

LÉGISLATION DU TRAVAIL

1- Relations de travail :

1-1 La relation de travail:

- La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.
- La relation de travail existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur.
- Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.
- La preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.
- Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.
- Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.
- 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.
- Le contrat de travail devra préciser la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée limitée.
- Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction à la loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.
- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.
- Toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente loi par voie de négociations collectives.

1-2 La suspension de la relation de travail:

- La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet:
 - de l'accord mutuel des parties,
 - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
 - de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve,
 - de l'exercice d'une charge publique élective,

- de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
 - d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
 - de l’exercice du droit de grève,
 - du congé sans solde.
- Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail. La suspension de la relation de travail intervient de droit par l’effet:
 - de l’accord mutuel des parties,
 - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
 - de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
 - de l’exercice d’une charge publique élective,
 - de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
 - d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
 - de l’exercice du droit de grève,
 - du congé sans solde.
- Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail. La suspension de la relation de travail intervient de droit par l’effet:
 - de l’accord mutuel des parties,
 - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
 - de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
 - de l’exercice d’une charge publique élective,
 - de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
 - d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
 - de l’exercice du droit de grève,
 - du congé sans solde.
- Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.
 - de l’accord mutuel des parties,
 - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
 - de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
 - de l’exercice d’une charge publique élective,
 - de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
 - d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
 - de l’exercice du droit de grève,
 - du congé sans solde.

1-3 La cessation de la relation de travail:

- La relation de travail cesse par l’effet de:
 - la nullité ou l’abrogation légale du contrat de travail;
 - l’arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée;
 - la démission;

- le licenciement;
- l’incapacité totale de travail, telle que définie par la législation;
- licenciement pour compression d’effectifs;
- la cessation d’activité légale de l’organisme employeur;
- la retraite;
- le décès.

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

Cas particuliers:

La démission :

- La démission est un droit reconnu au travailleur.
- Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l’organisme employeur, présente à celui-ci sa démission par écrit.

Le licenciement disciplinaire :

- Le licenciement disciplinaire doit se faire dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur.
- Les procédures disciplinaires prévoient obligatoirement la notification écrite de la décision de licenciement, l’audition par l’employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister par un travailleur de son choix, appartenant à l’organisme employeur.
- Le licenciement individuel intervenu en violation des procédures prévues par le règlement intérieur et des dispositions de la loi est présumé abusif, à charge pour l’employeur d’apporter la preuve du contraire.
- Si le licenciement d’un travailleur survient en violation des procédures légales obligatoires, le tribunal saisi, annule la décision de licenciement pour non respect des procédures et impose à l’employeur d’accomplir la procédure prévue.
- Dans ce cas le tribunal accorde au travailleur, à la charge de l’employeur, une compensation pécuniaire qui ne saurait être inférieure au salaire perçu par le travailleur comme s’il avait continué à travailler.
- Le licenciement ouvre droit, pour le travailleur qui n’a pas commis de faute grave, à un délai-congé dont la durée minimale est fixée dans les accords ou conventions collectives.

2- Salaires

2-1 La rémunération:

- En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire. Par salaire, il faut entendre
 - le salaire de base tel qu’il résulte de la classification professionnelle de l’organisme employeur,
 - les indemnités versées en raison de l’ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d’astreinte, y compris le travail de nuit et l’indemnité de zone,
 - les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

– les remboursements de frais sont versés en raison de sujétions particulières imposées par l'employeur au travailleur (missions commandées, utilisation du véhicule personnel pour le service et sujétions similaires).

2-2 Le salaire minimum Garanti (SNMG):

• Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activité est fixé par décret, en tenant compte de l'évolution :

- de la productivité moyenne nationale enregistrée,
- de l'indice des prix à la consommation,
- de la conjonction économique générale.

Le salaire national minimum garanti, comprend le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature à l'exclusion des indemnités versées au titre de remboursement de frais engagés par le travailleur.

2-3 Les garanties prévues en matière de rémunération:

• Tout employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

• La rémunération est exprimée en des termes exclusivement monétaires et son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires.

• Le montant de la rémunération ainsi que celui de tous les éléments qui la composent figurent, nommément, dans la fiche de paie périodique établie par l'employeur.

• L'employeur est tenu de verser régulièrement à chaque travailleur et à terme échu, la rémunération qui lui est due.

• Les rémunérations ou avances sur rémunérations sont payées par préférence à toutes autres créances, y compris celles du trésor et de la sécurité sociale et ce, quelles que soient la

nature, la validité et la forme de la relation de travail.

• Les rémunérations contenues dans les sommes dues par l'employeur ne peuvent être frappées d'opposition, de saisie ni être retenues pour quelque motif que ce soit, au préjudice des

travailleurs auxquelles elles sont dues.

