

Relations collectives du travail

Préambule

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. 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.

1. Règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement et les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

Le règlement intérieur selon le contexte du droit de travail (loi 90-11 du 21 Avril 1990), et par définition à travers **l'art.77**, celui-ci est un 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.

La réglementation en vigueur exige pour l'employeur de fixer un règlement intérieur dès lors que son entreprise contient un effectif au moins vingt salariés, dans lequel il fixe la nature des activités, la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre.

Ce document doit être visé par l'employeur et le juge de la localité de l'entreprise, ainsi l'inspecteur principal de wilaya.

1.1. La procédure d'élaboration du règlement intérieur

- La consultation des représentants du personnel
- La communication à l'inspecteur du travail
- Le dépôt au greffe et les formalités de publicité

L'employeur doit suivre ces étapes pour établir le règlement intérieur

- Rédiger le **projet** de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement) ;
- Soumettre le projet pour avis au **comité de participation** ;
- Déposer le document au greffe du **conseil de prud'hommes** du ressort de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Au titre de la formalité dite de « publicité », le règlement intérieur est porté, par tout moyen (par exemple, l'affichage ou la publication sur l'intranet de l'entreprise sous réserve que les salariés en soient informés), à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche ;
- Le règlement intérieur est rédigé en langue nationale. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

1.2. Quelles sont les clauses obligatoires ?

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, ...). Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale ;
- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

1.3. Quels sont les risques encourus en cas d'absence du règlement intérieur ?

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.

1.4. 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.

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 gardinage ;
- 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

2. La convention collective

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.

- a) **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 ;
- b) **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.

2.1. Cadre légal de conventions collectives :

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."

Elle est à distinguer de l'accord collectif, qui lui, est 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. Et l'accord peut constituer un avenant à la convention collective.

C'est la convention collective elle-même qui détermine:

- Son champ d'application professionnel: elle peut concerner une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles/ un ou plusieurs organismes employeurs. Le commun accord entre employeurs et travailleurs est indispensable pour les engager.
- Son champ territorial (article 115): elle peut revêtir un caractère local/ régional/national.

2.2. Contenu des conventions collectives

Les conventions collectives traitent principalement des conditions d'emploi et de travail. Les conditions peuvent faire référence par exemple aux normes de travail (horaires, répartition), au salaire minimum de base, aux indemnités d'ancienneté, au remboursement des frais engagés dans le cadre de l'exercice de sa fonction, aux primes de productivité, aux périodes d'essai et préavis, ou encore au service minimum de grève, aux procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail, à l'exercice du droit syndical et même à la durée de la convention et ses modalités de reconduction, révision ou dénonciation. L'article 120 de la loi n° 90-11 dresse une liste non exhaustive des éléments pouvant être contenus dans une convention collective.

2.3. Durée de la convention collective

L'article 117 de la loi 90-11 prévoit également que la convention collective est conclue:

- Soit pour une durée déterminée: à défaut de stipulations contraires, la convention collective à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée, jusqu'à adoption d'une nouvelle convention par les parties concernées.
- Soit pour une durée indéterminée.

2.4. Principe de l'application de la disposition la plus favorable

L'hypothèse est celle où une convention collective et le contrat de travail sont en concurrence sur un sujet précis, sera donc appliquée au travailleur la disposition la plus favorable entre les deux (article 118).

2.5. Exigence de publicité et de mise à disposition des conventions collectives auprès des travailleurs

Les organismes employeurs doivent assurer une publicité suffisante aux conventions collectives auxquelles ils sont parties prenantes en direction des collectifs des travailleurs concernés. Un exemplaire de ces conventions collectives est tenu en permanence à la disposition des travailleurs, en tout lieu de travail distinct (article 119).

Déroulement de la négociation et de commissions la rédaction de la convention collective L'article 123 de la loi n° 90-11 prévoit que la négociation des conventions collectives est menée par des paritaires de négociation (chargée de trouver un compromis). Cette négociation peut être faite à l'initiative soit de l'employeur ou groupe d'employeur, soit à l'initiative des travailleurs.

