives du personnel, avant de mettre en place un règlement intérieur, l'employeur doit recueillir l'avis du ou des délégués du personnel. Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze jours après exposés des motifs formulés par l'employeur (Art 94). En cas de désaccord sur le règlement intérieur, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Si l'employeur ne soumet pas le règlement intérieur à l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave à l'exercice des attributions du comité de participation ou de ceux des délégués du personnel (Art 151)

Toutefois l'avis émis par les représentants du personnel ne lie pas l'employeur. En effet, même si de nombreuses dispositions du règlement intérieur sont rejetées par les représentants du personnel, l'employeur peut décider de l'appliquer dans l'entreprise !

Cependant dans cette hypothèse les instances représentatives du personnel pourront saisir l'inspection du travail de leurs interrogations. L'inspecteur saisi, fonde sa décision en effectuant toutes les enquêtes qu'il jugera utiles.

##### 2. La communication à l'inspecteur du travail

Le règlement intérieur est déposé auprès de l'inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation et la réglementation du travail dans un délai de huit jours.art 79 de la loi sus citée L'inspecteur contrôle notamment, le respect des disposition législatives et réglementaires régissant la relation de travail , l'avis des délégués du personnel

### 3. Le dépôt au greffe et les formalités de publicité

Le règlement intérieur prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent. Le non respect de ces dispositions constitue une infraction ( Art 147)

Il lui est assuré par l'employeur une large publicité en direction des travailleurs concernés, la loi ne précise pas les conditions de cette publicité cependant celle-ci consiste:

-L' affichage sur les lieux de travail

-La remise du document aux travailleurs

#### III.3 - le contenu du règlement intérieur :

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.

Ils ne peuvent pas apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

#### A. ORGANISATION TECHNIQUE DE TRAVAIL

Respect durée légale de travail, précision des horaires de travail (variation selon les postes de travail et lieux de travail

Travail posté ou par équipes successives

Conditions d'application des heures supplémentaires (modalités information travailleurs, modalités de récupérations, répartition des horaires de récupération.

Travail de nuit

Congé annuel, spécial (formation) sans solde et Repos légaux (modalités de mises en œuvre)

Absences, modalités d'information, facilités pour les périodes pré et post natal

#### B. /HYGIENE ET SECURITE, MEDECINE DE TRAVAIL

Déterminer les règles et 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 ,Ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements

de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir.

- moyens de protections individuelles avec obligation de les porter
- Formation et information des travailleurs sur la prévention des risques professionnelle
- Médecine de travail

### C/ DISCIPLINE

L'employeur établit des règles que le salarié est tenu de respecter sous peine de sanctions. Le pouvoir disciplinaire appartient à tout employeur, peu importe son activité, le nombre de ses salariés, leur statut et leur ancienneté.

Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur ,réglementée pour protéger les salariés et contrôlée par le juge afin de sanctionner les abus éventuels.

Dès lors qu'un salarié commet une faute, c'est-à-dire qu'il manque à ses obligations professionnelles, l'employeur peut décider de prendre une sanction disciplinaire. Il n'existe aucune définition générale de la faute disciplinaire.

Elle est aussi diverse que le comportement du salarié. Le règlement intérieur de chaque entreprise peut décider quel comportement sera jugé comme constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Le règlement intérieur fixe:

- Qualification de la faute professionnelle
- Les degrés des sanctions correspondants aux fautes

La sanction doit être proportionnée et justifiée par rapport aux faits reprochés au salarié. Les sanctions sont diverses. Les plus répandues sont les suivantes :

- l'avertissement (écrit ou verbal): il peut s'agir d'une simple lettre de l'employeur adressant des reproches à son salarié et le mettant en demeure d'apporter un maximum de soin à l'exécution de son travail

- le blâme

- la mise à pied disciplinaire, c'est-à-dire la suspension temporaire du contrat de travail. Le salarié ne peut donc plus exercer ses fonctions et ne perçoit donc plus, pendant cette période, son salaire

- la rétrogradation

- le licenciement

La détermination des degrés des sanctions appartient à l'employeur. Usage texte 82-06 du 27/02/1982 relatif aux relations de travail abrogé par la loi 90-11 .selon l'usage la sanction doit correspondre a la faute professionnelle selon son degré, 1 , 2eme, ou 3eme degrés. Et les fautes graves sont déterminées par la loi art 73 de la loi 90-11

- Les procédures de mises en œuvre

Celles-ci permettent d'éviter tout abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, et apporte au travailleur les moyens pour se défendre. Ces procédures consistent:

- information préalable du travailleur et notification de la sanction
- Audition du travailleur, qui peut se faire assister par un travailleur de son choix appartenant a l'organisme employeur
- Modalités de recours interne

### III.4 - les risques encourus en cas d'absence du règlement intérieur sont :

La chambre sociale de la cour suprême, dans le cadre des pourvois en cassation, a rendu les arrêts suivants :

1/ En ce qui concerne l'obligation d'élaborer le règlement intérieur et ses effets (dossier n°141 656 du 02 Juillet 1996) :

- l'absence de règlement intérieur dans les organismes employeurs occupant vingt (20) travailleurs et plus rend abusif le licenciement.