3-Droits et obligations des salariés:

Quels sont les droits fondamentaux des travailleurs salariés ?

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- à l'exercice du droit syndical ;
- à la négociation collective ;
- à la participation dans l'organisme employeur (par le biais du comité de participation) ;
- à la sécurité sociale et à la retraite ;
- à l'hygiène, la sécurité et à la médecine du travail ;
- au repos ;
- à la participation, à la prévention et au règlement des conflits de travail ;
- à une occupation effective dans le cadre de leur travail ;
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité ;

- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite ;
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail ;
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due ;
- aux œuvres sociales.

Quelles sont les obligations fondamentales des travailleurs salariés?

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes :

- accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste ;
- 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 ;
- observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur ;
- accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ;
- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise ;
- 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.

4- Durée du Travail :

4-1 Durée légale du travail:

- La durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail;
- La durée légale du travail est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables;
- Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail;
- L'amplitude journalière de travail est de douze heures (12) heures maximum.

4-2 Heures supplémentaires:

- L'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20% de ladite durée légale;
- Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d'une majoration qui ne peut en aucun cas être inférieure à 50% du salaire horaire normal.

4-3 Travail de nuit:

- Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures;
- Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit;
- Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit sauf dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent.

4-4 Travail posté:

- Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté »;
- Le Travail posté donne droit à une indemnité.

5- Repos – Congés – absences – fêtes légales:

5-1 Repos légaux:

- Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine;
- Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé au vendredi;
- Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires.

5-2 Congés:

- Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur;
- Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé;
- Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement;
- Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail;
- Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours par année de travail est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du Sud;
- La durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux;
- Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :
 - les périodes de travail accompli;
 - les périodes de congé annuel;
 - les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur;
 - les périodes de repos légal prévues aux articles ci-dessus;
 - les périodes d'absences pour maternité, maladies et accidents de travail;
 - les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux;
 - La relation de travail n peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel;
 - Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents;
 - L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

5-3 Absences:

• Le travailleur peut bénéficier, sous réserve de notification et de justification préalable à l'employeur, d'absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

- pour s'acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel.
- pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels,

• Le travailleur bénéficie de trois (3) jours ouvrables rémunérés, à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants:

- mariage du travailleur,
- naissance d'un enfant du travailleur,
- mariage de l'un des descendants du travailleur, décès d'ascendant, descendant et collatéral au 1er degré du travailleur ou de son conjoint,
- décès du conjoint du travailleur,
- circoncision d'un enfant du travailleur.

• Le travailleur bénéficie d'un congé pour l'accomplissement du pèlerinage aux lieux saints une fois durant la carrière professionnelle du travailleur.

• Durant les périodes pré et postnatales, les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité de 14 semaines. Ils peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'organisme employeur tel que des absences payées pour l'allaitement.

5-4 Fêtes légales:

Les journées ci-après: sont des fêtes légales chômées et payées :

- Premier mai (fête du travail) : 1 jour.
- Cinq juillet (fête de l'indépendance) : 1 jour.
- Premier novembre (fête de la révolution) : 1 jour.
- Idul Fitr (l'Aïd Esseghir) : 2 jours.
- Idul Adha (l'Aïd El -Kébir): 2 jours.
- Awal Moharram(jour de l'an de l'Hégire) :1 jour.
- Achoura (10 Moharram): 1 jour.
- El-Mawlid Ennabaoui : 1 jour.

12 janvier

le 1 janvier

- Premier janvier (jour de l'an Grégorien): 1 jour.
Sont fêtes légales, chômées et payées, pour les personnels algériens et étrangers de confession chrétienne, les journées ci-après :-
- Lundi de Pâques.

– L'Ascension.

– 15 août (Assomption).

– 25 décembre (Noël).

Sont fêtes légales, chômées et payées, pour les personnels algériens et étrangers de confession israélite, les journées ci-après

– Roch Achana (jour de l'An).

– Youm Kippour (le grand Pardon).

– Pisah (Pâques).

6-Conflits individuels de travail:

6-1 Procédures de règlement des conflits individuels de travail au niveau de l'entreprise:

- Les conflits individuels de travail sont pris en charge dans le cadre des procédures prévues dans la convention ou l'accord collectif de travail;
- Lorsque ces procédures n'existent pas, le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (8) jours suivant la date de saisine;
- En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l'instance chargée de la gestion du personnel ou l'employeur selon le cas;
- L'organe de direction ou l'employeur est tenu de notifier par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question, au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de la saisine;
- Après épuisement des procédures de règlement interne des conflits individuels de travail au sein de l'organisme employeur, le travailleur peut saisir l'inspection du travail.