2.6. La commission paritaire de négociation

La commission paritaire de négociation devra donc être:

- composée d'un nombre égal de représentants syndicaux de travailleurs et d'employeurs. Chacun des deux camps désignera ses représentants. Chacune des parties peut être représentée par 3 à 7 membres (article 224 de la loi n°90-11). Parmi ces membres sera désignée le président pour chacune des parties, lequel exprime le point de vue majoritaire des membres de la délégation qu'il conduit et dont il devient le porte-parole.
- dûment mandatés par ceux qu'ils représentent

2.7. Enregistrement de la convention collective

Une fois négociée et conclue la convention collective doit être enregistrée (article 126 de la loi n°90-11) par les parties ou par l'une des deux parties à la négociation (la plus diligente, dit la loi) auprès de l'inspection du travail ET du greffe du tribunal:

- du lieu du siège de l'organisme employeur lorsqu'il s'agit d'une convention collective 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'étend à la wilaya ou, à plusieurs communes de la même wilaya,

D'Alger pour les conventions collectives inter wilayas, de branches ou nationales

2.7. L'opposabilité de la convention collective comme conséquence de l'enregistrement

Dès l'accomplissement de ces formalités, la convention collective devient alors opposable à tous les signataires et adhérents (article 127 de la loi 90-11), lesquels pourront alors intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés, auprès d'un inspecteur du travail (article 130), soit en leur nom propre, soit par le biais d'une organisation syndicale de travailleurs ou d'employeur en faveur de leurs membres.

- L'inspecteur du travail, garant de l'exécution de la convention collective

2.8. Les inspecteurs du travail ont donc deux missions principales en la matière:

- sont saisis de tout différent concernant leur application, veillent à l'exécution des conventions collective

2.9. Procédure de dénonciation de la convention collective

La dénonciation est l'acte par lequel l'une ou l'autre des parties à une convention collective à durée indéterminée entend se dégager de l'accord.

En droit algérien, la dénonciation de la convention est donc possible, mais jamais pendant les 12 mois qui suivent son enregistrement.

Il ya également un certain formalisme à respecter quant à la dénonciation. Celle-ci doit être: signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire,

- Avec copie à l'inspection du travail qui enregistre ladite convention,
- L'inspecteur du travail doit ensuite la déposer auprès du greffe du tribunal consigné,

Cette dénonciation et signification à l'inspecteur du travail emporte obligation pour les parties d'engager de nouvelles négociations dans un délai de 30 jours maximum pour la conclusion d'une nouvelle convention collective (article 133 de la loi 90-11).

3. Représentation des travailleurs

En Algérie, le législateur a choisi d'accorder un rôle et une représentation des salariés au sein de l'organisme employeur à partir d'un certain seuil. À partir de 20 travailleurs, toute entreprise algérienne a obligation d'élire un comité de participation. Ce comité de

participation a pour tâche principale la représentation des salariés auprès de l'employeur notamment, qui se verra contraint, au quotidien, de transiger avec cet organe.

Les membres du comité de participation sont élus, et son objectif est d'améliorer les intérêts des travailleurs qu'il représente.

Selon la loi 90-11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée, 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** qui prévoit que le nombre de délégués est fixé comme :

- 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

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 (**Art. 95**)

Décret exécutif n 90-289 du 29 septembre 1990 relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel modifié et complété par le décret exécutif n 97-248 du 8 juillet 1997 précise que c'est la commission électorale qui organise les élections du comité de participation et procéder à son installation (article 7 du décret 90-289)

La commission électorale est constituée au sein de chaque organisme employeur concerné par un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants des travailleurs. Le nombre de représentants de chacune des parties ne peut être supérieur à trois(3) (article 3 du décret).

Des la proclamation des résultats du scrutin la commission électorale convoque dans un délai qui ne saurait excéder huit (8) jours l'ensemble des délégués élus qui procéderont par vote secret à l'élection en leur sein du comité de participation, dans les proportions fixées a l'article 99 de la loin° 9011 du 2 1 avril 1990 susvisée (article 26 bis du décret 90-289)

Sont declares 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.

3.1. Les attributions du comité de participation

C'est l'article 94 du Code du travail qui énumère les attributions du comité de participation.

Le comite de participation a les attributions suivantes:

- recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur:
 - recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l'employeur:
 - sur l'évolution de la production des biens et des 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:
 - a 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 du 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 exposés des motifs formulés par l'employeur.

Encas de désaccord sur le règlement intérieur, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

- gérer les œuvres sociales de l'organisme employeur. Lorsque la gestion des œuvres sociales est confiée à l'employeur, après accord de celui-ci, une convention entre le comité de participation et l'employeur en précisera les conditions, modalités d'exercice et de contrôle.

3.2. Fonctionnement du comité de participation

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 (article 102 du Code du travail).

Le comité de participation se réunit au moins une fois tous les trois mois. Il se réunit obligatoirement à la demande de son président ou de la majorité de ses membres (article 103 du Code du travail).

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.

Le comité de participation se réunit également sous la présidence de l'employeur ou de son représentant dûment habilité, assiste de ses principaux collaborateurs, au moins une fois par trimestre (article 104 du Code du travail).

L'ordre du jour de ces réunions devra être porté à la connaissance du président du bureau du comité de participation au moins trente (30) jours à l'avance et devra traiter de sujets relevant des attributions du comité de participation. Des dossiers relatifs aux questions qui devront être traitées devront être fournis au président du bureau du comité de participation.

Le bureau du comité de participation peut proposer l'adjonction de points à l'ordre du jour de la réunion sous réserve que les questions soulevées relèvent de ses attributions et à condition que les dossiers correspondants établis par le bureau du comité de participation parviennent l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion

3.2. Les règles du scrutin

La loi 90-11 dans son Chapitre III intitulé "Mode d'élection et composition des organes de participation" prévoit à l'article 97 que:

Les délégués du personnel sont élus (..) par les travailleurs concernés au suffrage personnel libre, secret et direct" Les travailleurs salariés unique ment sont éligibles. 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."

Il ya là une volonté du législateur d'assurer une indépendance des délégués du personnels.

Conflits collectifs :

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 sus citée.

Les différentes formes que peut prendre un conflit collectif

Un conflit collectif peut prendre la forme d'une grève ou d'une fermeture temporaire de l'entreprise, appelée également **lock-out**.

La grève se définit comme la cessation collective et concertée du travail par tout ou partie des salariés d'une entreprise en vue d'obtenir satisfaction sur des revendications professionnelles.

Pour qu'il y ait une grève, il faut donc que 3 conditions soient réunies :

- un arrêt total du travail ;
- un arrêt collectif du travail par les salariés grévistes ;
- des revendications professionnelles.

Un lock-out correspond à la situation où l'employeur ferme son entreprise durant la durée de la grève. Cette pratique est totalement **illicite**. L'employeur ne peut pas porter atteinte à l'exercice du droit de grève des salariés en fermant l'entreprise

Conciliation définition

La conciliation est un mode de règlement amiable des conflits collectifs dont la mention peut être faite dans la convention collective applicable à l'entreprise.

Si tel est le cas, la conciliation peut être obligatoire afin de tenter de résoudre le conflit collectif à l'amiable. Les parties doivent alors respecter la procédure de conciliation prévue dans la convention collective.

Même si la conciliation n'est pas prévue dans la convention collective de l'entreprise, il est quand même possible d'y recourir. Les parties devront alors respecter la procédure de conciliation prévue par la loi.

Conciliation procédure

La procédure de conciliation en entreprise prévue par la loi établit que le conflit collectif doit être porté devant une commission nationale ou régionale.

À l'issue de la procédure, le président de la commission dresse un procès-verbal d'accord ou de désaccord.

En cas d'échec de la conciliation, les parties au conflit collectif peuvent tenter une médiation.

Dans le contexte du code de travail algérien, il s'avère qu'après épuisement de tous les moyens de conciliation : (loi 90-02 du 6 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et l'exercice du droit de grève)

Art. 6. Après épuisement des procédures internes et de conciliation l'inspection du travail territorialement compétente est saisie d'un différend collectif de travail procède obligatoirement à la tentative de conciliation entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Art. 7. les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l'inspecteur du travail.

Art.8. Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait excéder 15 jours à compter de la date de la première audience, l'inspecteur du travail établit :

- un procès verbal signé des parties, consignait les questions qui ont fait l'objet d'accords ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail.
- les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente

Procédure de médiation

La médiation permet de tenter une résolution amiable des conflits collectifs en faisant appel à une personne extérieure à l'entreprise : le médiateur.

La procédure de médiation est facultative et intervient souvent après un échec de la procédure de conciliation.

Les parties au conflit collectif choisissent d'un commun accord le médiateur. Le médiateur rencontre les parties et propose des solutions.

Les parties sont libres d'accepter ou non les propositions faites par le médiateur. Si elles les acceptent, les propositions du médiateur prennent alors la valeur d'un accord collectif et doivent être respectées.

En cas de refus, les parties peuvent recourir à la procédure d'arbitrage.

Selon la loi 23-08 du 21 juin 2023 il est à noter que :

Art. 14. — En cas de non-conciliation totale ou partielle, le conflit collectif de travail est, obligatoirement, soumis à la procédure de médiation dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la date du procès-verbal de carence ou de non conciliation. Dans ce cas, les parties au conflit collectif de travail doivent désigner, d'un commun accord, un médiateur, parmi la liste citée par l'article 38 ci-dessous.

Art. 15. — En cas de désaccord entre les parties sur le choix du médiateur et lorsqu'il s'agit des secteurs d'activités, prévus par l'article 62 ci-dessous, le ministre du secteur, le wali ou le président de l'assemblée populaire communale concerné.

Art. 16. — Le médiateur est habilité, dans la limite de sa mission, à mener des enquêtes et des investigations pour s'informer de la situation économique de l'organisme employeur et de la situation des travailleurs concernés par le conflit collectif de travail.

Art. 17. — Le médiateur soumet aux parties des propositions de règlement du conflit sous forme de recommandations motivées, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables, après réception du dossier relatif au conflit collectif de travail.

L'arbitrage : Selon la loi 23-08 du 21 juin 2023 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève. —

Art. 20. — Lorsque les parties conviennent de soumettre leur conflit à l'arbitrage, après échec des procédures de conciliation et de médiation, il est fait application des dispositions du code de procédure civile et administrative relatives à l'arbitrage, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi. La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours ouvrables, suivant la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution, nonobstant tout recours introduit par l'une d'elles dans les trois (3) jours ouvrables, suivant la notification dans les formes et conditions prévues par le code de procédure civile et administrative.

Art. 21. — Les parties doivent se présenter devant l'arbitre. Elles peuvent se faire représenter par un représentant, dûment mandaté.

Conseil paritaire de la fonction publique

Art. 34. — Il est institué un conseil paritaire de la fonction publique composé de représentants de l'administration et de représentants des travailleurs et placé auprès de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 35. — Le conseil paritaire de la fonction publique constitue un organe de conciliation en matière de conflits collectifs de travail au sein des institutions et administrations publiques.

Art. 36. — Les parties au conflit collectif de travail sont tenues d'assister à toutes les réunions de conciliation organisées par le conseil paritaire de la fonction publique.

Art. 37. — Les missions, la composition et les modalités de désignation du président et des membres du conseil paritaire de la fonction publique ainsi que son organisation et son fonctionnement, sont définis par voie réglementaire.

Exercice du droit de la grève

Modalités et conditions d'exercice du droit de grève Art. 41. — Lorsque le conflit collectif de travail persiste, après épuisement des procédures obligatoires de règlement à l'amiable du conflit, prévues au titre II de la présente loi, et à défaut d'autres voies de règlement, prévues par les conventions ou accords collectifs de travail, les travailleurs peuvent recourir à l'exercice de leur droit de grève dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions de la présente loi.

Art. 42. — On entend par grève, au sens de la présente loi, l'arrêt collectif et concerté du travail en vue d'obtenir la satisfaction des revendications d'ordre purement socioprofessionnel, décidé par des travailleurs salariés ou des agents publics, conformément aux dispositions et procédures prévues par la présente loi et compatible avec les exigences de l'activité de l'entreprise et la continuité du service public, après épuisement des procédures obligatoires de règlement à l'amiable du conflit et, éventuellement, d'autres voies de règlement prévues par les conventions ou accords collectifs de travail.

Art. 43. — Sont interdits tous actes et menaces tendant à contraindre un travailleur à participer à une grève ou à l'empêcher de travailler ou de reprendre le travail.

Art. 44. — Lorsque les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur conflit à l'arbitrage, il est obligatoirement suspendu : — le recours à la grève ; — la grève déclenchée.

Art. 45. — Sont illicites au sens de la présente loi les grèves :

- organisées pour des motifs politiques ;
- inopinées, illimitées, discontinues ou de solidarité ;
- organisées pour des causes ou revendications non socioprofessionnelles ;
- déclenchées par une organisation syndicale dont l'existence légale ou la représentativité ne sont pas établies ;
- n'ayant pas été approuvées par la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale ;
- n'ayant pas été précédées de préavis ;
- déclenchées avant l'épuisement des procédures de règlement, conformément aux dispositions de la présente loi ;
- déclenchées après le recours à l'arbitrage ;
- accompagnées de violence, voies de fait, menaces ou manœuvres dans le but de porter atteinte à la liberté du travail ;
- en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou de médiation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire. Les participants ne bénéficient pas de la protection de la présente loi.

Conclusion

Le cours relations collectives permet aux étudiants de L3 Psychologie de travail d'avoir un regard sur les différentes lois relatives au contrat de travail, les conventions collectives, la représentation syndicale des travailleurs et en fin des informations concernant les conflits

collectifs et les droit de l'exercice de la grève et les dispositions dans lesquelles elle doit être menée.