2/ En ce qui concerne le dépôt du règlement intérieur (dossier n°135 908 du 22 Octobre 1996) :

Le règlement intérieur doit être déposé auprès du greffe du tribunal du lieu où est occupé le travailleur quand il s'agit d'établissement fixe, ou du lieu de la conclusion du contrat de travail, et ce pour qu'il soit opposable au travailleur. Dans le cas contraire, il est fait comme s'il y a absence de règlement intérieur.

### III.5 LE REGLEMENT INTERIEUR ET LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur, marquant sa position d'autorité. La loi à permis d'abord de reconnaître et d'institutionnaliser le pouvoir de l'employeur dans toutes ses dimensions, organisation du travail, discipline, sanctions, pour mieux lui donner un cadre dans lequel se situent des garanties aux travailleurs. Cette compréhension du règlement intérieur souligne deux choses très importantes : l'employeur est détenteur de l'autorité, et cette autorité n'est pas arbitraire

L'autorité de l'employeur s'appuie sur un texte formel, offrant des garanties aux travailleurs. L'exigence d'un règlement intérieur, c'est l'affirmation simultanée de l'autorité de l'employeur et de l'existence des droits des travailleurs face à cette autorité. Les salariés sont redevables de

l'obéissance à l'autorité légitime de l'employeur qui doit déterminer certaines modalités de son exercice. en contrepartie ils sont des acteurs autonomes, titulaires de droits objectifs.

Ceci implique que les travailleurs salariés et leur employeur sont liés par un contrat très particulier, le contrat de travail, dont la spécificité est la reconnaissance d'un lien de subordination auquel a consenti le salarié. Celui-ci s'est donc engagé à obéir aux instructions et directives de son employeur, mais cette obéissance ne signifie pas capitulation de tous ses droits et de son autonomie.

#### **IV-Le conflit collectif de travail :**

DEFINITION : Conformément à l'article 2 de la loi 90-02 du 6/02/1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, constitue un conflit collectif de travail, *tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre les travailleurs et l'employeur*, parties à une relation de travail et non résolu dans le cadre des dispositions prévues aux articles 4 et 5 de la loi suscitée.

Trois éléments sont donc indispensables à la reconnaissance du conflit collectif :

- 1- Désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail.
- 2- Désaccord entre les travailleurs et l'employeur, parties à une relation de travail.
- 3- Désaccord non résolu dans le cadre des dispositions préventives de conflits prévues par la loi 90-02.

##### 1) PREVENTION DES CONFLITS :

C'est la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, qui détermine les modalités de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions d'exercice du droit de grève. En effet les employeurs et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques, en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur.

En cas de différend entre les deux parties sur tout ou partie des questions examinées, l'employeur et les représentants des travailleurs engagent les procédures éventuelles de conciliations prévues par les conventions ou accords auxquels ils sont parties.

A défaut de procédures conventionnelles de conciliation ou, en cas d'échec de celles-ci, l'inspection de travail territorialement compétente est saisie du différend collectif de travail par l'employeur ou les représentants des travailleurs.

2. le règlement du conflit collectif de travail : En cas d'un différend non résolu dans le cadre de ces réunions que les parties engagent les procédures de règlement proprement dites,

à commencer par la **conciliation**, éventuellement la **médiation** et enfin l'**arbitrage** si les travailleurs n'exercent pas leur droit de **grève**.

## 2.1. La conciliation : (Art 6 à Art9)

- L'inspecteur du travail convoque les parties au différend collectif de travail à une première audience de conciliation dans les quatre jours qui suivent la saisine, à l'effet de consigner la position des parties au différend collectif de travail. Les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail.

- Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder huit (8) jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit un procès verbal signé des parties, consignnant les questions qui ont fait l'objet d'accords ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.

- Un PV de non-conciliation en cas d'échec de la procédure de conciliation sur tout ou partie du différend collectif.

2.2. La médiation : (Art 9 à Art 12) C'est une procédure accessoire par laquelle les parties du différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce appelée médiateur, qu'elles désignent d'un commun accord, la mission de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

- Le médiateur reçoit des parties toutes les informations utiles à l'accomplissement de sa mission. A sa demande, il est assisté par l'inspecteur du travail en matière de législation de travail.

- Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandation motivée, les propositions de règlement du différend soumis à son examen et ce, dans un délai que les parties déterminent. Il transmet une copie de cette recommandation à l'inspection du travail territorialement compétente. (art. 12 loi 90-02). III)

## 2.3. L'arbitrage: (Art13)

Les parties peuvent convenir de soumettre leur différend à l'arbitrage en application des articles 1006 à 1050 du code de procédure civile. la sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres. elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution.

## 2.4.) L'exercice du droit de grève:(Art 24 à Art28)

La grève peut être définie comme étant un arrêt collectif et volontaire de travail, décidé par les travailleurs après concertation, dans le but d'exercer une pression sur les chefs d'entreprises, ou l'autorité publique, afin de les obliger à satisfaire leurs revendications ou parvenir à un règlement du différend l'ayant déclenchée (Article 24 de la loi 90-02).

### 2.4.1 Les modalités d'exercice du droit de grève : L'approbation

La grève étant une cessation collective et concertée de travail ne doit être déclenchée qu'après la mise en œuvre des modalités qui légitiment cette concertation et empêchent de porter préjudice à l'entreprise.

Dans le cas de recours à la grève, les représentants des travailleurs convoquent le collectif des travailleurs concernés, en informant l'employeur de cette initiative, à une assemblée générale sur les lieux habituels de travail, en vue de l'informer sur les points de désaccord persistant et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif du travail. (art. 27 loi 90-02).

Les représentants de l'employeur ou de l'autorité administrative concernée, peuvent à leur demande être entendus par le collectif des travailleurs. (art. 27).

Pour qu'il y'ait approbation de la grève, l'assemblée générale doit être constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné. Au terme de cette assemblée, le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletins secrets à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale. (art. 28 loi 90-02).

Un délai de préavis de grève est prévu afin de ne pas surprendre l'employeur par l'arrêt inattendu et immédiat de l'activité de l'entreprise. Ce préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, en informant l'inspection du travail territorialement compétente. La grève approuvée, ne prend effet qu'à l'expiration de ce délai de préavis.

La durée du délai de préavis est fixée par voie de négociation et ne peut être inférieur à huit (8) jours à compter de la date de son dépôt, conformément à l'article 30 de la loi 90-02.

C'est aussi durant cette période de préavis que le service minimum est organisé en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs. On le comprend de l'article 31 qui dispose que, dès le dépôt du préavis de grève, l'employeur et les représentants des travailleurs s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens au sein de l'entreprise et désignent les travailleurs chargés de ces tâches.

#### 2.4.2 - Les effets de la grève

Parce que la grève est un droit constitutionnellement protégé, il est prévu que son exercice dans les conditions et modalités prévues par la loi, ne puisse en aucun moment porter atteinte à la relation de travail qui lie chaque travailleur concerné à son employeur, sauf dispositions particulières de la loi. Il en découle 3 effets fondamentaux :

a- La suspension de la relation de travail : Selon l'article 64 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, l'exercice du droit de grève est un cas de suspension de la relation de travail. La loi 90-02 reprend et confirme ces mêmes dispositions sous le titre « de la protection du droit de grève » en disposant que la grève ne rompt pas la relation de travail mais en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif, sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par convention ou accord signé par les parties .



b- L'interdiction de remplacement : Parce que la grève est un droit, il est interdit à l'employeur, conformément à l'article 33 de la loi 90-02, de procéder au remplacement des travailleurs grévistes par voie de recrutement d'autres travailleurs, ou autrement. Mais cette interdiction est levée dans les cas de réquisition ou refus d'effectuer le service minimum.

c- L'interdiction de la sanction disciplinaire : L'article 33 de la loi 90-02 dispose qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée, dans les conditions prévues par la loi.

#### 2.4.3. La résolution de la grève

La grève étant en principe un conflit collectif qui a dégénéré, les moyens de sa résolution ne sont pas complètement différents des moyens de règlement des conflits collectifs de travail. Nous distinguons trois étapes de procédures : **la poursuite des négociations, la médiation et l'arbitrage.**

- La poursuite des négociations : Les parties au différend collectif de travail sont tenues, durant la période du préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit. (art. 45 loi 90-02).

Sauf secteurs vitaux pour la population ou pour l'économie nationale, la plupart des grèves trouvent une issue dans les négociations.

- La médiation : Lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociation directe, le ministre chargé du secteur considéré, le wali ou le président de l'APC, peuvent désigner un médiateur qualifié afin de soumettre aux parties des propositions de règlement de leur différend. Les parties peuvent fixer un délai au médiateur pour leur présenter ses recommandations. (art. 46 loi 90-02).
- L'arbitrage : En cas de persistance de la grève et après échec de la médiation prévue à l'article 46, le ministre, le wali ou le président de l'APC concerné peuvent, lorsque des nécessités économiques et sociales l'exigent, et après consultation de l'employeur et des représentant des travailleurs, déférer le conflit devant la commission nationale d'arbitrage. (art. 48, loi 90-02). La commission reçoit communication de toute information qui concerne le différend collectif de travail ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation prévues.

La commission doit statuer sur les différends qui lui sont soumis dans un délai n'excédant pas 30 jours à compter de la date de sa saisine. (art.50 loi 90-02).

Les sentences arbitrales sont rendues exécutoires par ordonnance du premier président de la Cour suprême. Elles sont notifiées aux partis dans les trois jours de leur date de décision par le président de la commission nationale d'arbitrage. (art.52 loi 90- 02).