6-2 Procédures de règlement devant le bureau de conciliation:

- Tout différend individuel de travail doit faire l'objet d'une tentative de conciliation devant le bureau de conciliation avant toute action judiciaire;
- Le bureau de conciliation siège auprès des services de l'inspection du travail;
- L'Inspection du travail est saisie, au titre de la tentative de conciliation, par une requête écrite du demandeur ou par sa comparution;
- Dans le cas de comparution, l'inspecteur de travail dresse procès-verbal de déclaration du demandeur;
- Dans les trois (03) jours qui suivent sa saisine, l'inspecteur du travail saisit le bureau de conciliation et convoque le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation, un délai de huit (08) jours au moins doit être observé entre la date de la convocation et le jour fixé pour la comparution des parties;
- Si, au jour fixé par la convocation, le défendeur ne comparait pas, ni personne ayant qualité pour lui, il est de nouveau convoqué à une réunion de conciliation qui a lieu au plus tard dans les huit (08) jours de la convocation;
- Dans le cas où c'est le demandeur qui ne comparait pas, ni personne ayant qualité pour lui ; le bureau de conciliation peut prononcer la radiation de l'affaire;
- En cas d'accord des parties sur tout ou partie de leur différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation ; en cas de désaccord, il dresse un procès-verbal de non conciliation;
- L'accord de conciliation est exécuté au plus tard dans les trente de sa date;
- En cas d'inexécution de l'accord de conciliation, le président du tribunal siégeant en matière sociale, ordonne, sur requête du demandeur, son exécution à l'expiration d'un délai de grâce de quinze (15) jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti.

6-3 Le tribunal siégeant en matière sociale:

- Le tribunal siégeant en matière sociale siège sous la présidence d'un magistrat assisté de deux assesseurs travailleurs et de deux assesseurs employeurs;
- Les assesseurs sont nommés pour une durée de 03 années par ordonnance du président de la cour localement compétente parmi les candidats élus conformément à la loi.

6-4 Saisine du tribunal siégeant en matière sociale:

- En cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit le tribunal siégeant en matière sociale;
- La requête adressée au tribunal est accompagnée de la copie du procès-verbal de non conciliation délivré par le

bureau de conciliation, ainsi que prévu aux articles 26 à 32 de la présente loi;

- La première audience du tribunal est fixée au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la date d'introduction de la requête introductive d'instance;
- Sauf cas du jugement d'avant dire droit, le tribunal est tenu de statuer dans les plus brefs délais;
- En cas de jugement ayant acquis force exécutoire, le juge fixe l'astreinte journalière.

6-5 Compétence matérielle des tribunaux siégeant en matière sociale:

Sous réserve des dispositions du code de procédure civile administrative, les tribunaux siégeant en matière sociale connaissent :

- des différends individuels de travail nés à l'occasion de l'exécution, de la suspension ou de la rupture d'une relation de travail, d'un contrat de formation ou d'apprentissage et de toutes autres matières qui lui sont expressément attribuées par la loi;

- Le tribunal siégeant en matière sociale, statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque la demande porte au principal :

- l'annulation de sanctions disciplinaires décidées par l'employeur à l'encontre du demandeur, sans qu'il ait été fait application des procédures disciplinaires légales et/ou conventionnelles obligatoires ;

- la délivrance de certificats de travail, de bulletins de paie ou d'autres documents, légalement prévus, pour attester de l'activité professionnelle du demandeur.

L'exécution provisoire est de plain droit pour les décisions judiciaires relatives :

- à l'application ou l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;

- à l'application ou l'interprétation de tout accord conclu au titre de la procédure de conciliation devant le bureau de conciliation ;

- au paiement des rémunérations et indemnités des six (06) derniers mois. Au delà de ces six (06) derniers mois, le tribunal, siégeant en matière sociale, peut prononcer l'exécution provisoire sans caution.

- Les demandes reconventionnelles sont, en matière de recours, jointes à la demande principale sur laquelle elles sont fondées. Celle-ci détermine la compétence en premier ou en dernier ressort du tribunal.

6-6 Compétence territoriale des tribunaux siégeant en matière sociale:

- La requête est introduite auprès du tribunal du lieu d'exécution de la relation de travail ou du domicile du défendeur.

- La requête peut être valablement introduite auprès du tribunal du domicile du demandeur lorsque la rupture ou la suspension de la relation du travail est intervenue en conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

6-7 Assistance judiciaire accordée aux travailleurs:

- le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé, de plein droit, à tout travailleur et apprenti dont le salaire est inférieur au double du salaire national minimum garanti (S.N.M.G.).

Références juridiques:

- Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail;

- Ordonnance n°97-03 du 11 janvier 1997, fixant la durée légale du travail;

- Loi n° 63-278 du 26 juillet 1963, modifiée et complétée, fixant la liste des fêtes légales;

- Loi n° 90-04 du 06 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail.