**République Algérienne Démocratique et Populaire**

**Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique**

**MAURICE Audin**

****

**Département de Génie industriel**

**POLYCOPIÉ DE COURS**

**Droit du travail**

**Destinés aux étudiants de la troisième année Génie industriel**

**Spécialité : Management Industriel et Logistique**

**Dr. MOKHTAR Hanane**

**« Traitez les gens comme des cochons et vous obtiendrez un travail de cochons. Traitez les gens comme des hommes et vous obtiendrez un travail d'homme ».**

**HARRIET BEECHER STOWE (1811-1896)**

**Liste des abréviations**

| **C.T** | **Contrat du travail** |
| --- | --- |
| **CDD** | **Contrat à durée déterminée** |
| **CDI** | **Contrat à durée indéterminée** |
| **D.E** | **décret exécutif** |
| **Or** | **Ordonnance** |
| **OIT** | **Organisation internationale du Travail** |
| **SGT** | **statut général du travailleur** |
| **J.O** | **Journal officiel** |
| **DUDH** | **Déclaration universelle des droits de l’homme** |
| **SPE** | **Service public de l’emploi** |
| **ANEM** | **Agence nationale de l'Emploi** |
| **UGTA** | **Union Générale des Travailleurs Algériens** |
| **ONAMO** | **Office national de la main-d'œuvre** |

**Introduction** :

Le droit du travail est la branche du droit qui régit les rapports juridiques qui naissent de l’exécution de tâches par un travailleur pour le compte et sous la subordination de l’employeur, publique ou privée. Il a pour objectifs de protéger les travailleurs, de garantir leurs droits et d’affermir leur sécurité dans le travail.

Le cours de droit du travail a pour objet l'étude des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un salarié.

Est appelé employeur toute personne physique ou morale qui [emploie](https://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi) un ou plusieurs [salariés](https://fr.wikipedia.org/wiki/Salariat). Est considéré comme salarié toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant une rémunération.

Pour concentrer l’enseignement destiné aux ingénieurs de la troisième année génie industriel, spécialités: Management Industriel et Logistique, nous nous focaliserons sur l’étude des relations de travail individuelles et collectives, donc, il est essentiel de s’étaler sur les thèmes qui mettent en lumière le fonctionnement des relations de travail dans l’entreprise avec la coexistence de deux ordres relationnels, individuel et collectif, dont découlent aussi des contentieux dont la nature et le règlement diffèrent selon qu’il s’agisse de conflits individuels ou de conflits collectifs.

Cet ensemble de cours sera partagé en trois parties, la première partie sera réservée à une introduction générale au droit du travail (sources et l’évolution du droit du travail Algérien ), la deuxième partie sera réservée aux relations de travail individuelles (le choix du salarié, la conclusion du contrat de travail, les effets du contrat de travail, la suspension et la fin du contrat de travail et les conflits collectifs de travail) et la troisième partie portera sur les relations de travail collectives (représentation collective et les conflits collectifs de travail).

**Objectifs :**

* Apprendre les principes légaux de base relatifs aux rapports de travail.
* Différencier les divers types et formats de contrat de travail afin de sélectionner le plus approprié.
* Connaître les droits et les obligations du travailleur et de l’employeur.
* Comprendre les règles s’appliquant lors de la fin des rapports de travail et leurs implications.
* Développer des compétences dans le domaine des relations du travail individuelles et collectives.

**Le plan du cours est comme suit:**

* **Introduction générale au droit du travail**

1- L’évolution du droit du travail Algérien

2- Les sources du droit du travail

* **Première partie: Les relations individuelles de travail**

**C**hapitre 1: Le choix du salarié

Chapitre 2: La conclusion du contrat de travail

Chapitre 3: Les effets du contrat de travail

Chapitre 4: La suspension et la fin du contrat de travail

Chapitre 5: Les conflits individuels de travail

* **Troisième partie: Les relations collectives de travail**

Chapitre 1: Représentation du personnel

Chapitre 2: La convention collective

Chapitre 3: Conflits collectifs et contentieux

**Introduction générale au droit du travail**

Le droit du travail est la branche du droit qui réglemente les relations de travail entre employeurs et salariés.

Il peut se définir comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire.

Régir les relations individuelles et collectives de travail constitue l’objet du droit du travail ; ces rapports nés de l’existence d’une relation de travail ou d’un contrat de travail se nouent entre les travailleurs salariés et les employeurs.

Est appelé employeur toute personne physique ou morale qui [emploie](https://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi) un ou plusieurs [salariés](https://fr.wikipedia.org/wiki/Salariat). Est considérée comme salarié toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle (manuelle ou intellectuelle) sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant une rémunération. Il se distingue en ce sens des rapports juridiques naissant de la formation, du travail bénévole, du travail indépendant ou enfin du travail exercé dans le cadre de la fonction publique.

Les relations de travail se caractérisent par un lien de subordination entre un employeur qui rémunère un salarié qui met à sa disposition ses compétences professionnelles.

Les relations de travail sont régies par le code de travail introduit par loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail complétée et modifiée.

Le droit du travail est un droit mouvant, particulièrement sensible à l’environnement où il émerge. C’est pourquoi il est de prime abord utile d’étudier l’évolution du droit de travail algérien depuis l’indépendance jusqu’à nos jours ainsi les sources du droit algérien.

**L’évolution du droit du travail Algérien**

L’évolution du droit algérien du travail depuis d’indépendance à nos jours est passée par deux principales étapes, droit du travail sous l’égide socialisme (01) et droit du travail dans le contexte de transition à l’économie du marché (02).

1. **Droit du travail sous l’égide socialisme :**

Le droit du travail sous l’égide du socialisme est passé aussi par plusieurs étapes :

1. **1962-1971 :**

La particularité de l’Algérie par rapport aux autres États issus de la domination française, notamment ceux d’Afrique, est d’avoir pris formellement position sur le droit, dès le lendemain de son indépendance, par le biais de la nouvelle Assemblée constituante fraîchement élue.

« La première session de l’Assemblée nationale constituante prend fin. Les circonstances n’ont pas permis de doter le pays d’une législation conforme à ses besoins et à ses aspirations. Mais, il n’est pas possible de laisser le pays sans loi.

C’est pourquoi, il y a lieu de reconduire la législation en vigueur au 31 décembre 1962, sauf dans ses dispositions contraires à la souveraineté nationale algérienne, jusqu’à ce que l’assemblée nationale puisse donner au pays une législation nouvelle ».

Le droit français du travail a été appliqué en Algérie jusqu’en 1975. Le Statut général de la fonction publique introduit par l’Ordonnance n°66-1331 a été appliqué en Algérie depuis le recouvrement de la souveraineté nationale jusqu’en 1971.

La période du 62 au 71 était marquée par une divergence des régimes juridiques auxquels étaient assujettis les travailleurs du secteur public, ce qui a engendré un nomadisme fonctionnel et une déstabilisation professionnelle.

1. **1971-1978**

L’influence de l’option socialiste, l’élargissement du secteur public en Algérie, et le nombre croissant des travailleurs ont conduit la promulgation des règles juridiques en mesure d’assurer la protection des travailleurs.

Selon l’article 08 de l’Ordonnance 71-74, relative à la gestion socialiste des entreprises[[1]](#footnote-2), le salarié est qualifié comme toute personne qui vit du produit de son travail et n’emploie pas à son profit d’autres travailleurs dans son activité professionnelle.

Pourtant, bien que l’Ordonnance de 1971 a pris en charge la notion du travailleur et s’est intéressé à ses droits, il n’en demeure pas moins que le régime des relations de travail était encore dans l’ambivalence si l’on admet que le droit français, en divergence avec les principes de la gestion socialiste, devait s’appliquer en Algérie en l’absence d’une législation algérienne de travail.

L’absence de cette législation a duré d’ailleurs jusqu’à la promulgation de l’Ordonnance 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé[[2]](#footnote-3) .

1. **L’avènement du SGT**

La loi 78-12 portant le Statut Général du Travailleur est venue unifier le régime juridique régissant le monde du travail[[3]](#footnote-4). Elle marque à la fois le terme d'une longue évolution et le point de départ d'une évolution nouvelle. Instituant des règles statutaires communes à tous les travailleurs de tout secteur privé ou public, économique ou administratif.

Le SGT, constituant une plate-forme pour la configuration future du monde du travail, régit les conditions et modalités de recrutement, les congés, les absences, la durée du travail, les absences, le règlement intérieur, la conciliation et les différents recours possibles ainsi que la cessation de la relation de travail, la rémunération du travail, la définition et la cotation des postes de travail, les stimulants collectifs et participation aux résultats et enfin la formation et la protection sociale.

Quelques années après le SGT, une promulgation de la loi 82-06 relative aux relations individuelles de travail[[4]](#footnote-5), cette loi organise les relations de travail sur des bases très protectrices, en conformité avec le SGT.

**2- Droit du travail dans le contexte de transition à l’économie du marché (les réformes de 1990)**

Suite à la chute des prix du pétrole et l’endettement extérieur qui devenue patente[[5]](#footnote-6), l’Algérie est entrée dans une crise économique et sociale aux alentours de 1985. Le FMI impose une conduite à tenir aux pays en voie de développement dont l’Algérie qui vise l’exclusion de l’état de l’activité économique et l’encouragement de l’initiative privée.

Sous l’effet de cette crise économique et sociale a engendré l’explosion du taux de chômage. L’Etat à procédé à une restauration du système économique qui a conduit à l’exclusion de l’Etat de l’activité économique, et l’ouverture de l’économie à la concurrence.

Donc la fin des années 1980 est une nouvelle époque qui s’ouvre en Algérie dans l’évolution du droit du travail. La remise en cause du régime statutaire de la relation de travail, qui avait prévalu jusque-là (années 1970/1980), annonce un processus de réforme du droit du travail qui accompagne la fin de l’économie sociale d’État, et participe à la mise en œuvre de la réforme économique, engagée en 1988 (notamment à travers la loi 88-01)[[6]](#footnote-7), pour passer à l’économie de marché.

La législation statutaire et réglementaire qui régissait les relations de travail sous l’égide du socialisme, ne convenait plus aux nouvelles données économiques.

Cette transformation a suscité une réorganisation totale de la politique de l’emploi et d’enrichir davantage le statut général des travailleurs qui ne s’adaptait pas aux réalités économiques et sociales[[7]](#footnote-8), et ce, en vu de relancer la compétitivité, la création et l’invention au sien des entreprises publiques économiques de sorte à permettre aux agents économiques d’être compétitifs, cela à travers par des règles plus souples et plus flexibles.

La politique de l’emploi dans le contexte de transition à l’économie du marché s’est ajustée par la transformation du droit de travail, par les lois de 1990.

La loi 90-11 relative aux relations de travail constitue la loi cadre dans laquelle sont énoncées les normes fondamentales de ce droit[[8]](#footnote-9). Elle redimensionne considérablement le rôle de l’Etat chargé de fixer les règles d’ordre public social et donne plus de liberté aux acteurs sociaux[[9]](#footnote-10).

Cette loi était accolée à différents textes régissant le monde du travail tels que : la loi 90-03 relative à l’inspection du travail, la loi 90-14 relative à l’exercice du droit syndical, la loi 90-04 relative aux conflits individuels de travail, la loi 90-02 relatives aux conflits collectifs de travail et à l’exercice du droit de grève

**Chapitre 2: Les sources du droit du travail**

Le droit du travail est constitué d'un ensemble de règles juridiques dont les sources sont multiples. Il en existe trois grands: sources internationales, sources nationale et sources professionnelles

**Section 1- Les sources internationales**

Les sources internationales du droit du travail algérien sont les déclarations du droit de l’homme, les conventions internationales issues de l’organisation internationale du travail (OIT)[[10]](#footnote-11) et les traités bilatéraux entre l’Algérie et d’autres Etats.

**A- Déclaration universelle des droits de l’homme**

La Déclaration universelle des droits de l’homme[[11]](#footnote-12). est la pierre angulaire, et une source d’inspiration pour des législations. Formée d’une préface et de 30 articles qui énoncent les droits de l’homme et les libertés fondamentales auxquels tous les hommes et les femmes, partout dans le monde, peuvent prétendre, sans discrimination. Dans le domaine du travail, elle garantit :

* Droit à l’égalité[[12]](#footnote-13).
* Toute personne a droit au travail[[13]](#footnote-14).
* Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal[[14]](#footnote-15).
* Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale[[15]](#footnote-16).
* Toute personne a droit au repos[[16]](#footnote-17).
* Droit de toute personne au libre choix de son travail et de s’affilier à des syndicats[[17]](#footnote-18).
* Droit au repos et aux loisirs.

**B- Les conventions issues de l’Organisation internationale du travail**

**Présentation de l’OIT:**

L’Organisation internationale du travail est une organisation rattachée à l’ONU et dédiée spécifiquement au droit du travail. Elle fut créée en 1919, sous l’égide du Traité de Versailles qui mettait fin à la Première Guerre mondiale.

Parmi ses activités, elle adopte des conventions qui doivent être ratifiées par les pays membres pour avoir force obligatoire.

L’Algérie en tant que membre de l’OIT, a ratifié un nombre important de conventions internationales, notamment celles relatives à l’exercice des droits fondamentaux des travailleurs[[18]](#footnote-19). On peut citer à titre d’exemple:

* Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, signée le 19.10.1962.
* Convention (n° 24) sur l’assurance-maladie (industrie), signée le 19.10.1962.
* Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, signée le 19.10.1962.
* Convention (n° 81) sur l’inspection du travail, signée le 19.10.1962.
* Convention (n° 100) sur l’égalité de rémunération, signée le 19.10.1962.
* Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, signée le 6.06.2006.
* [Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée),](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312234:NO) signée le 19 oct. 1962.
* [Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO), signée le 06 juin 2006.
* [Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO), signée le 06 juin 2006.
* [Convention (n° 181) sur les agences d’emploi privées,](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO) signée le 06 juin 2006.

**C- Les conventions régionales**

Sur le plan régional l’Algérie à ratifié plusieurs conventions considérées comme source du droit du travail Algérien. On peut citer à titre d’exemples:

* Convention arabe N° 07, concernant la sécurité et la santé au travail, 1977.
* Convention arabe n°13 relative au milieu de travail, 1981.
* Convention arabe n°17 relative à l’habilitation et l’emploi des handicapés[[19]](#footnote-20).

**D- Les conventions bilatérales**

Plusieurs conventions bilatérales signées par le gouvernement Algérien, on peut citer:

* Convention générale entre l'Algérie et la France concernant la sécurité sociale, conclue le 01/10/1980[[20]](#footnote-21).
* Convention de sécurité sociale, entre l’Algérie et la Libye[[21]](#footnote-22).
* Convention entre l’Algérie et la Tunisie, sur la sécurité sociale[[22]](#footnote-23).

**Effectivité de ces sources**

Plusieurs mécanismes permettent aux conventions adoptées dans le cadre de l’OIT de s’appliquer en droit Algérien :

* Un suivi régulier de l’application et de la ratification des conventions conduisant à la rédaction d’observations compilées dans les rapports publics annuels ;
* Des procédures de plaintes entre États ou de réclamations déposées par les organisations d’employeurs ou de travailleurs pouvant conduire à des condamnations symboliques ;

**Section 2- Les sources nationales**

**A- La Constitution**

La Constitution est au-dessus de tous, elle est la loi fondamentale qui garantit les droits individuels et collectifs de tous les citoyens y compris des travailleurs dans le milieu du travail. dans ce cadre, on peut citer:

* L’article 66 de la Constitution “ Le travail est un droit et un devoir.

Tout travail mérite salaire.

Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, est garanti par la loi.

Le droit au repos est garanti; la loi en détermine les conditions d'exercice. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est garanti par la loi.

L'emploi des enfants est puni par la loi”[[23]](#footnote-24).

* L’article 67 “ L'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat est garanti à tous les citoyens”[[24]](#footnote-25).
* L’article 68 “ L'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi”[[25]](#footnote-26).
* L’article 69 “ Le droit syndical est reconnu. La loi en garantit le libre exercice”[[26]](#footnote-27).
* L’article 70 “ Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi”[[27]](#footnote-28).

**B- La législation du travail**

Au premier plan des sources du droit Algérien du travail, se trouvent traditionnellement dans les lois du travail, en entendant les lois au sens formel : les règles posées par l'organe législatif, car la constitution confère au législateur la charge de délimiter les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical.

Les lois et les règlements intéressants le droit du travail sont, dans leur majorité, codifiée dans le Code du travail. Il est composé d’une partie législative et d’une partie réglementaire.

**C- La jurisprudence**

La jurisprudence est l’ensemble des décisions de justice rendue par les tribunaux, les cours et par la Cour suprême en matière du droit de travail.

Le rôle du juge est essentiel pour interpréter les règles juridiques aux situations particulières, et ainsi faire évoluer les normes juridiques.

**Section 3: Les sources professionnelles**

Le droit du travail étant un droit professionnel il n’y a pas lieu de s’étonner qu’il ait secrété ces propres règles juridiques de façon spontané ou volontaire :

**A- Les conventions collectives**

La négociation collective entre représentants des salariés et des employeurs peut être source de droit du travail. On distingue les conventions collectives et les accords collectifs.

– Les conventions collectives définissent les règles suivant lesquelles s’exerce le droit des salariés à la négociation collective, l’ensemble de leurs conditions d’emploi, de formation professionnelle, de travail et leurs garanties sociales.

– Les accords collectifs ne concernent qu’une partie des points ci-dessus.

Ces conventions collectives et accords collectifs peuvent avoir également un champ d’application territorial (national, régional, local.) L’un et l’autre de ces champs doivent être précisés clairement.

**B- Le règlement intérieur**

C’est une source particulièrement originale du droit du travail, en effet le règlement intérieur par lequel le chef d’établissement en tant que responsable de l’organisation et du fonctionnement de l’entreprise, il fixe les règles d’organisation et de discipline du travail dans l’entreprise offre cette particularité tout à fait exceptionnelle de résulter d’une manifestation unilatérale de volonté.

L’établissement d’un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou les sociétés employant au moins vingt salariés et plus.

**C- Le contrat de travail**

Le contrat de travail est une convention conclue entre un employeur et un salarié fixant les modalités de la relation de travail entre les deux parties. L’employeur et le salarié doivent donc respecter les engagements pris dans le contrat de travail, lorsque ceux-ci sont conformes au droit en vigueur.

Le contrat de travail reste une source importante du droit du travail. Il constitue pour chaque salarié une source de droit personnalisé puisque toutes les clauses qu’il contient doivent être appliquées de façon impérative (clause de non-concurrence, clause de dédit formation, clause de mobilité géographique,…).

**Deuxième partie :**

**Les relations individuelles de travail**

**Deuxième partie : Les relations individuelles de travail**

**Chapitre 1: Le choix du salarié**

**Section 1: Généralités sur le choix du salarié**

Le choix du bon candidat est une étape primordiale de l’embauche et le gage d’un recrutement réussi.

Embaucher un salarié implique le respect d'une méthode et d'un certain nombre de règles.

Le recrutement d'un [salarié](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/embaucher) est une tâche compliquée pour son futur [employeur](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/embaucher)[[28]](#footnote-29). Il faut jongler entre :

* la conclusion d'un contrat de travail : [CDI](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/embaucher) ou [CDD](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/embaucher), à temps complet ou à [temps partiel](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/embaucher), etc. ;
* la réussite de l'intégration du salarié dans l'entreprise.

Le [salarié](https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/embaucher) a aussi tout intérêt à la réussite du recrutement et de son intégration. Cela signifie pour lui :

* perspective de carrière ;
* rémunération ;
* pas de nouvelle recherche d'emploi.

**Comment trouver les candidats ?**

Pour accompagner le développement de l’entreprise, le dirigeant devra la plupart du temps procéder au recrutement d’un ou de plusieurs salariés.

Le recrutement est une procédure gérée par la gestion des ressources humaines. Il existe deux méthodes de recrutement interne et externe.

**A- Recrutement interne:**

Ce type de recrutement consiste à promouvoir aux postes disponibles, des personnes travaillant déjà au sein de l’entreprise.

Les gestionnaires des ressources humaines préfèrent cette méthode car le recrutement interne présente plusieurs avantages ( le salarié qui est déjà bien intégré et connaît parfaitement les différents services et la culture de l’entreprise).

**B- Recrutement externe**

C’est lorsque l’entreprise décide d’engager des personnes qui ne font pas partie du personnel de l’entreprise.

L’entreprise peut recruter en s’appuyant sur les services de placement externes chargés de l’emploi.

* **Les organismes externes chargés de l’emploi**

La gestion du marché de l’emploi en Algérie est assurée par:

1- l’Agence Nationale de l’Emploi (ANEM)[[29]](#footnote-30),

2- les Organismes Privés Agréés de Placement- OPAP-[[30]](#footnote-31).

**1- L’Agence Nationale de l’Emploi (ANEM)**

Dans tous les pays du monde la gestion et la régulation du marché du travail relèvent des prérogatives de l’Etat par un service public de l’emploi (SPE)[[31]](#footnote-32).

L’Agence nationale de l'emploi (ANEM) est un établissement public chargé de l’emploi connait plusieurs aménagements de 1962 à nos jours. Dénommé l’Office national de la main d’œuvre (ONAMO). Le placement apparait en 1971 avec l’ordonnance N° 71-42 du 17-06-1971 qui réorganise cet office par de multiples missions décrites dans l’article 3 ; la plus importante ce concrétise dans l’exercice de monopole de placement de la main d’œuvre.

Le décret exécutif 90-259 du 08-09-1990 substitue la dénomination de l’ONAMO, celle de l’ANEM. La loi de 2004 supprime le monopole de placement et ouvre le domaine des opérations de placement à la concurrence.

L’Agence est dotée de la personnalité morale et jouit de l’autonomie financière. Elle est placée sous tutelle du Ministère du Travail, de l’Emploi et de la Sécurité Sociale.

**Missions de l’agence:**

Le placement des demandes d’emploi à connu une évolution notable de la promotion à la mission de placement de la main d’œuvre puis celle de recueillir et de mettre en relation l’offre et la demande de l’emploi[[32]](#footnote-33). A ce titre, l’ANEM est chargée de:

– Assurer l’accueil, l’information, l’orientation et le placement des demandeurs d’emploi ;

– Procéder à la prospection et la collecte d’offre d’emploi auprès des organismes employeurs ;

– Organiser la compensation des offres et des demandes d’emploi au niveau national, régional et local;

– Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d’emploi.

Tout demandeur d’emploi, ayant atteint l’âge légal au travail et quel que soit son niveau de qualification, ouvre droit à un placement en passant par les agences de l’ANEM et ce, en fonction des offres émanant des organismes employeurs, publics ou privés[[33]](#footnote-34). Il bénéficie d’orientation, de conseil et d’accompagnement à la recherche d’un emploi et d’un placement.

**Les organismes employeurs ciblés**

**•**  Entreprises économiques publiques et privées ;

• Institutions et administrations publiques ;

• Les collectivités locales et les différents secteurs d’activité à travers les chantiers de travaux divers d’utilité publique ;

• les Maîtres artisans.

**2- Les Organismes Privés Agréés de Placement- OPAP-**

L’Algérie sur sa voie de modernisation, a ratifié en 2006, la convention n°181 de l’OIT sur les agences d’emploi privées.

Selon cette convention, l’Agence d’emploi privée désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit des services visant à rapprocher les offres et les demandes d’emploi. A ce titre, il a été procédé à la promulgation en avril 2007, du décret exécutif n° 07-123 du 24 avril 2007, relatif à la fixation des conditions et des modalités d’octroi et de retrait d’agréments aux organismes privés de placement.

Ce cadre juridique est axé sur les critères d’efficacité, de transparence et de complémentarité avec le service public de l’emploi.

A ce jour, les Organismes privés agréés de placement sont au nombre de 47 agences[[34]](#footnote-35).

#### Le rôle des organismes privés est de fournir des services relatifs au marché du travail, notamment en matière :

#### De rapprochement des offres et des demandes d’emploi, sans que l’organisme privé agréé de placement ne devienne partie prenante dans les relations de travail susceptibles d’en décou0ler,

#### De recherche d’emploi à l’exception :

#### - du placement des demandeurs d’emploi nationaux à l’étranger,

#### - du placement de la main-d’œuvre étrangère en Algérie,

#### - de la mise à disposition de main-d’œuvre au profit d’une tierce personne physique ou morale.

**Section 2: Les étapes du processus de recrutement**

**1- L’apparition d’un besoin**

La première étape pour s’assurer que le recrutement d’un nouvel employé est pertinent pour l’organisation consiste à mener à bien une analyse des carences et des besoins en personnel[[35]](#footnote-36).

Deux causes principales à la naissance d’un besoin en recrutement :

* » La vacance d’un poste (départ en retraite, démission ou licenciement du salarié, remplacement du salarié sur un autre poste…) ;
* La création d’un poste (nouvelle fonction dans l’organisation, besoin d’une nouvelle compétence…).

**2- Analyse précise du besoin en recrutement**

Il revient à la personne chargée de ce travail d’effectuer l’analyse pour définir le poste et le profil.

* **Définition du poste**

Une fois que l’entreprise a analysé le besoin en recrutement, elle doit s’intéresser à la définition du poste. Cette étape est essentielle dans le processus de recrutement. Le succès ou l’échec du recrutement va en partie dépendre de la qualité de la description du poste.

Lorsqu’il s’agit d’un poste nouveau, la phase d’analyse va être plus délicate pour cerner les tâches et activités de ce poste.

* **Définition du profil**

La définition du profil se fait à partir de la description de poste en tenant compte des contraintes extérieures et internes. Le recruteur va définir des compétences et des qualités personnelles que le futur candidat devra posséder. Il précisera également la formation souhaitée et l’expérience requise.

**3- Recherche de candidats** : **la rédaction de l’annonce**

La rédaction de l’annonce de l’offre d’emploi est une retranscription de la définition du poste et du profil recherchés. C’est une expression du besoin de l’entreprise sur le marché du travail qui peut se faire via différents supports de diffusion.

Le but de l’annonce est d’attirer, séduire et donner envie aux candidats de répondre.

La finalité de l’annonce est d’obtenir un nombre suffisant de bonnes candidatures pour effectuer une réelle sélection »[[36]](#footnote-37).

**4- La sélection des candidats**

Cette sélection commence par un premier tri sur les candidatures reçues. En effet, il faut effectuer, non seulement une première étude des qualifications en termes de formation scolaire, mais également en termes d’expérience lors du parcours professionnel des candidats.

Suite à ce premier tri, deux choix peuvent s’opérer. Selon le niveau de qualification du poste, soit le candidat est convoqué à un entretien, soit il remplit un questionnaire.

**L’entretien :** l’entretien est utilisé dans quasiment tous les recrutements. Son importance est capitale car de nombreux responsables du personnel disent se faire une idée sur le candidat en quelques minutes»[[37]](#footnote-38).

Cet entretien a deux objectifs. Tout d’abord, il informe le candidat sur l’entreprise ainsi que le poste à pourvoir. Et il permet également à l’entreprise de s’informer afin de déterminer si le candidat dispose du profil adéquat.

**• Test éventuel:**

Le recruteur dispose d’un autre outil qui lui permet d’effectuer sa sélection et d’aboutir à une décision[[38]](#footnote-39). Il peut avoir recours aux tests. En effet, le recours aux tests permet, non seulement de vérifier de façon objective les points faibles des candidats, mais également d’observer les aptitudes de ceux-ci. Ces tests permettent à la fois de valider les compétences indiquées par les candidats dans leur CV et dans leur lettre de motivation et de les comparer aux aptitudes nécessaires pour l’emploi proposé par l’entreprise[[39]](#footnote-40).

**5- La décision:**

Elle consiste pour une organisation à choisir (pour conclure un contrat) parmi plusieurs candidats la personne qui satisfait le mieux aux exigences du poste à pourvoir et aux besoins des deux partenaires.

**Section 3: La période d’essai**

Il est souvent stipulé, dans un contrat individuel de travail qu’une première phase sera consacrée à l’essai du travailleur. En droit algérien, la période d’essai est régie par les art.18, 19 et 20 de la Loi 90-11.

**1- Définition de la période d’essai**

La période d’essai est considérée comme faculté accordée à l’employeur de soumettre le travailleur nouvellement recruté à l’épreuve pour évaluer les compétences du salarié dans son travail[[40]](#footnote-41), notamment au regard de son expérience, et au salarié d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent[[41]](#footnote-42). Si l’essai s’avère satisfaisant, le contrat de travail sera alors confirmé.

La période d’essai suppose donc que le salarié soit placé dans les conditions normales d’emploi qui sont attachées au poste de travail.

La période d’essai ne se présume pas; ce qui signifie qu’elle doit impérativement être prévue par le contrat de travail. En effet, la période d’essai n’est pas obligatoire, seul l’employeur est en mesure d’apprécier si le salarié embauché doit être ou non soumis à une période d’essai.

Lorsque l’employeur mentionne une période d’essai dans le contrat de travail, celle-ci débute au jour de la prise de poste du salarié, quelle que soit la date effective de signature du contrat de travail.

Pour garantir une parfaite sécurité juridique, il est recommandé de faire coïncider la date effective d’entrée en fonction du salarié et la date de signature du contrat de travail.

Durant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat sans indemnité ni préavis.

**2- La durée de l’essai**

La période d’essai ne doit pas dépasser les 06 mois conformément à l’article 18 de la loi 90-11 modifiée et complétée. Cette période peut être portée à douze mois pour les postes de travail de haute qualification.

Durant la période d’essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires et cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l’organisme employeur lorsqu’il est confirmé à l’issue de la période d’essai[[42]](#footnote-43). puis renvoie à la négociation collective quant à la fixation de cette durée, en fonction du niveau de qualification de chaque catégorie professionnelle. Mais ces durées maximales s’entendent-elles renouvellement compris?

Devant le silence de la loi, la négociation collective a fait dégager plusieurs tendances quant à la fixation de la durée de l’essai:

La plupart des conventions collectives ont prévu une durée de l’essai qui varie entre:

* 1-et 2 mois pour le personnel d’exécution
* 2-et 3 mois pour le personnel de maîtrise
* 6 mois pour le personnel d’encadrement

Et ont permis son renouvellement une seule fois de façon à respecter les durées maximales prévues par la loi.

Cependant, certaines autres conventions collectives ont interprété le silence du législateur comme une interdiction implicite de renouveler l’essai.

Enfin, certaines conventions–semble-t-il-ont fait une lecture « extrémiste » de ce silence en partant du principe que les durées maximales prévues par la loi seraient des durées initiales que rien n’empêche de dépasser en prévoyant la possibilité de leur renouvellement une fois[[43]](#footnote-44).

Au terme de la période d’essai, le salarié est définitivement embauché.

**3- Principales caractéristiques de la période d’essai**

Lapérioded’essai **:**

* Elle n’est pas obligatoire;
* Doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d’engagement;
* A une durée maximale fixée par la loi;
* La période d'essai peut être renouvelée;
* Peut, sauf abus, être rompue librement (sans justification particulière de l’une ou l’autre des parties contractantes;
* Confère au travailleur, durant la période d’essai, les mêmes droits et obligations que des travailleurs occupant des postes de travail similaires.

**4) La rupture de l’essai**

La liberté de rompre le contrat de travail au cours –ou à l’expiration- de la période d’essai, sans préavis ni indemnités semble être la caractéristique essentielle de cette première phase de la relation de travail ; elle constitue même sa raison d’être.

Cette solution a été consacrée depuis 1975 par l’article 10 de l’Ordonnance 75-31 (abrogée depuis) qui prévoyait que « pendant la période d’essai, la relation peut être librement rompue par l’une ou l’autre des parties sans motif et sans préavis ni indemnité » , position reprise dans les mêmes termes par l’article 6 du décret 82-302(abrogé), et enfin par l’article 20 de la Loi 90-11(Cependant l’art.120 de la même Loi renvoie aux conventions collectives la possibilité de prévoir un préavis à respecter lors de la rupture de l’essai.

Cependant, cette affirmation doit être aujourd’hui nuancée car l’absence de préavis ne se vérifie pas toujours, et la rupture de l’essai peut, lorsqu’elle est déclarée abusive donner droit à indemnité au profit du salarié.

**5) confirmation**

Si aucune des deux parties n’a usé de son droit de résiliation ; le contrat de travail est maintenu et le travailleur est confirmé au poste de travail qu’il occupait. L’article 19 énonce que « *la période d’essai est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l’organisme employeur lorsqu’il est confirmé…* ».

**Chapitre 2: La conclusion du contrat de travail**

La conclusion d’un contrat de travail entre l’employeur et le travailleur donne naissance à une relation individuelle de travail, régie par les dispositions de la loi 90-11, les termes des conventions collectives et les clauses du contrat de travail.

Selon l’article 8 de la loi 90-11 La relation individuelle de travail prend naissance par le contrat de travail, écrit ou non écrit, conclu entre l’employeur et le travailleur. L’étude du contrat de travail repose essentiellement sur l’étude des conditions de validité du contrat de travail, les principales caractéristiques du contrat de travail, l[es différents types de contrat de travail](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/) et en dernier la preuve du [contrat de travail](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/).

**Définition du contrat de travail**

Le contrat de travail est une convention par laquelle un salarié exécute pour le compte d’un employeur et sous ses ordres un travail déterminé pour une durée déterminée ou indéterminée et moyennant une rémunération convenue.

**Section 1: Les principales caractéristiques du contrat de travail**

* Le contrat de travail est un contrat de subordination:

L'existence d'un lien de subordination constitue le critère fondamental pour déterminer l'existence d'un contrat de travail. Le contrat de travail est un contrat de subordination dans lequel le travailleur doit se soumettre aux directives de son employeur, faute de quoi, il encourt le risque de se voir infliger des sanctions par l’employeur qui exerce son pouvoir de direction et son corollaire, le pouvoir disciplinaire sur ses employés (subordination d’ordre juridique). Il y a aussi la subordination économique renvoyant à un état de dépendance économique.

Le lien de subordination suppose :

* l'exercice d'un contrôle de l'employeur sur l'employé
* l'exercice d'un travail dans le cadre d'un service organisé
* l'employeur met à la disposition de son employé des moyens nécessaire à la réalisation de la prestation de travail

Le contrat de travail doit respecter la législation du travail et les conventions collectives. Les deux parties disposent néanmoins d’une certaine liberté dans la détermination des conditions de travail à la condition que le contrat ne contienne pas de dispositions moins favorables au travailleur que celles prévues par la législation et les conventions collectives applicables à la branche d’activité de l’entreprise.

* C’est un contrat non formel qui peut être écrit ou non écrit à l’exception des cas où il doit obligatoirement prendre la forme d’un écrit (le CDD). La loi stipule à cet effet que le contrat de travail est établi dans les formes qu’il convient aux parties contractantes d’adopter, mais que la relation de travail existe en tout état de cause par le seul fait de travailler pour le compte d’un employeur[[44]](#footnote-45).

**Section 2:** **Conditions de validité d’un contrat de travail**

Un contrat de travail doit – comme tout autre contrat - répondre aux conditions de validité fixées par le droit civil[[45]](#footnote-46). Pour conclure un contrat de travail valable, il est donc en principe exigé :

Trois conditions de fond doivent être remplies:

* les parties soient capables de conclure un contrat ;
* les parties donnent valablement leur consentement ;
* l’engagement porte sur un objet déterminé ;

**1- Conditions de validité d’un contrat**

1. **Condition de fond**

La loi 90-11 est muette sur les conditions de fond relatives à la conclusion du contrat de travail. Les conditions conclusion du contrat de travail répondent aux règles de droit commun relatives au changement de consentement, la capacité, l’objet et la cause du contrat de travail.

* **La capacité de contracter**

Pour pouvoir conclure un contrat de travail, la capacité des parties contractantes doit se référer aux règles du droit civil[[46]](#footnote-47) . Les principes de droit civil de la capacité s’appliquent à l’employeur et au travailleur en tant que partie au contrat.

La capacité juridique est fixée à 19 ans.

L’âge minimum requis pour un recrutement dans une entreprise ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans, sauf dans le cadre de contrats d’apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Cependant, cette dérogation est subordonnée à la condition de l’autorisation du tuteur pour tout postulant qui n’aurait pas encore atteint l’âge de la majorité[[47]](#footnote-48).

* **La validité du consentement**

Le consentement valable des parties est exigé pour conclure un contrat de travail. Il doit être exempt des vices susceptibles d’entacher le consentement comme l’erreur, le dol et la violence.

Un contrat de travail peut donc seulement être conclu lorsque l’employeur et le travailleur ont valablement consenti à la conclusion du contrat de travail. En d’autres mots, il faut un échange de consentements entre les parties, ce qui signifie que chacune des deux parties a la volonté de conclure un contrat de travail.

Aucune condition de forme n’est prévue pour donner le consentement lors de la conclusion d’un contrat de travail. Le consentement peut dès lors également être verbal.

* **La validité de l’objet et de la cause**

Les prestations de travail, le paiement du salaire et l’obligation sont l’objet du contrat de travail.

L’objet du contrat de travail doit être possible et certain – c’est-à-dire déterminé ou déterminable. Le travail et le salaire ne doivent pas être fixés dans les moindres détails, mais ils doivent être déterminables. Cela signifie que le contrat contient des éléments objectifs permettant de déterminer l’objet du contrat sans qu’un nouvel accord de la part des parties soit nécessaire.

l’objet doit être existant ou possible, déterminé ou déterminable et ne doit pas être contraire à la loi [[48]](#footnote-49). Pour qu’un contrat de travail soit valable, il est également question d’une cause licite. En d’autres mots, les obligations réciproques des parties ne peuvent être contraires à l’ordre public, aux bonnes mœurs, ou aux dispositions impératives.

**B- Condition de forme**

En règles générales le contrat de travail n’exige aucune forme particulière sauf dans des cas exceptionnels où il doit être écrit, comme c’est le cas du contrat de travail à durée déterminée.

Le contrat de travail est un contrat consensuel et la relation de travail existe du simple fait que de travailler pour le compte de quelqu’un d’autre[[49]](#footnote-50) .

Cela n’empêche pas le recours à certaines formalités de base dans l’élaboration du contrat. En pratique, le contrat de travail est généralement écrit et peut prendre la forme d’une lettre d’engagement, notamment dans le secteur public.

En tout état de cause, le contrat de travail doit indiquer:

* L’identité et les coordonnées des parties soussignées du contrat (l’employeur, l’employé)
* Lieu où le travail est effectué,
* Durée de travail (CDI ou CDD),
* Date de début du contrat,
* Période d’essai,
* Nature et les tâches assignées
* Horaire de travail
* Rémunération : salaire, prime
* Les délais de préavis en cas de rupture de contrat.
* Mention sur ce que le contrat de travail respecte dans la convention collective

**2- La preuve de la validité d’un contrat de travail**

En droit Algérien la relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.

L’absence de l’écrit ne saurait remettre en cause la validité du contrat e travail. On peut prouver l’existence du contrat de travail ainsi que sa validité par tout moyens (écrit, témoignage, serment, aveu, présomption, la carte syndicale,...)[[50]](#footnote-51), ce qui rend facile aux travailleurs de réclamer leurs droits. Cette règle empêche en effet l’employeur de se défaire de la relation du travail en l’absence d’un écrit.

**Section 3:** [**Les différents types de contrat de travail**](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/)

En droit algérien, la relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit[[51]](#footnote-52). La législation du travail consacre le principe de pérennité des relations de travail en décidant que la relation doit être conclue à durée indéterminée CDD et en ne reconnaissant pas à l’employeur le droit absolu d’y mettre fin.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières d’emploi, le législateur a permis le recours exceptionnel aux CDD sous certaines conditions[[52]](#footnote-53), ou au contrat de travail à temps partiel.

1. **Contrat à durée indéterminée (CDI): Le principe de la pérennité des relations de travail**

Selon l’article 11 de la loi 90-11 le contrat à durée indéterminée constitue la norme juridique car le code du travail affirme que le contrat de travail est conclu sans limitation de durée.

Ce principe ne laisse pas aux entreprises la liberté de contracter des relations de travail à durée déterminée sans que cela ne soit justifié par une situation exceptionnelle et légitimée.

La forme de contrat de travail la plus répandue, et c'est aussi la plus recherchée par les entrants sur le marché du travail car elle garantit une certaine pérennité de l'emploi.

Le CDI ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

1. **Contrat à durée déterminée (CDD)**

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée que pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés limitativement par l’article 12 de la Loi 90-11.

Le législateur, par le biais de loi n°90-11 autorise l’employeur à conclure le CDD dans les limites des cas juridiques prévus à l’article 12, lui donnant ainsi une autorité facilitant la gestion de son entreprise, ce qui lui permet de faire un usage optimal et flexible des éléments humains et financiers.

Ces cas sont énumérés de façon limitative et l’exécution du contrat se fait dans les conditions fixées par celui-ci, selon la nature des tâches pour lesquelles il est conclu. a savoir :

**A- Lorsque le travailleur est recruté pour l’exécution d’un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables**

Il s’agit là des tâches qui ne sont pas censées relever de l’activité habituelle de l’entreprise, en raison des compétences spécifiques qu’elles demandent (ex. marchés de constructions et travaux publics, travaux de peinture, rénovation, décoration…etc).

**B- 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**

C'est le fait de recruter pour combler une absence temporaire du salarié dont on a l’obligation de conserver son poste de travail jusqu'à son retour.

Le raisonnement justifiant le recours à un CDD nécessite deux conditions :

− Le remplacement d’un titulaire;

− L’absence temporaire du titulaire de son poste de travail.

**C-Lorsqu’il s’agit pour l’organisme employeur, d’effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu**

Ce cas concerne les travaux permanents. Bien que l’origine du travail ne soit pas le même, la périodicité de ces travaux est répétée régulièrement, malgré l’interruption du temps.

**D- Lorsqu’un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient**

Le surcroît de travail désigne une charge inhabituelle de travail dans l’entreprise. Quant aux travaux saisonniers, ils se répètent chaque année à une date approximativement fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie.

**E- Lorsqu’il s’agit d’activités ou d’emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires**

Ces activités peuvent être assimilées aux contrats d’usages pour lesquels il est habituel de ne pas recourir au CDI en raison de la nature temporaire de l’activité en question (ex: les exploitations forestières, la réparation navals, l’hôtellerie, la restauration…).

Mais l’expression employée par le législateur algérien est vague et emporte une interprétation plus large du CDD.

Il incombe à l’inspecteur du travail territorialement compétent de s’assurer que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l’un des cas expressément cités par l’article 12 et de vérifier que la durée qui y est prévue correspond bien à l’activité pour laquelle le travailleur a été recruté

Le recours au contrat de travail à durée déterminée est interdit dans les situations autres que celles-citées par l’article 12 de la loi 90-11. Lorsqu’un CDD est conclu en violation de la loi, le salarié peut demander la requalification de son contrat de travail, sauf que, la demande de requalification doit intervenir pendant la durée de validité du contrat de travail.

La demande de requalification est portée directement devant le bureau de conciliation, qui siège auprès des services de l’inspection du travail territorialement, qui statue sur le fond du différend qui oppose le salarié à son employeur.

Si l’employeur refuse de requalifier du contrat à durée déterminée, un procès-verbal de non conciliation est établi en deux exemplaires et remis aux parties.

A cet effet, le salarié peut intenter une action devant la section sociale du tribunal territorialement compétent, pour demander la requalification du CDD en CDI.

Contrairement à la législation antérieure qui faisait transformer le CDD en CDI dès qu’il est renouvelé plus d’une fois[[53]](#footnote-54), la législation actuelle ne prévoit aucune limite au renouvellement des CDD. Les employeurs en profitent pour proposer aux salariés des renouvellements de contrats pour des postes permanents, en les motivant par les causes les moins claires possibles, comme le surcroît du travail, et que les salariés acceptent au risque de se retrouver au chômage [[54]](#footnote-55).

1. **Contrat de travail à temps partiel (mi temps)**

Apparu pour la première fois dans la législation de 1981. Définie par l’article 2 du décret 97-473 « est considéré comme travail à temps partiel, tout travail dont la durée est inférieure à la durée légale de travail sans que la durée convenue entre l’employeur et le travailleur ne soit inférieure à la moitie de la durée légale de travail».

Le principe de recours au temps partiel est posé par les articles 12 et 13 de la loi 90-11, il est réglementé par le décret 97-473 du 08-12-1997 relatif au travail à temps partiel.

Le recours au travail à temps partiel est limité à deux hypothèses énoncées par les articles 3 et 4 du décret d’application :

1. **Baisse du volume de travail** : seul l’employeur à l’opportunité de mettre en place le travail à temps partiel. Elle peut provenir d’un contexte économique difficile[[55]](#footnote-56). La baisse de volume de travail permet à l’employeur de prendre l’initiative d’embaucher à temps partiel et de créer le poste de travail.
2. **A la demande du travailleur** : le travailleur peut demander le passage au temps partiel pour convenance personnelle. La demande de changement d’horaire constitue une modification du contrat de travail.

L’employeur est libre de refuser cette demande. S’il donne son accord, le salarié ne pourra pas, par la suite, exiger le retour à temps plein. Aucune disposition ne consacre un tel droit.

**Chapitre 3: Les effets juridiques du contrat de travail**

La conclusion de la relation de travail engendre des droits et obligations des parties contractantes. Les effets du contrat sont étayés à travers l’étude des droits et obligations de chaque partie du contrat.

**1- Les droits et les obligations des parties contractantes**

**A- Les droits et les obligations du travailleur**

* **Les droits du travailleur**

Les droits attribués aux travailleurs sont principalement cités par les articles 5 et 6 de la loi 90-11 modifiée et complétée.

* **Le droit au salaire**

Considéré comme l’un des droits fondamentaux du travailleur, le travailleur a droit à une rémunération en contrepartie du travail fourni. Le salaire se compose de deux parties principales: Salaire de base et les éléments variables du salaire (toutes sortes d’indemnités (l’ancienneté, heures supplémentaires, travail de nuit,...) et de primes dont celle liée à la rentabilité de l’entreprise pour arriver au salaire final perçu par le salarié).

Le droit à la rémunération est protégé à travers les règles suivantes :

- Respect du principe « à travail égal salaire égal »,

- Le droit de préférence : Lorsque l’employeur est débiteur envers plusieurs créanciers, les salaires des travailleurs sont prioritaires 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.

- Le salaire ne peut en aucun cas faire l’objet d’une saisine,

- Aucun employé ne doit percevoir à un salaire inférieur du salaire national minimum garanti SNMG.

-Est interdite toute discrimination entre les employés en matière de rémunération basée sur le sexe, l’âge, situation sociales,….

* **Droit à une durée de travail légale**

La durée légale de travail est un élément très important du contrat de travail. Définie comme « le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de l’organisme employeur ; sur le lieu même de son travail ou en un autre lieu ; aux fins de préparer ou d’exécuter les taches inhérentes à son poste de travail »[[56]](#footnote-57). L’employeur ne peut dans les conditions normales de travail faire travailler les salariés plus que la durée légale qui est fixée à quarante-quatre (40) heures par semaine, répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables[[57]](#footnote-58).

Le temps de travail se déroule dans la journée, au cours de la semaine. Le jour normal de repos correspondant est fixé dans l’article 33 de la loi 90-11 au vendredi.

La durée de 40 heures de travail peut être réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux, comme elle peut être augmentée pour certains postes de travail comportant des périodes d’inactivité[[58]](#footnote-59).

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[[59]](#footnote-60).

L’employeur ne peut demander aux travailleurs des heures supplémentaires. Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service, sans que ces heures n’excèdent 20% de ladite durée légale. Cette durée peut dépasser les 20% dans les cas suivants [[60]](#footnote-61):

* Pour prévenir des accidents imminents ou réparer les dommages résultant d’accidents,
* Pour achever des travaux dont l’interruption risque d’engendrer des dommages.

Le recours aux heures supplémentaires n’est possible que dans le cas ou le travailleur est occupé à temps plein ; au-delà, le temps de travail effectué par ce dernier en heure supplémentaire.

**Permanences et astreintes** :

La permanence est définie comme une sujétion de service imposée aux travailleurs sur les lieux de travail en dehors des heures normales de travail et durant les jours de repos hebdomadaires et les fériés chômés et payés. Durant le temps de la permanence, le travailleur est tenu de rester à la disposition de l’entreprise pour répondre aux besoins éventuels et prendre les mesures nécessaires en cas d’urgence[[61]](#footnote-62).

L’astreinte est considérée comme une sujétion de service imposée à domicile ; en dehors des heures de travail ; le travailleur se tient à la disposition de l’entreprise en vue de recevoir des informations relatives à une intervention.

* **Le droit au repos et au congé:**

1. **Le repos hebdomadaire** : le repos hebdomadaire après l’indépendance était fixé au dimanche. La loi de 1976 instaure le vendredi comme jour de repos hebdomadaire.

La loi accorde au travailleur le droit à une journée entière de repos par semaine. L’employeur ne saurait user d’artifice et diviser le jour de repos en deux tranches (par exemple une matinée le dimanche et un après midi le jeudi).

Le travail est réparti dans la semaine sur cinq jours ouvrable au minimum. Le travailleur ne peut être occupé plus de six jours par semaine. L’employeur peut utiliser un jour supplémentaire à conditions de respecter la durée légale de travail (40 heures) et le droit au repos hebdomadaire du travail.

1. **Le congé annuel** : La loi garantit aux travailleurs le droit au congé annuel. Aux termes de l’article 41, le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail. La durée globale ne peut excéder trente jours calendaires par année de travail. Durant le congé annuel la relation de travail ne peut être ni suspendu ni rompue[[62]](#footnote-63).

**Augmentation de la durée**: la durée du congé annuel peut être augmentée. En effet, la pénibilité et la dangerosité et la des travaux sont parfois à l’origine de cette augmentation[[63]](#footnote-64).

**Congé annuel** **supplémentaire** : le congé annuel supplémentaire est accordé exclusivement aux travailleurs occupés dans les wilayas du sud ; en raison de la spécifié des conditions d’accomplissement du travail. Il ne peut être inférieur à dix jours.

Programmation des départs en congé annuel fait partie de l’organisation technique que l’employeur met en place.

En règle générale, le congé annuel est pris en une seule fois. Toutefois ; son fractionnement est admis si les nécessité de service l’exigent ou le permettent, ou lorsque le travailleur en fait la demande.

Le congé annuel peut être interrompu pour cause de service[[64]](#footnote-65) ou de maladie du travailleur[[65]](#footnote-66). Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d’un mois de congé annuel[[66]](#footnote-67).

* **Le droit à la protection**

Le droit à la protection prend plusieurs formes comme la protection sanitaire, la protection professionnelle et la protection sociale.

* ***La protection de la santé des travailleurs*** est un droit fondamental du travailleur. Elle constitue une priorité des pouvoirs publics et est une obligation de l’organisme employeur. La loi de 1988 garantit aux travailleurs le droit à l’hygiène, la sécurité et la médecine de travail. Ces mesures doivent être garantir la prévention des risques professionnels.
* **L’hygiène** **et** **sécurité** : aux termes de l’article 3 de la loi 88-07 ; l’organisme employeur est tenu d’assurer L’hygiène et sécurité aux travailleurs. Les locaux affectés au travail, leur environnement les emplacements et toutes installations mises à la disposition des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d’hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs. Ils doivent être conçus et entretenus de manière à garantir leur sécurité. Ces prescriptions doivent tendre à assurer la protection collective des travailleurs.

L’employeur est obligé à assurer la protection individuelle du travailleur. Il doit bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection d’une efficacité reconnue.

* **La médecine du travail**: constitue une obligation de l’organisme employeur. Elle pour but de protéger la santé physique, mentale et sociale des travailleurs contre les risques liés au travail, ou aux conditions dans lesquelles effectué ce travail.

La médecine du travail dont le double rôle préventif essentiellement et curatif accessoirement, a pour but de :

* Promouvoir le plus haut degré de bien être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d’élever le niveau des capacités de travail et de création,
* Prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des¬ accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé,
* Identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d’éliminer tous les facteurs, qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs,
* Placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs¬ aptitudes physiologiques et psychologiques et, en règle générale, adapter le travail à l’homme et chaque homme à sa tache,
* Promouvoir le plus haut degré de bien être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d’élever le niveau des capacités de travail et de création, Prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des¬ accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé, Identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d’éliminer tous les¬ facteurs, qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs, Placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs¬ aptitudes physiologiques et psychologiques et, en règle générale, adapter le travail à l’homme et chaque homme à sa tache,
* Pour survenir à ces objectifs, plusieurs taches sont attribuées au médecin du travail. Ces taches peuvent être classées en :
* activités préventives[[67]](#footnote-68),
* activités curatives[[68]](#footnote-69),
* activités administratives[[69]](#footnote-70).

La médecine du travail en tant qu’une obligation de l’organisme employeur. Son exercice est soumis aux dispositions législatives en vigueur[[70]](#footnote-71).

Selon le nombre de travailleurs et le type d’exposition professionnelle (faible ou forte), l'organisme employeur est tenu de mettre en place:

* Soit un service de médecine du travail autonome,
* Soit de créer ou de participer à la création, sur une base territoriale, d'un service inter-organismes de médecine du travail,
* Soit d'établir, selon une convention type, une convention avec le secteur sanitaire.

Au cas où le secteur sanitaire ne peut répondre à la demande de l'organisme employeur ou s'il ne s'acquitte pas ses obligations, l'organisme employeur est tenu d'établir une convention, selon une convention type, avec toute structure compétente en médecine du travail.

* ***La protection sociale***: tout employeur a l’obligation de déclarer et d’assurer ses salariés à la Caisse nationale des assurances sociales[[71]](#footnote-72).

Le système algérien de sécurité sociale se caractérise par :

- L’Unification des régimes basée sur les principes de la solidarité et de la répartition ;

- L’affiliation obligatoire de tous les travailleurs, salariés, non salariés, assimilés à des salariés. L’affiliation est également obligatoire pour d’autres catégories de personnes dites catégories particulières ;

- L’unification des règles relatives aux droits et aux obligations des bénéficiaires.

Le système comprend toutes les branches de la sécurité sociale prévues par les conventions internationales, à savoir l’assurance maladie, l’assurance maternité, l’assurance invalidité, l’assurance décès, la branche accidents du travail et maladies professionnelles, la retraite (l’assurance vieillesse), l’assurance chômage et les prestations familiales financées par l’état.

Le système de sécurité sociale est constitué de cinq caisses nationales placées sous la tutelle du ministère du travail de l’emploi et de la sécurité sociale :

* La [Caisse Nationale d'Assurances Sociales des travailleurs salariés (CNAS)](https://cnas.dz/fr/) [[72]](#footnote-73);
* La Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-salariés (CASNOS);
* La [Caisse Nationale des Retraites (CNR)](http://cnr.dz/);
* La [Caisse Nationale de l'Assurance chômage (CNAC)](http://www.cnac.dz/) ;
* La Caisse Nationale des Congés Payés et du Chômage-Intempéries des Secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et de l’Hydraulique.
* **Les droits Constitutionnels**
* Le droit à la grève :

Le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle, qui consiste dans la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles dont l'employeur a eu connaissance.

* Le droit syndical:

Est désigné par le droit syndical, la liberté reconnue aux travailleurs et aux employeurs de constituer des organisations syndicales autonomes en vue de défendre leurs intérêts matériels et moraux.

* Le droit à la participation:

La Constitution préconise l’organisation de l’Etat sur des bases de démocratie et de justice sociale, et c’est dans ce sens que la législation du travail prévoit la constitution d’un comité de participation au sein de l’entreprise et détermine sa composition et ses attributions.

À travers ce comité, les travailleurs sont censés jouir d’un droit de participation à la gestion de l’entreprise, mais en réalité, ce droit se limite à émettre des avis et des recommandations sans détenir aucun pouvoir décisionnel[[73]](#footnote-74).

En revanche, le véritable aspect du droit à la participation des travailleurs réside dans le droit à la négociation collective qui signifie la reconnaissance de la participation des travailleurs à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi[[74]](#footnote-75).

* **Les obligations du travailleur**

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre de la relation de travail [[75]](#footnote-76):

- accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l’organisation du travail mise en place par l’employeur,

- contribuer aux efforts de l’organisme employeur en vue d’améliorer l’organisation et la productivité,

- exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l’employeur dans l’exercice normal de ses pouvoirs de direction,

- observer les mesures d’hygiène et de sécurité, établies par l’employeur en conformité avec la législation et la réglementation, accepter les contrôles médicaux internes et externes que l’employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d’assiduité,

- participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l’employeur engage dans le cadre de l’amélioration du fonctionnement ou de l’efficacité de l’organisme employeur ou pour l’amélioration de l’hygiène et de la sécurité,

En dehors des heures de travail, le travailleur doit s’abstenir d’accomplir certaine activités pouvant porter préjudice à 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, mode d’organisation et, d’une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l’organisme employeur sauf s’ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie (Le respect du secret professionnel).

**B- Les droits et les obligations de l'employeur**

* **Les droits de l’employeur**

L’employeur a le droit :

* d'embaucher un employé à son service
* L’employeur dirige l’entreprise et ses salariés. A ce titre, il dispose du pouvoir d’édicter des règles au sein de l’entreprise, à travers notamment le règlement intérieur, et du pouvoir disciplinaire pour sanctionner la faute d’un salarié:
* [**Le règlement intérieur**](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/le-reglement-interieur)

Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur. Il fixe les obligations les règles relatives à l’organisation technique du travail, à l’hygiène, à la sécurité et à la discipline[[76]](#footnote-77).

Le règlement intérieur est soumis pour avis aux organes de participation - a défauts, aux représentes des travailleurs-, avant sa mise en application[[77]](#footnote-78). Il est ensuite déposé auprès de l’inspection de travail territorialement compétente pour avis de conformité.

L’établissement du règlement intérieur devient obligatoire dans les entreprises ou établissements employant 20 salariés et plus[[78]](#footnote-79).

* **Pouvoir disciplinaire :**

Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l’employeur lui permettant d’établir des règles que les salariés de l’entreprise devront respecter, à peine de sanctions pouvant aller jusqu’au licenciement.

La sanction doit être **proportionnée** à la faute commise

L’exercice de ce droit disciplinaire se caractérise par quatre éléments principaux:

1. **L’existence d’une faute du salarié**[[79]](#footnote-80), la qualification des faits fautifs peut varier domaine professionnel à un autre, ce qui apparait comme un fait impardonnable dans une activité donnée, passe pour un acte insignifiant dans une autre activité[[80]](#footnote-81).
2. **La sanction de la faute du salarié**, est une mesure autorisant l’employeur de prononcer, à l’encontre du travailleur fautif, une décision disciplinaire pouvant affecter sa carrière ou sa présence dans l’organisme employeur. Elle doit être concordé, coïncider avec la gravité du fait incriminé[[81]](#footnote-82)..
3. **La procédure disciplinaire à respecter (le règlement amiable)**, il consiste à un recours interne, transmis au titulaire du pouvoir disciplinaire dans un délai déterminé par le règlement.
4. **Le contrôle juridictionnel des sanctions disciplinaires** : le pouvoir disciplinaire ne peut s’exercer que dans un cadre légal et les décisions du chef d’entreprise en la matière sont soumises au contrôle juridictionnel

* L’employeur à aussi le pouvoir de résilier et de rompre le contrat de travail dans les limites autorisées par la loi.
* **Les obligations de l’employeur**

L’employeur s'engage à :

* Fournir au salarié le travail convenu et de donner les moyens nécessaires à l’exécution du contrat de travail.
* Verser le salaire convenu aux dates et lieux fixés en respectant la réglementation en vigueur,
* Obligations en matière d’hygiène et de sécurité (protéger la santé physique et mentale des salariés)
* Obligation d’information en matière de prévoyance complémentaire (par affichage dans l’entreprise),
* Obligation relative à la tenue des registres ( registre unique du personnel contient les informations, délégués du personnel, des accidents, contrôles médicaux, sécurité incendie, repos, congé,…
* Obligations en matière de formation des salariés.

**Chapitre 4: Suspension et la fin de la relation du travail**

**Section 1: La suspension de la relation du travail**

Il peut arriver qu'en cours d'exécution du contrat, le salarié soit empêché à un moment d'exécuter ses obligations.

Le contrat est alors provisoirement suspendu et son exécution reprend dès que cesse la cause ayant entraîné la suspension[[82]](#footnote-83).

Le contrat de travail peut être suspendu par différents événements d'ordre privé ou professionnel, à savoir:

– Accord mutuel des parties, l’employeur et le travailleur peuvent conclure un accord de consentement pour suspendre la relation du travail momentanément pour un motif justifié, par exemple pour des raisons personnelles ou familiales (la maladie du conjoint ou de l’enfant, les études ou recherches …etc), le travailleur peut demander sa mise en disponibilité. Comme il peut aussi demander à l’employeur un congé sans solde et il reste à ce dernier d’accepter ou refuser la demande[[83]](#footnote-84).

- Congés de maladie ou assimilés, tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période d'incapacité de travail qui résulte d'une maladie ou d'un accident. Dans ce cadre, un certain nombre [d’obligations](https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au) restent à charge du travailleur. En principe, le travailleur conserve son droit à la rémunération durant une certaine période. Ce droit diffère selon qu’il s’agit d’une maladie ou d’un accident de [droit commun](https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au) ou [d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle](https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au) ou suite au repos de l’accouchement

– L’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,

– L’exercice d’une charge publique élective,

– Privation de liberté du travailleur constitue un motif de suspension de la relation de travail tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée, la détention préventive ne saurait être une cause de rupture de la relation de travail, mais seulement de sa suspension.

– D’une décision disciplinaire, dans le cadre de l’exercice de son pouvoir disciplinaire, l’employeur peut décider d’une sanction disciplinaire suspensive de la relation de travail, à l’encontre d’un salarié fautif.

– L’exercice du droit de grève : le droit à la grève est un droit constitutionnel et est garanti par la loi. L’exercice de ce droit ne peut justifier la rupture du contrat de travail.

A cet effet, aucune autorité n’est habilitée à infliger une peine quelconque aux employés en grève et aucun employeur peut licencier ses employés grévistes ni même procéder au recrutement de nouveaux salariés en vue de les remplacer.

La suspension de la relation de travail engendre trois effets décrits comme suit:

* La suspension de la rémunération: la suspension de la relation de travail entraîne la suspension des obligations qui découlent du contrat pour les deux parties. Comme le travailleur cesse de travailler, l’employeur cesse de le rémunérer.
* L’interdiction de sanction disciplinaire durant la suspension: il est interdit à l’employeur de prendre toute mesure disciplinaire à l’encontre du travailleur durant la période de suspension de la relation de travail, quelle qu’en soit la cause, et cette règle a été plusieurs fois réaffirmée par la Cour suprême. La suspension de la relation de travail fait perdre en effet à l’employeur son pouvoir disciplinaire qu’il exerce sur le travailleur au nom de la subordination, à l’image de tous les autres effets du contrat de travail suspendu.
* La réintégration du travailleur à la fin de la suspension: les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalent à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

**Section 2: la fin de la relation du 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.

Outre les causes anodines de la cessation de la relation de travail, il convient de s’étaler sur le licenciement, étant un moyen de rupture unilatérale, dont dispose l’employeur, et qu’il est nécessaire d’encadrer pour éviter qu’il n’en abuse.

Le licenciement disciplinaire doit se faire dans le respect des procédures fixées par le règlement intérieur. Le pouvoir disciplinaire ne peut s’exercer que dans un cadre légal et les décisions de l’employeur sont soumises au contrôle juridictionnel

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, il suscite le recours préalable aux moyens de règlement amiable organisés par la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail.

Ce n’est donc qu’après l’échec de la conciliation que le travailleur, injustement congédié, peut saisir le tribunal siégeant en matière sociale, muni d’un pv de non conciliation.

La première audience du tribunal est fixée, au plus tard, dans les quinze (15) jours suivant la date d’introduction de la requête introductive d’instance. Le tribunal est tenu d’y statuer dans les plus brefs délais[[84]](#footnote-85) .

Si le licenciement d’un travailleur survient en violation des procédures légales et/ou conventionnelles 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.

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.

* **Le licenciement pour compression d’effectif**

Le licenciement pour raisons économiques était pratiquement méconnu sous l’égide du socialisme, en raison de la solvabilité présumée de l’Etat, seul actionnaire des entreprises. Ce n’est qu’avec la promulgation de la loi 90-11, dans un climat économique complexe, que la notion de licenciement économique s’est discernée en Algérie.

Pour éviter un recours systématique au licenciement collectif, le licenciement pour compression d’effectif obéit à un nombre important de conditions, de fond et de forme, destinées à protéger les travailleurs contre la perte de l’emploi. Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, il appartiendra au travailleur d’engager des poursuites judiciaires.

a- L’exigence d’une cause économique :La loi autorise l’employeur à procéder à des compressions d’effectifs, pouvant se traduire par des licenciements, lorsque des raisons économiques le justifient [[85]](#footnote-86). L’existence d’une raison économique est donc la condition principale de la mise en œuvre d’une compression d’effectif.

b- Les conditions procédurales: l’élaboration d’un volet social comme mesure préventive[[86]](#footnote-87). Avant de procéder à une compression d’effectif, l’employeur est tenu de recourir à tous les moyens susceptibles de réduire le nombre de licenciements, et notamment à la réduction du temps de travail, au travail à temps partiel, à la mise à la retraite et à la reconversion professionnelle.

c- Une fois les décisions de licenciement sont prononcées, les salariés concernés ont droit aux

- Préavis, tout licenciement d’un travailleur qui n’a pas commis de faute grave ouvre droit à un délai congé dont la durée minimale est fixée dans les accords et conventions collectives. Le licenciement pour raison économique qui intervient suite à une compression d’effectif répond aux critères requis pour l’octroi d’un préavis[[87]](#footnote-88).

- Indemnités de licenciement, les salariés ayant fait l’objet de licenciements dans le cadre d’une compression d’effectif et qui bénéficient des admissions au régime d’assurance chômage, ouvrent droit à des indemnités de licenciement égales à trois mois de salaire à la charge de l’employeur. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze mois qui précèdent la cessation de la relation de travail[[88]](#footnote-89).

les salariés ayant fait l’objet d’une cessation de la relation de travail dans le cadre d’une compression d’effectif mais qui bénéficient soit d’un emploi, soit d’une admission à la retraite ou à la retraite anticipée n’ont droit à aucune indemnité autre celle qui leur revient au titre des droits au congé payé[[89]](#footnote-90).

- Délivrance du certificat de travail, le licenciement pour compression d’effectif engendre la cessation de la relation de travail. C’est pourquoi l’employeur est tenu de délivrer au travailleur concerné 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[[90]](#footnote-91).

- Assurance chômage, Tout salarié ayant fait l’objet d’un licenciement dans le cadre d’une compression d’effectif bénéficie d’une admission aux prestations de l’assurance chômage deux (2) mois après la date de son licenciement [[91]](#footnote-92) .

Les indemnités chômage sont versées aux travailleurs licenciés par la Caisse Nationale d’Assurance Chômage (CNAC)[[92]](#footnote-93). Cette dernière a été instituée en vue d’asseoir un régime d’assurance chômage compatible avec la préoccupation d’ouvrir l’économie aux normes du fonctionnement du marché[[93]](#footnote-94).

**Chapitre 5: Les conflits individuels de travail**

Le conflit individuel du travail est le différend qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l’occasion de l’exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d’un droit individuel. Il est généralement dû à l’inobservation d’une clause du contrat individuel du travail.

Tout différend individuel de travail est soumis aux étapes de règlement suivantes : les procédures de règlement internes à l’entreprise, la conciliation et le recours judiciaire.

**Section 1-** [**Règlement non juridictionnel des conflits de travail**](https://journals.openedition.org/anneemaghreb/351?lang=en#tocto1n2)

Le droit algérien consacre l’intervention préalable des instances non juridictionnelles, avant que le contentieux du travail ne puisse être porté devant les juges. Il s’agit des modalités légalement instituées qui sont la conciliation, la médiation et l’arbitrage.

**1- Les mesures de règlement internes à l’entreprise**

Le conflit individuel n’est considéré comme tel qu’après épuisement des procédures de règlement internes de l’entreprise telles qu’elles sont définies par les articles 3 et 4 de la loi 90-04. Ces procédures peuvent être conventionnelles ou, à défaut, législatives.

* 1- **Les mesures conventionnelles** :

Il s’agit des mesures qui peuvent figurer dans les conventions et accords collectifs et qui sont établies dans le cadre du règlement des conflits individuels de travail à l’intérieur de l’entreprise. Si elles existent, ces mesures dites conventionnelles, doivent être mises en œuvre en remplacement des mesures législatives.

* 2- **Les mesures législatives**:

En l'absence des mesures conventionnelles de règlement interne à l’entreprise, les législateur a prévu le recours au double recours hiérarchique. Le travailleur, en situation conflictuelle avec son employeur, doit en effet, exercer un recours, en premier lieu, devant son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans un délai de 8 jours suivant la date de saisine. Par la suite, en cas de non réponse ou de réponse insatisfaisante, le travailleur saisit, selon les cas, l’employeur ou la direction chargée de la gestion du personnel qui doit lui notifier par écrit la réponse dans un délai de 15 jours de la date de saisine. En cas de réponse insatisfaisante ou de non réponse, le travailleur saisit l’inspecteur de travail pour engager la mesure de conciliation.

**2- Conciliation**

Lorsque le différend, individuel ou collectif, n’est pas réglé au sein même de l’entreprise, il y a obligation pour les parties de se soumettre, pour le règlement – de ce qui devient alors un conflit – à une tentative de conciliation menée par des instances extérieures à l’entreprise. Cette tentative de conciliation préalable est une formalité substantielle. Autrement dit, sans le passage obligatoire et préalable par la tentative de conciliation, toute demande en justice sera jugée irrecevable.

**Déroulement de la procédure de conciliation**

Après épuisement des procédures de règlement interne, le demandeur, souvent le salarié, saisit l’inspecteur du travail territorialement compétent en vue d’engager la procédure de conciliation[[94]](#footnote-95).

Après sa saisine, l’inspecteur du travail dispose d’un délai de trois jours pour saisir le bureau de conciliation et convoquer les parties à la séance de conciliation dont il aura fixé la date. Il doit néanmoins respecter un délai de 8 jours minimum entre la date de convocation et celle fixée pour la séance de conciliation [[95]](#footnote-96) .

En cas d’absence du défendeur, ou d’une personne ayant qualité pour lui, les parties sont convoquées de nouveau à une réunion de conciliation qui devra avoir lieu au plus tard, dans les huit jours suivant la convocation [[96]](#footnote-97) .

En cas d’accord des parties sur tout ou une partie du différend, le bureau de conciliation dressa un procès-verbal de conciliation. En cas d’échec de la conciliation et de désaccord persistant, le bureau dresse un procès-verbal de non conciliation [[97]](#footnote-98). Dans ce cas, le demandeur aura à saisir la juridiction compétente dans un délai de 6 mois, à partir de la date du PV de non conciliation, conformément au code de procédures civiles et administratives[[98]](#footnote-99).

En effet, l’accord de conciliation est exécuté par les parties selon les conditions et délais qu’elles auront fixés ou, à défaut, au plus tard dans les trente jours de sa date[[99]](#footnote-100).

**Section 2- Le règlement judiciaire des conflits individuels de travail**

En l’absence d’un ordre juridictionnel spécialisé dans le règlement des litiges du travail, c’est à l’intérieur des juridictions judiciaires ordinaires qu’il existe des instances spécialisées dans le contentieux du travail, et, plus largement, dans le contentieux social.

Selon l’article 8 de la loi 90-04 et l’article 502 du code de procédure civile et administrative, le tribunal siégeant en matière sociale est composé d’un Magistrat qui assure la présidence et qui est assisté dans sa mission par deux assesseurs travailleurs et deux assesseurs employeurs[[100]](#footnote-101). L’intégration des représentants des travailleurs et des employeurs aux tribunaux trouve sa principale raison dans la connaissance qu’ils ont du milieu professionnel.

Le tribunal peut quand-même siéger avec la présence d’un seul assesseur travailleur et un seul assesseur employeur. En cas de défaillance, ils sont remplacés par des assesseurs suppléants.

La première audience du tribunal est fixée au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date d’introduction de l’instance. Le juge doit alors statuer dans les plus brefs délais[[101]](#footnote-102). ( ; art.505 CPCA).

Le recours ouvert contre les décisions en matière sociale de la juridiction du premier degré revient, en appel, à une chambre spécialisée, qui est la chambre sociale dans les cours d’appel ; puis, le cas échéant, en cassation, à une chambre spécialisée également, qui est la chambre sociale de la Cour suprême.

Il y a des cas dans lesquels le juge statue en premier et dernier ressort, il s’agit de :

- L’annulation des sanctions prises en violation des procédures obligatoires.

- En cas de licenciement abusif[[102]](#footnote-103).

- Demande de délivrance du certificat de travail ou des bulletins de paie.

[**Compétence de la section sociale du tribunal**](https://journals.openedition.org/anneemaghreb/351?lang=en#tocfrom3n2)

a) Elle est la juridiction de droit commun en matière sociale. Elle connaît, donc, en principe, tous les litiges en matière sociale dont la compétence n’est pas attribuée par la loi au tribunal siégeant en matière sociale ou à une autre juridiction. Elle jugera, par conséquent, de tous les litiges individuels qui ne procèdent pas du contrat de travail, de formation ou d’apprentissage. Elle est aussi compétente pour tous les litiges dans les matières relevant des relations collectives du travail (exercice du droit syndical, exercice du droit de grève, négociation et interprétation des conventions collectives et droit de la participation des travailleurs). Dans la réalité de l’activité judiciaire, force est de constater la confusion entre les domaines de compétence - qui viennent d’être présentés comme distincts – du tribunal siégeant en matière sociale, d’une part, et de la section sociale du tribunal, d’autre part.

b) En dehors des matières relevant du droit du travail, dans sa dimension individuelle et collective, la section sociale est également compétente pour les litiges qui se rattachent à l’application de la législation des assurances sociales, et à ceux afférents aux régimes de retraite et de l’assurance chômage.

**Troisième partie:**

**Les relations collectives de travail**

**Troisième partie: Les relations collectives de travail**

Dans le souci de renforcer la protection du salarié en plus des dispositions législatives et réglementaires, le droit du travail essaie de favoriser l’émergence des groupements de salariés, car comme dit l’adage, « l’union fait la force ». On est plus fort face aux abus du patron lorsqu’on est regroupé dans la défense de ses droits.

Parallèlement à la relation individuelle de travail liant le travailleur à son employeur, il existe une relation collective de travail qui émerge entre l’employeur et le collectif des travailleurs dès la création de l’entreprise et le recrutement des salariés. Mais pour donner un statut juridique à cette relation, il y a des mécanismes à mettre en œuvre, tels que la négociation collective et le droit syndical.

**Chapitre 1: Représentation collective: Syndicat**

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.

**Section 1: Généralités sur les organisations syndicales**

1. **La notion de syndicat**

Le terme syndicat vient du terme Syndic. Le Syndic désigne une personne ayant à gérer la défense des intérêts communs d'une collectivité.

Les organisations syndicales sont des organismes autonomes représentant, soit les employeurs, soit les travailleurs salariés, conçues dans le but de défendre les intérêts matériels et moraux de ceux qu’elles représentent.

**2- Définition des organisations syndicales**

Les organisations syndicales sont des organismes autonomes représentant, soit les employeurs, soit les travailleurs salariés, conçues dans le but de défendre les intérêts matériels et moraux de ceux qu’elles représentent. La liberté syndicale est décelée dans les articles 2 et 3 de la loi 90-14, modifiée et complétée, lesquels accordent aux travailleurs salariés d’une part et aux employeurs d’autre part, de mêmes professions, branches ou secteurs d’activités, le droit de se constituer en organisations syndicales, ou d’y adhérer, dans le but de défendre leurs intérêts matériels et moraux[[103]](#footnote-104).

**3- Histoire du mouvement syndical algérien**

Trois étapes marquent l'histoire du syndicalisme algérien. La première est intimement liée au mouvement de libération nationale. La seconde est marquée par le monopole exercé par l'UGTA et la troisième étape est celle d'un pluralisme contrarié.

**A- Le syndicalisme dans l'histoire du mouvement de libération nationale**

L'histoire du syndicalisme puise ses racines dans l'histoire du mouvement national. Le premier syndicat algérien, l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) est créé le 24 février 1956 par des syndicalistes algériens issus de la Confédération générale du travail (CGT) et la Confédération française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) ; son recrutement est essentiellement urbain. Le monde rural (environ 90 % de la population) n'est pratiquement pas touché. La création de l'UGTA se fait dans la lignée du mouvement national algérien par réaction à la tiédeur des positions des syndicats français et de la gauche en général face au drame colonial. Elle reste cependant écartée du mouvement politique national et notamment de ses instances dirigeantes. Grâce à cette "distanciation" par rapport au mouvement politique, elle va bénéficier d'une certaine forme d'autonomie par rapport au FLN jusqu'à l'indépendance.

**B- monolithisme syndical (1962-1989)**

Jusqu’à la fin des années 1980, plus exactement jusqu’en 1989, année durant laquelle d’autres organisations syndicales ont vu le jour, seule l’Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) est reconnue comme formation syndicale légale dans le pays.

**C- Naissance du pluralisme syndical**

Suite aux événements d’octobre 1988, et avec l’adoption de la Constitution de 1989, première constitution pluraliste de l’Algérie indépendante, le régime politique algérien s'oriente vers l’adoption d’une multitude de réformes politiques et économiques.

Concernant l’exercice du droit syndical, la Constitution de 1989 consacre le pluralisme syndical et considère dans son article 53 le droit syndical comme un droit reconnu à tous les citoyens.

Depuis l’adoption du pluralisme politique et syndical cependant, ce droit réglementé par la loi 90/14 du 02 juin 1990, s’est étendu à la possibilité de créer des syndicats autres que l’UGTA et en dehors de ses structures en toute autonomie.

**4- Caractéristiques des organisations syndicales**

* Les organisations syndicales sont autonomes dans leur fonctionnement.
* Elles sont distinctes par leur objet et dénomination de toute association à caractère politique;
* Elles ne peuvent entretenir avec des associations politiques aucune relation, ni recevoir des subventions, legs ou dons de leur part, ni participer à leur financement, sous peine de suspension ou de dissolution. Bien évidemment, ceci n’empêche pas les membres de l’organisation d’avoir des orientations politiques et d’adhérer individuellement à des associations à caractère politiques [[104]](#footnote-105) .

**Section 2: Constitution des organisations syndicales**

**1- Conditions d’éligibilité (liées aux personnes)**

Conformément à l’article 06 de la loi 90-14, pour fonder une organisation syndicale, les travailleurs, ou les employeurs, doivent remplir les conditions suivantes :

* Nationalité algérienne d’origine ou acquise depuis dix ans au moins ;
* Jouissent de leurs droits civils et civiques;
* Capacité juridique;
* N’ont pas eu un comportement contraire à la guerre de libération;
* Exerçant une activité en relation avec l’objet de l’organisation syndicale.

**2- Modalités de constitution**

* L’organisation syndicale se constitue à l’issue d’une assemblée générale constitutive regroupant ses membres fondateurs et qui se termine par un procès verbal.
* La déclaration de constitution doit être établie et accompagnée d’un dossier comprenant [[105]](#footnote-106):

• la liste nominative, la signature, l’état civil, la profession, le domicile des membres fondateurs et des organes de direction et d’administration ;

• deux exemplaires certifiés conformes des statuts ;

• le procès-verbal de l’assemblée générale constitutive.

* Les statuts des organisations syndicales doivent énoncer, sous peine de nullité, les dispositions suivantes [[106]](#footnote-107):
* L’objet, la dénomination et le siège de l’organisation ;
* Le mode d’organisation ;
* Le champ de compétence territoriale ;
* Les droits et obligations des membres ;
* Les conditions d’affiliation, de retrait ou d’exclusion ;
* Le mode électoral des organes de direction et d’administration et la durée de leurs mandats ;
* Les règles et procédures de contrôle de l’administration, de l’organisation et des comptes ;
* Les règles de dissolution volontaire de l’organisation…
* L’enregistrement: La déclaration de constitution, accompagnée de ce dossier, est déposée, aux fins d’enregistrement, auprès de l’autorité compétente, qui diffère selon le champ territorial de l’organisation. Il s’agit :
* du Wali de la Wilaya de siège pour les organisations syndicales à vocation communale, intercommunale ou wilayale ;
* du Ministre chargé du travail pour les organisations syndicales à vocation interwilayale ou nationale[[107]](#footnote-108).

Après ce dépôt, l’autorité compétente devra délivrer un récépissé d’enregistrement de la déclaration de constitution au plus tard dans les 30 jours suivant le dépôt du dossier.

* Lapublicité : L’organisation syndicale est déclarée constituée après le dépôt du dossier, la délivrance d’un récépissé d’enregistrement et enfin, l’accomplissement, aux frais de l’organisation syndicale, des formalités de publicité, au moins dans un quotidien national d’information[[108]](#footnote-109).

**3- Fonctionnement des organisations syndicales**

Après sa constitution, l’organisation syndicale entre en fonctionnement en acquérant des droits au même titre qu’elle ne se soumet à des obligations. Ces droits et obligations sont définis par la législation en vigueur, mais aussi par les Statuts de l’organisation syndicale. Ils peuvent donc varier d’une organisation syndicale à l’autre, mais ceux fixés par la législation s’appliquent à toutes les organisations.

* **Droits de l’organisation syndicale et de ses membres**

Il convient de distinguer ici les droits des membres de ceux de l’organisation qu’ils constituent.

* **Droit des membres**
* Tout membre d’une organisation syndicale a le droit de participer à la direction et à l’administration de l’organisation dans le cadre de ses statuts, de son règlement intérieur et des dispositions de la présente loi.
* Les membres de l’organisation syndicale ont le droit à la protection dans l’exercice de l’activité syndicale, au respect et à la non discrimination en raison de leur appartenance syndicale.
* **Droits de l’organisation**
* L’organisation syndicale acquiert la personnalité morale et la capacité civile dès sa constitution et peut de ce fait [[109]](#footnote-110):
* ester en justice et exercer devant les juridictions compétentes les droits réservés à la partie civile en conséquence de faits en rapport avec son objet et ayant porté préjudice aux intérêts individuels ou collectifs, moraux et matériels de ses membres ;
* représenter ses membres devant toutes les autorités publiques;
* conclure tout contrat, convention ou accord en rapport avec son objet ;
* acquérir, à titre gracieux ou onéreux, des biens meubles ou immeubles pour l’exercice de ses activités prévues par son statut et son règlement intérieur.
* Les organisations syndicales ont aussi le droit d’adhérer, dans le cadre de la loi, à d’autres organisations syndicales internationales, continentales ou régionales, qui poursuivent les mêmes objectifs[[110]](#footnote-111).
* Les organisations syndicales peuvent, dans le cadre de la loi, éditer et diffuser des bulletins, revues, documents d’information et brochures en rapport avec leurs objets.
* Les organisations syndicales exercent en toute autonomie car il est interdit à toute personne morale ou physique de s’ingérer dans le fonctionnement d’une organisation syndicale, sauf dans les cas expressément prévus par la loi.
* **Les obligations des organisations syndicales**
* Les organisations syndicales sont tenues de faire connaître à l’autorité publique, toutes les modifications apportées aux statuts et tous les changements intervenus dans les organes de direction et/ou d’administration dans les trente jours qui suivent les décisions prises.
* L’organisation syndicale est tenue de souscrire une assurance en garantie des conséquences pécuniaires attachées à sa responsabilité civile[[111]](#footnote-112) .
* Selon l’article 22 de la dite loi 90-14, il est interdit aux organisations syndicales d’introduire dans leurs statuts ou de pratiquer toute discrimination entre leurs membres de nature à porter préjudice à leurs libertés fondamentales.

**4- Suspension et dissolution des organisations syndicales**

**A- La suspension de l’organisation syndicale**

Sur requête de l’autorité publique concernée et dans les conditions prévues à l’article 30 de la loi 90-14, les juridictions compétentes peuvent prononcer la suspension de toute activité de l’organisation syndicale et la mise sous scellés de ses biens[[112]](#footnote-113).

1. **La dissolution de l’organisation syndicale**

La dissolution d’une organisation syndicale peut être volontaire ou prononcée par voie judiciaire.

* **La dissolution volontaire**

Selon l’article 29 de la loi 90-14, La dissolution volontaire est prononcée par les membres de l’organisation syndicale ou leurs délégués, conformément à ses statuts[[113]](#footnote-114).

* **La dissolution judiciaire**

Lorsque l’organisation syndicale exerce des activités qui contreviennent aux lois ou autres que celles prévues par ses statuts, une dissolution peut être prononcée par la juridiction compétente[[114]](#footnote-115).

Dans ce cas, le tribunal peut ordonner, à la requête du ministère public, la confiscation des biens de l’organisation, objet d’une dissolution judiciaire.[[115]](#footnote-116).

Les biens de l’organisation syndicale dissoute ne peuvent faire l’objet d’une dévolution aux sociétaires qui peuvent demander la reprise de leurs apports immobiliers en leur état au jour de la dissolution. La reprise des apports immobiliers est accordée conformément aux statuts.

**Section 3 - Les organisations syndicales représentatives**

**1- Critères légaux de la représentativité**

Deux critères sont requis pour qu’une organisation syndicale puisse devenir représentative :

* **L’ancienneté**

Le premier critère énoncé par l’article 34 de la loi 90-14, a trait à l’ancienneté de l’organisation syndicale fixée à six mois d’existence. L’organisation syndicale de travailleurs salariés et d’employeurs doit être légalement constituée depuis 6 mois[[116]](#footnote-117).

* **critère lié aux effectifs**

Les organisations syndicales de travailleurs doivent regrouper au moins 20 % de l’effectif total des travailleurs salariés couverts par leurs et/ ou ayant une représentation d’au moins 20 % au sein du comité de participation lorsque ce dernier existe au sein de l’organisme employeur concerné[[117]](#footnote-118).

Sont considérées représentatives à l’échelle communale, intercommunale, wilayale, interwilayale ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations de travailleurs salariés regroupant au moins 20 % des organisations syndicales représentatives couvertes par les statuts desdites unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription territoriale concernée.

* **Cotisations** :

La loi ne donne pas de définitions des travailleurs salariés couverts par les statuts, mais elle parle d’adhérents, tantôt de membre du syndicat[[118]](#footnote-119). L’adhérent est un sympathisant du fait de son appartenance à la profession ou au secteur d’activité défendu par l’organisation syndicale, mais n’en fait pas partie et ne possède aucun document attestant de son acte d’adhésion à l’organisation.

**2- Formalités de reconnaissance de la représentativité**

En vue de formaliser leur représentativité, les organisations syndicales qui en remplissent les critères sont tenues de communiquer soit à l’employeur, soit à l’autorité administrative compétente les éléments permettant d’apprécier leur représentativité. Cette communication doit se faire dans un délai qui ne saurait excéder le premier trimestre de l’année civile considérée[[119]](#footnote-120), faute de quoi les organisations syndicales peuvent ne pas être considérées représentatives par l’employeur ou l’autorité administrative compétente[[120]](#footnote-121).

**3- Prérogatives spécifiques des organisations syndicales représentatives**

Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de chaque organisme employeur ont les prérogatives suivantes :

* Participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l’organisme employeur ;
* Participer à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l’exercice du droit de grève ;
* Réunir les membres de l’association syndicale sur les lieux de travail ou dans des locaux y attenant en dehors des heures de travail et exceptionnellement, si l’accord de l’employeur est obtenu, pendant les heures de travail ;
* Informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d’affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l’employeur ;
* Collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres selon des procédures convenues avec l’employeur ;
* Promouvoir des actions de formation syndicale en direction de leurs membres.

Lorsque des organisations syndicales représentatives adhèrent à d’autres organisations syndicales qui poursuivent les mêmes objectifs, cela crée, selon les statuts desdites conventions et les termes de l’adhésion des unions, fédérations ou confédérations syndicales.

Qu’ils regroupent des organisations syndicales représentatives d’employeurs ou de travailleurs, ces unions, fédérations et confédérations ont des prérogatives qui s’élargissent au fil de l’élargissement de leur champ de couverture. C’est pourquoi la loi confère aux organisations les plus représentatives à l’échelle nationales, et en proportion de leur représentativité, les prérogatives suivantes :

1) Consultation dans les affaires publiques qui les concernent:

A ce titre, les unions, fédérations et confédérations d’organisations syndicales représentatives sont consultées :

- Dans les domaines d’activités qui les concernent lors de l’élaboration des plans nationaux de développement économique et social.

- En matière d’évaluation et d’enrichissement de la législation et de la réglementation du travail.

2) Représentations aux institutions de l’Etat :

Les unions, fédérations et confédérations syndicales les plus représentatifs sont représentés :

* Aux conseils d’administration des organismes de sécurité sociale;
* Au Conseil paritaire de la fonction publique ;
* A la Commission nationale d’arbitrage[[121]](#footnote-122) .

**4- Composante des structures syndicales**

Ces structures syndicales sont composées de délégués syndicaux élus chargés de la représenter auprès de l’employeur dans les limites et proportions fixées par la loi.

Le nombre de délégués varient ainsi entre 01 et 13 comme suit :

- De 50 à 150 travailleurs salariés : 1 délégué

- De 151 à 400 travailleurs salariés : 3 délégués

- De 401 à 1000 travailleurs salariés : 5 délégués De 1001 à 4000 travailleurs salariés : 7 délégués

- De 4001 à 16000 travailleurs salariés : 9 délégués

- Plus de 16000 travailleurs salariés : 13 délégués[[122]](#footnote-123) .

Il faut noter que lorsqu’une organisation syndicale ne remplit pas les conditions de représentativité, la représentation des travailleurs salariés est assurée par des représentants élus directement par l’ensemble des travailleurs salariés dans les mêmes proportions prévues par l’article 41 de la loi 90-14. Si l’organisme employeur emploie moins de 50 salariés, alors il ne peut pas y avoir de structure syndicale et les travailleurs auront juste un seul représentant[[123]](#footnote-124) .

**5- Facilités prévues pour les délégués syndicaux et leurs organisations**

* Conformément à l’article 46 de la loi 90-14, les délégués syndicaux ont le droit de disposer mensuellement d’un crédit de 10 heures cumulables, payées comme temps de travail pour l’exercice de leur mandat, étant précisé que le temps passé aux réunions tenues à l’initiative de l’employeur ou avec son acceptation, n’est pas pris en compte dans le calcul du crédit horaire mensuel[[124]](#footnote-125) .
* L’employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives des travailleurs, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d’affichage situés dans des lieux appropriés.
* Aucun délégué syndical ne peut faire l’objet, de la part de son employeur, d’une sanction disciplinaire, dont le licenciement, ou d’une mutation, en raison de son activité syndicale, étant précisé que les fautes de caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales, conformément à l’article 53 de la loi 90-14.

**Chapitre 2: La convention collective**

La convention collective est le point focal du dialogue social dans l’entreprise et traduit une vocation participative de la gestion des relations de travail.

**Section 1- Généralités sur la convention collective**

**A- Définition de la convention collective**

En droit du travail, on nomme "convention collective" un accord conclu entre des employeurs ou une organisation patronale et un ou plusieurs syndicats de salariés en vue de régler les conditions d'emploi des travailleurs et les garanties sociales qui y sont attachées.

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.

Les conventions et accords collectifs sont conclus au sein d’un même organisme employeur entre l’employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.

Ils sont également conclus entre un groupe d’employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d’employeurs représentatives d’une part, et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs d’autre part.

Ils peuvent concerner une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles, un ou plusieurs organismes employeurs et revêtir un caractère local, régional ou national. ,,,, ,

L’accord collectif 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. Il peut constituer un avenant à la convention collective.

**B- Contenu de la convention collective**

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

Les conventions collectives traitent les conditions d’emploi et de travail et peuvent notamment traiter les éléments suivants :

- 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

- Modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés ;

- Remboursement de frais engagés ;

- Période d’essai et préavis

- Durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d’inactivité ;

- 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.

**Section 2- L’élaboration et l'exécution de la convention collective**

**A- L’élaboration de la convention collective**

Il convient donc de s’arrêter sur les conditions et le déroulement de ces négociations.

* 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 au 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[[125]](#footnote-126).

* Le déroulement de la négociation: la négociation des conventions et accords collectifs sont menés 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 peuvent excéder 11 membres[[126]](#footnote-127) .

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.

La convention collective doit être enregistrée 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, elle est enregistrée au siège de la commune ou de la wilaya, si le champ d’application de la convention collective dépasse l’organisme employeur. Ou à Alger pour les conventions et accords collectifs interwilayas de branches ou nationales[[127]](#footnote-128).

**B- L’exécution de la convention collective**

* **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[[128]](#footnote-129) .

* **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[[129]](#footnote-130) . Il peut alors prendre toutes les mesures qui lui sont attribuées en la matière.

Les personnes liées par une convention collective ou un accord collectif peuvent intenter une action en justice pour obtenir l’exécution des engagements contractés, sans préjudices des réparations qu’elles pourraient demander pour violation de ces engagements[[130]](#footnote-131) .

Les organisations syndicales de travailleurs et d’employeurs liées par une convention ou un accord collectif peuvent aussi exercer les actions en justice en faveur de leurs membres, ou bien intenter en leur propre nom toute action visant à obtenir l’exécution des engagements contractés [[131]](#footnote-132).

**C- Dénonciation des conventions et accords collectifs**

Les conventions et accords collectifs ne sauraient être pérennes, même dans le cas où ils sont conclus pour une durée indéterminée, car les circonstances économiques et sociales dans lesquelles elles sont élaborées sont sujettes à des changements qui pourraient aller à l’encontre des intérêts des parties. C’est pourquoi il est permis de dénoncer les conventions collectives.

La dénonciation des conventions et accords collectifs intervient à l’initiative des parties elles-mêmes, mais aussi par l’inspecteur du travail.

* **Dénonciation par les parties**

Lorsque les parties ne parviennent pas à un terrain d’entente pouvant concilier entre la convention et les circonstances économiques et sociales, ils peuvent recourir à sa dénonciation intégrale ou partielle[[132]](#footnote-133).

La législation du travail interdit toute dénonciation par les parties, dans les 12 mois qui suivent leur enregistrement, conformément à l’article 131 de la loi 90-11.

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l’autre partie signataire, avec copie à l’inspection du travail qui a enregistré ladite convention ou ledit accord et la dépose auprès du greffe du tribunal consignataire.

La signification de la dénonciation emporte obligation pour les parties d’avoir à engager des négociations dans les trente jours pour la conclusion d’une nouvelle convention collective ou d’un nouvel accord collectif.

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention ou de l’accord collectif ne peut avoir d’effets sur les contrats de travail antérieurement conclus, qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu’à la conclusion d’une nouvelle convention ou nouvel accord collectifs.

* **Dénonciation par l’inspecteur du travail**

Lorsque l’inspecteur du travail constate qu’une convention collective ou un accord collectif sont contraires à la législation et à la réglementation en vigueur, il la (le) soumet d’office à la juridiction compétente.

Bien qu’il s’agisse d’une dénonciation, il est curieux que cette procédure assignée à l’inspecteur du travail soit citée après l’article 133 qui énonce les effets de la dénonciation. On se demande alors quels sont les effets de la dénonciation opérée par l’inspecteur du travail, alors qu’ils ne peuvent être différents que ceux de la dénonciation introduite par les parties.

**Chapitre 3: Conflits collectifs de travail**

* **Définition:**

On entend par un conflit collectif de travail, tout désaccord opposant l’employeur à ses employés concernant les relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail lorsque celui-ci n'est pas résolu lors des réunions organisées par l’employeur et les représentants des travailleurs.

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.

**Section 1- Prévention et règlement des conflits collectifs de travail**

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.

Cette loi distingue entre les dispositions applicables aux organismes employeurs du secteur productif et les dispositions applicables aux institutions et administrations publiques qui ont un régime spécial. Nous allons nous intéresser aux dispositions applicables aux organismes employeurs autre les institutions et administrations publiques. Quant aux modalités d’exercice du droit de grève, elles sont applicables sur les deux secteurs

**A- La prévention des conflits collectifs de travail**

Il est des dangers des conflits collectifs de travail qui touchent au bon fonctionnement de l’entreprise car ces conflits, pouvant aller jusqu’à la grève, engagent le collectif des travailleurs et vont jusqu’à geler l’activité de l’entreprise, sinon ils l’affectent sérieusement. Une telle gravité des ces situations conflictuelles ne pouvait qu’inspirer au législateur d’instituer un régime préventif des ces conflits, de sorte à réduire leur répercussions négatives sur la vie de l’entreprise.

Dans ce sens, il est prévu par l’article 4 de la loi 90-02 que les employeurs et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques en vue d’examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et les conditions générales de travail au sein de l’organisme employeur. Ce sont les conventions et accords collectifs qui fixent les modalités de la tenue de ces réunions, notamment leur périodicité.

Ces réunions périodiques se tiennent dans le cadre de la négociation collective entre travailleurs et employeurs, comme déjà précisé à l’occasion de l’étude des relations collectives de travail. Si les réunions périodiques sont qualifiées de mesures préventives c’est parce qu’elles permettent d’exposer les points de divergence entre les travailleurs et l’employeur avant qu’ils ne prennent l’ampleur d’un conflit.

Aussi, est-il prévu qu’en cas de différend entre les deux parties sur toute ou une partie des questions examinées, l’employeur et les représentants des travailleurs engagent la procédure éventuelles de conciliation conventionnelle et/ou, à défaut, légale[[133]](#footnote-134).

**B- Le règlement des conflits collectifs**

Au sens de l’article 2, on ne parle de l’existence d’un conflit collectif de travail qu’en cas de désaccord persistant malgré la tenue de réunions périodiques susceptibles de prévenir l’émergence du conflit. En effet, ce n’est qu’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.

1. **La conciliation**

Les procédures de conciliation peuvent être conventionnelles, c'est-à-dire prévues par les conventions et accords collectifs (art. 5 loi 90-02). Mais à défaut des procédures conventionnelles de conciliation ou en cas d’échec de celles-ci, l’inspection du travail territorialement compétente est saisie du différend collectif par l’employeur ou les représentants des travailleurs.

L’inspection du travail procède alors obligatoirement à la tentative de conciliation entre l’employeur et les représentants des travailleurs.

L’inspecteur du travail désigné convoque les parties au différend collectif à une première audience de conciliation qui a lieu dans un délai qui ne saurait excéder quatre (04) jours à compter de la saisine. Cette audience de conciliation tend à concilier la position de chacune des parties sur chacune des questions objets du litige[[134]](#footnote-135). Cette audience peut être suivie d’autres audiences si la tentative de conciliation le demande. Les parties au différend collectif sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation organisées par l’inspecteur du travail[[135]](#footnote-136). En tout état de cause, la procédure de conciliation ne peut excéder huit (08) jours à compter de la date de la première audience.

Au terme de la procédure de conciliation, l’inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties, consignant les questions qui ont fait l’objet d’accord ainsi que les questions sur lesquelles persiste le différend collectif de travail, le cas échéant.

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.

En cas d’échec de la procédure de conciliation sur tout ou une partie du différend collectif de travail, l’inspecteur du travail établit un procès-verbal de non conciliation.

Dans ce cas, les parties peuvent convenir de recourir à la médiation ou à l’arbitrage, tel que prévu par les dispositions de la loi 90-02.

1. **La médiation**

La médiation n’est qu’une procédure accessoire ; les parties peuvent ne pas convenir d’y recourir. La médiation est définie comme étant la procédure par laquelle les parties à un 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. (art. 10 loi 90-02). Le médiateur reçoit des parties toute information utile à l’accomplissement de leur mission. Il est assisté, à sa demande, par l’inspection du travail territorialement compétente [[136]](#footnote-137). 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 [[137]](#footnote-138).

Le médiateur est tenu à l’égard des tiers au secret professionnel au sujet de toute information dont il a pu prendre connaissance à l’occasion de sa mission[[138]](#footnote-139).

La solution du médiateur, ayant la valeur juridique d’une simple recommandation, n’est donc point imposable aux parties. Le médiateur aura seulement tenté de trouver un terrain d’entente à l’amiable sans avoir aucun pouvoir décisionnel.

1. **L’arbitrage**

Lorsque les parties conviennent de soumettre leur différend à l’arbitrage, il est fait application des règles générales d’arbitrage en matière civile (voir le code de procédures civiles et administratives), sauf dispositions particulières de la loi. Parmi ces dispositions particulières, la sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours qui suivent la désignation des arbitres[[139]](#footnote-140). Contrairement aux recommandations du médiateur, la sentence arbitrale s’impose aux parties tenues d’en assurer l’exécution.

* **La grève**

Le droit de la grève est un droit constitutionnel qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

La grève est un mouvement de contestation collectif, entraînant une cessation du travail des grévistes, effectué dans le but d'obtenir la satisfaction de revendications d'ordre purement professionnel [[140]](#footnote-141).

Lorsque le différend collectif de travail persiste après épuisement des procédures de conciliation et accessoirement de médiation, et à défaut d’autres voies de règlement éventuellement prévues par accord ou convention des parties, le droit des travailleurs de recourir à la grève s’exerce alors dans les conditions et selon les modalités définies par la loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l’exercice du droit de grève [[141]](#footnote-142) .

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:

**a- L’approbation**

Dans le cas de recours à la grève, les représentants des travailleurs (représentants syndicaux ou représentants élus s’il n’y a pas de syndicat) 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[[142]](#footnote-143).

Les représentants de l’employeur ou de l’autorité administrative concernée, peuvent à leur demande être entendus par le collectif des travailleurs. 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[[143]](#footnote-144).

Il y’a donc deux conditions à l’approbation :

1- Assemblée générale constituée d’au moins la moitié du collectif des travailleurs.

2- Vote de la majorité simple de ces travailleurs réunis en assemblée générale.

**b- Le préavis de grève**

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[[144]](#footnote-145). 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.

Le droit à la grève est un droit constitutionnel et est garanti par la loi. Aucune autorité n’est habilitée à infliger une peine quelconque aux employés en grève[[145]](#footnote-146). Aucun employeur ne peut licencier ses employés grévistes ni même procéder au recrutement de nouveaux salariés en vue de les remplacer[[146]](#footnote-147).

**Références bibliographiques**

**Ouvrage**

1. BELKADI Lina Jihane, KHIAT Assya, Le recrutement, élément clé de la gestion des ressources humaines.
2. BAALI Mohamed Essaghir, Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques, Editions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000.
3. BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Edition Berti, 2014.
4. MARCHAND Daniel, Le droit du travail en pratique, édition d'organisation, juillet 2005
5. [Jean-Marie Peretti](https://www.eyrolles.com/Accueil/Auteur/jean-marie-peretti-5479/), Ressources humaines,10ème édition, Editions Vuibert, 2006,
6. KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, détermination des conditions de travail: Une détermination sélective, Tome 1, OPU, Alger, 2009.
7. Lethielleux, L. L'essentiel de la gestion des ressources humaines. 2014, Paris: Gualino Editions, 6e Édition.

**Articles scientifiques**

1. ZOUAIMIA Rachid, « l’ambivalence de l’entreprise publique en Algérie » RASJEP, 1989, n° 1;
2. BOUDRA Belgacem, « Le régime juridique de l’entreprise publique économique », RASJEP, 1993, n° 02;
3. ABDELKADER Djamel, « Travail et civilisation : penser à l'ouverture des espaces, des métiers, des pratiques, Revue Algérienne du Travail, n° 29, SAE;
4. BENEHENNI Abdelkader, « Les conventions collectives et le management participatif », Revue IDARA, 1992, n° 02;
5. KORICHE M’hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », RAT, Numéro spécial : l’emploi, 1998, n° 23;

**Thèses et mémoires**

1. YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l’emploi, Thèse pour l’obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, Faculté de Droit et Sciences Politiques, décembre 2017.

**Textes législatifs**

1. Constitution algérienne, du 30 décembre 2020;
2. Ordonnance n° 66-133 du 02/06/1966 portant Statut Général de la fonction publique;
3. Ordonnance n° 71-74 du 16/11/1971 relative à la gestion socialiste des entreprises publiques;
4. Ordonnance n° 75-31 du 29/ 04/ 1975 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé;
5. Décret exécutif N°06-78 du 18-02-2006, portant ratification de la convention de sécurité sociale entre le Gouvernement de la république Algérienne démocratique et populaire et le Gouvernement de la république tunisienne, signée le 29-09-2004;
6. Loi n° 78-12 du 05-08-1978 portant le Statut Général du Travailleur, JORA n° 32 du 08-08-1978;
7. loi 81-03 du 21-02 1981 fixant la durée légale du travail
8. Loi n° 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles ; du travail, JORA n° 06 du 02-03-1982;
9. Loi n° 88-01 du 12-01-1988 portant loi d’orientation sur les entreprises publiques économiques;
10. La loi n° 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail;
11. Code civil Algérien;
12. Code de procédure civile et administrative;
13. L’ordonnance 97-03 fixant la durée légale du travail, du 11 janvier 1997;
14. Loi n°83-14 du 2 juillet 1983;
15. Loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail
16. Loi 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève
17. Loi 90-04 du 06-02- 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail;
18. Loi n°90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d’exercice du droit syndical, modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l’ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996.
19. Décret exécutif n° 94-188 du 06-07-1994 portant Statut de la Caisse Nationale d’Assurance Chômage;

1. Or n° 71-74 du 16/11/1971 relative à la gestion socialiste des entreprises publiques, JORA n° 101 du 13-12-1971. (Abrogée par la loi 90-11 d u 21-04-1990 relative aux relations de travail). [↑](#footnote-ref-2)
2. Or n° 75-31 du 29/ 04/ 1975 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé, JORA n° 39 du 16/05/1975. (Abrogée par la loi 90-11 d u 21-04-1990 relative aux relations de travail). [↑](#footnote-ref-3)
3. Loi n° 78-12 du 05-08-1978 portant le Statut Général du Travailleur, JORA n° 32 du 08-08-1978. Les dispositions de cette loi ont été majoritairement abrogés par la loi 90-11 relative aux relations de travail, mais comme il s’agit d’une abrogation tacite, et compte tenu de l’absence de règles relatives aux œuvres sociales dans la loi 90-11, ni dans d’autres textes d’ailleurs, nous considérons que cette partie de la loi 78-12 concernant les œuvres sociales reste est toujours en vigueur. D’ailleurs les conventions collectives continuent à s’y référer [↑](#footnote-ref-4)
4. Loi n° 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, JORA n° 06 du 02-03-1982. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail.). [↑](#footnote-ref-5)
5. ZOUAIMIA Rachid, « l’ambivalence de l’entreprise publique en Algérie » RASJEP, 1989, n° 1, p.145 [↑](#footnote-ref-6)
6. Loi n° 88-01 du 12-01-1988 portant loi d’orientation sur les entreprises publiques économiques, JORA n° 2 du 13-01-1988, modifiée et complétée. [↑](#footnote-ref-7)
7. BOUDRA Belgacem, « Le régime juridique de l’entreprise publique économique », RASJEP, 1993, n° 02, pp. 245-260. [↑](#footnote-ref-8)
8. BORSALI HAMDAN Leila ; droit du travail ; édition berti, 2014, p 7. [↑](#footnote-ref-9)
9. ABDELKADER Djamel, « Travail et civilisation : penser à l'ouverture des espaces, des métiers, des pratiques, Revue Algérienne du Travail, n° 29, SAE, p.41. [↑](#footnote-ref-10)
10. OIT, a été créée en 1919 dans le cadre de la société des nations par le traité de Versailles, et a été rattachée à l’ONU en 1946. Sa mission est de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres dans le cadre d’une institution tripartite, en vue d’une action commune pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d’emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. [↑](#footnote-ref-11)
11. Adoptée en 1948 par l’Assemblée générale des Nations Unies. [↑](#footnote-ref-12)
12. L’article 10 de la DUDH [↑](#footnote-ref-13)
13. L’article 23/1 de la DUDH [↑](#footnote-ref-14)
14. L’article 23/2 de la DUDH [↑](#footnote-ref-15)
15. Article 22 de la DUDH [↑](#footnote-ref-16)
16. Article 22 de la DUDH [↑](#footnote-ref-17)
17. Article 24 de la DUDH. [↑](#footnote-ref-18)
18. 60 Conventions ratifiées par L'Algérie, dont 53 sont en vigueur, 11 conventions ont été dénoncées. [↑](#footnote-ref-19)
19. Voir le site: https://www.mtess.gov.dz/ [↑](#footnote-ref-20)
20. Entrée en vigueur le 01/02/1982. [↑](#footnote-ref-21)
21. Conclue le 01/10/1980. [↑](#footnote-ref-22)
22. D.E N°06-78 du 18-02-2006, portant ratification de la convention de sécurité sociale entre le Gouvernement de la république Algérienne démocratique et populaire et le Gouvernement de la république tunisienne, signée le 29-09-2004 [↑](#footnote-ref-23)
23. Constitution algérienne, Journal officiel n° 82 du 30 décembre 2020, p 17. [↑](#footnote-ref-24)
24. Constitution algérienne, op cit, p 17. [↑](#footnote-ref-25)
25. Constitution algérienne, op cit, p 17. [↑](#footnote-ref-26)
26. Constitution algérienne, op cit, p 18. [↑](#footnote-ref-27)
27. Constitution algérienne, op cit, p 18. [↑](#footnote-ref-28)
28. Le premier recrutement d’un chef d’entreprise est toujours un moment délicat, surtout lorsque c’est une expérience nouvelle pour ce dernier. [↑](#footnote-ref-29)
29. En application des textes de  l'[Organisation internationale du travail](https://fr.wikipedia.org/wiki/Organisation_internationale_du_travail) (OIT) un service public de l’emploi (SPE) est instauré par le décret 62-99 du 29-11-1962. [↑](#footnote-ref-30)
30. La loi 04-19 du 25-12-2004, relative au placement des travailleurs et au contrôle de l’emploi, JORA N° 83. [↑](#footnote-ref-31)
31. Le SPE est apparu dans les pays industrialisés vers la fin du 19ème siècle en raison des préoccupations relatives à l’impact économique et social du chômage. A la fin de l’année 2004 une loi relative au placement des travailleurs et au contrôle de l’emploi est promulguée en Algérie. Il s’agit de la loi 04 – 19, du 25 décembre 2004 qui définit les contours de cette organisation. [↑](#footnote-ref-32)
32. BORSALI HAMDAN Leila, op cit ; p 44. [↑](#footnote-ref-33)
33. La loi 04-19 supprime le monopole de placement et ouvre le domaine des opérations de placement à la concurrence. [↑](#footnote-ref-34)
34. Mise à jour arrêtée le 31-10-2022. [↑](#footnote-ref-35)
35. Tout recrutement a pour but de répondre à un besoin de compétences supplémentaires. [↑](#footnote-ref-36)
36. [Jean-Marie Peretti](https://www.eyrolles.com/Accueil/Auteur/jean-marie-peretti-5479/), Ressources humaines, 10ème édition, Editions Vuibert, 2006, p.210 [↑](#footnote-ref-37)
37. Lethielleux. L, (2014). L'essentiel de la gestion des ressources humaines. Paris: Gualino Editions, 6e Édition, p 69. [↑](#footnote-ref-38)
38. On distingue généralement trois grands types de tests dont la fréquence d’utilisation est aujourd’hui inégalement répartie:

    * Les tests d’aptitudes
    * Les tests psychotechniques
    * Les tests de personnalité

    [↑](#footnote-ref-39)
39. BELKADI Lina Jihane, KHIAT Assya, Le recrutement, élément clé de la gestion des ressources humaines, Pp 91-92. [↑](#footnote-ref-40)
40. Article 18 de la loi 90-11. La période d’essai est présentée comme phase d’observation au cours de laquelle les deux parties au contrat de travail vont se connaitre mutuellement. [↑](#footnote-ref-41)
41. L’essai comme modalité pouvant affecter un contrat n’est pas spécifique au droit du travail, même si les effets qu’il produit sur le contrat de travail sont eux bien originaux. Né en fait d’un usage, il était alors souvent convenu lors de l’embauche qu’une première phase de la relation de travail sera considérée comme une période d’observation pendant laquelle l’employeur, ne pouvant se satisfaire des seules qualifications professionnelles du salarié, mettra ce dernier à l’épreuve du terrain, et si l’essai s’avère satisfaisant, le contrat de travail sera alors confirmé. [↑](#footnote-ref-42)
42. Article 19/loi 90-11, relative aux conditions de travail. [↑](#footnote-ref-43)
43. L’absence d’une réglementation claire à propos de la durée de l’essai, de la possibilité ou non de son renouvellement et du nombre de fois où il peut être renouvelé soulève deux autres difficultés liées cette fois à l’absence de normes conventionnelles (convention collective ou accord collectif) notamment dans le secteur privé.

    * La première concerne la durée de l’essai :un salarié du personnel d’exécution est soumis à une période d’essai de 6 mois ; une telle clause ne serait pas illégale puisqu’elle respecte dans sa lettre la durée maximale fixée par l’art.18 Loi 90-11,mais elle est manifestement excessive au regard des exigences professionnelles requises pour l’occupation d’un tel poste de travail.
    * La seconde difficulté est liée au silence de la loi sur le nombre de fois où le renouvellement de l’essai est permis : un salarié est soumis à une période d’essai de 1 mois, l’employeur peut procéder à son renouvellement 5 fois sans être en porte à faux avec l’art. 18 Loi 90-11 qui fixe la durée maximale à 6 mois. Situation certes aberrante mais qui n’a rien d’illégale au regard de la loi.

    [↑](#footnote-ref-44)
44. Les articles 8 et 9 de la loi n° 90-11 du 21-04-1990, relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Op.cit. [↑](#footnote-ref-45)
45. Ordonnance n° 75-58 du 26 septembre 1975 portant le Code civil, JORA n° 78 du 30-09-1975, modifiée et complétée. [↑](#footnote-ref-46)
46. Article 78 du code civil algérien, Op.cit. [↑](#footnote-ref-47)
47. Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux. [↑](#footnote-ref-48)
48. Article 93 et 94 du code civil algérien, Op.cit. [↑](#footnote-ref-49)
49. Article 08 de la loi 90-11 relative aux relations de travail, modifiée et complétée, dispose : « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d’un employeur… » [↑](#footnote-ref-50)
50. Article 10 de la loi 90-11, Op.cit. [↑](#footnote-ref-51)
51. L’article 08 de la loi 90-11, Op.cit. [↑](#footnote-ref-52)
52. YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l’emploi, Thèse pour l’obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, Faculté de Droit et Sciences Politiques, décembre 2017, p. 107. [↑](#footnote-ref-53)
53. Loi n° 82-06 du 27-02-1982 relative aux relations individuelles du travail, JORA n° 06 du 02-03-1982, Art. 26 à 36. (Abrogée par la loi 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail.). [↑](#footnote-ref-54)
54. YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l’emploi, Thèse pour l’obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, Faculté de Droit et Sciences Politiques, décembre 2017,P 144. [↑](#footnote-ref-55)
55. Le décret n’autorise pas l’employeur de réaménager l’horaire normal de travail s’appliquant collectivement aux salariés de l’entreprise. [↑](#footnote-ref-56)
56. Art 2 de la loi 81-03 du 21-02 1981 fixant la durée légale du travail. [↑](#footnote-ref-57)
57. Article 02 de l’ordonnance 97-03 fixant la durée légale du travail, du 11 janvier 1997, J.O N°3, P7. [↑](#footnote-ref-58)
58. Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent, pour chacun le niveau de réduction ou de l’augmentation de la durée du travail effectif [↑](#footnote-ref-59)
59. L’article 06 de l’ordonnance 97-03, Op cit, p 7. [↑](#footnote-ref-60)
60. Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d’une majoration qui ne peut être inférieure à 50% du salaire horaire normal. [↑](#footnote-ref-61)
61. BORSALI HAMDANE Leila ; op cit ; p 385. [↑](#footnote-ref-62)
62. Article 49/ loi 90-11. [↑](#footnote-ref-63)
63. Les conventions et accords collectifs de travail fixent les modalités d’application relative à cette situation. [↑](#footnote-ref-64)
64. Article 48/ loi 90-11. [↑](#footnote-ref-65)
65. Article 50/ loi 90-11. [↑](#footnote-ref-66)
66. Les congés spéciaux comme maladie et la maternité ne sont pas pris en charge par l’employeur mais par la caisse sociale. [↑](#footnote-ref-67)
67. Activités préventives : Visites médicales, participé à la surveillance du milieu du travail, mutation et aménagement des postes de travail suite à l’altération de l’état de santé du travailleur, vaccination en milieu de travail [↑](#footnote-ref-68)
68. Activités curatives : Traitement et déclaration des maladies professionnelles et des maladies à caractère professionnel, examen médical des travailleurs accidentés ou malades, soins urgents et de première nécessité. [↑](#footnote-ref-69)
69. Activités administratives : Tenues des documents médicaux : dossiers médicaux, fiches d’entreprise, registres obligatoires, etc. ….. Rédaction de documents : rapports mensuels, annuels portant sur les activités cliniques, de prévention et de vaccination. [↑](#footnote-ref-70)
70. Loi 85/05 relative à la protection et la promotion de la santé et la loi 88/05 relative à l’hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail [↑](#footnote-ref-71)
71. Les employeurs sont tenus d’adresser une demande d’affiliation des bénéficiaires de la Sécurité Sociale dans les dix (10) jours qui suivent le recrutement du travailleur. [↑](#footnote-ref-72)
72. Selon l’article 21 de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, l’employeur est tenu de déclarer et de verser les cotisations de sécurité sociale de ses salariés auprès de l’agence de wilaya dont il relève dans les trente (30) jours qui suivent l’échéance :

    de chaque trimestre, s’il occupe moins de dix (10) salariés;

    de chaque mois, s’il occupe plus de dix (09) salariés. [↑](#footnote-ref-73)
73. BAALI Mohamed Essaghir, Législation du travail en Algérie- Introduction générale- Textes juridiques, Editions Dar El-Ouloum, Annaba, 2000, p. 26. [↑](#footnote-ref-74)
74. BENEHENNI Abdelkader, « Les conventions collectives et le management participatif », Revue IDARA, 1992, n° 02, p.58. [↑](#footnote-ref-75)
75. Les obligations du travailleur sont essentiellement énumérées par l’article 07 de la loi 90-11 relative aux relations de travail. [↑](#footnote-ref-76)
76. Le règlement intérieur est un:

    * Document écrit
    * Acte juridique unilatéral, rédigé par l’employeur,
    * Soumis pour avis aux délégués du personnel,
    * Fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation,
    * Obligatoire dans toute organisation employant 20 travailleurs et plus

    [↑](#footnote-ref-77)
77. L’avis du comité de participation constitue une simple consultation mais aux termes de la loi cet avis est obligatoire. [↑](#footnote-ref-78)
78. Le principe légal exige la présence du règlement intérieur quelle que soit la nature de la relation de travail (CDD ou CDI) [↑](#footnote-ref-79)
79. Exemples de faits pouvant être considérés comme fautifs :

    * le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service,
    * le refus de se conformer à un ordre de l'employeur,
    * le non-respect de l'[obligation](https://www.toupie.org/Dictionnaire/Obligation.htm) de discrétion et de loyauté,
    * les critiques, les injures, les menaces, les violences,
    * les erreurs ou les négligences commises dans le [travail](https://www.toupie.org/Dictionnaire/Travail.htm).

    [↑](#footnote-ref-80)
80. Allumer une cigarette dans un laboratoire de produits inflammable n’a pas la même intensité que d’allumer cette meme cigarette dans un bureau. [↑](#footnote-ref-81)
81. Le législateur de 1990 laissait au règlement intérieur de chaque entreprise, le soin de déterminer toutes les composantes du régime disciplinaire, dont la sanction du licenciement. La perte de l’emploi devenait ainsi tributaire des seuls critères imposés par les employeurs, et cela allait assurément engendrer des abus sans précédent. Voilà pourquoi, le législateur est intervenu en 1991 pour limiter le pouvoir discrétionnaire du chef d’entreprise, en légiférant le régime du licenciement disciplinaire, étant la sanction la plus grave que le salarié puisse encourir.

    Pour procéder au licenciement, il faut que le travailleur ait commis une faute grave, légalement réprimandée, et qui ne saurait être destituée par des circonstances exceptionnelles.

    La faute grave peut être définie comme ” étant le comportement d’un salarié, préjudiciable envers l’entreprise, l’employeur ou les autres salariés, qui rend impossible, sans dommage pour l’entreprise, la continuation de la relation de travail pour le salarié fautif ”,

    Pour qu’un acte soit qualifié de faute grave, il doit intervenir sur les lieux de travail ou y être attachée. Il faut aussi que la faute soit commise par la personne du travailleur, et enfin, il faut que la faute soit légiférée ou réglementée. Est considérée comme faute grave les actes suivants:

    * Le refus sans motif valable d’exécuter les instructions liées aux obligations professionnelles ou celles dont l’inexécution pourrait porter préjudice à l’entreprise;
    * La divulgation des informations d’ordre professionnel;
    * La participation à un arrêt collectif de travail en violation des dispositions législatives en vigueur;
    * La commission d’actes de violence;
    * La consommation d’alcool ou de drogue à l’intérieur des lieux de travail

    [↑](#footnote-ref-82)
82. Les articles 64 et 65 de la loi 90-11, organisent le régime de suspension de la relation de travail. Cette technique juridique a pour vocation d’éviter la rupture de la relation de travail et de préserver les postes d’emploi. [↑](#footnote-ref-83)
83. La différence entre le congé sans solde et la mise en disponibilité réside dans la durée et les raisons qui les justifient. La mise en disponibilité est assez longue et peut durer jusqu’à un an renouvelable jusqu’à cinq années, tandis que le congé sans solde n’excède pas un mois et ses conditions sont moins rigoureuses [↑](#footnote-ref-84)
84. Article 39 de la loi 90-04 du 06-02- 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, J.O n° 6 du 07-02-1990. [↑](#footnote-ref-85)
85. KORICHE M’hamed Nasr Eddine, « Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs », RAT, Numéro spécial : l’emploi, 1998, n° 23, pp. 47 et 48. [↑](#footnote-ref-86)
86. Le plan social, étant une procédure préventive, doit naturellement contenir des mesures ayant pour but d’éviter les licenciements ou d’en limiter le nombre et d’autres ayant pour objet de faciliter le reclassement du personnel en cas de licenciements inévitables [↑](#footnote-ref-87)
87. Article 73-5 de la loi 90-11 modifiée et complétée. [↑](#footnote-ref-88)
88. Article. 22 et 23 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit. [↑](#footnote-ref-89)
89. Article. 21, du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit. . [↑](#footnote-ref-90)
90. Article. 66 de la loi n° 90-11, modifiée et complétée, Op.cit. [↑](#footnote-ref-91)
91. Article. 22 du décret législatif n° 94-09, modifié et complété, Op.cit. [↑](#footnote-ref-92)
92. Décret exécutif n° 94-188 du 06-07-1994 portant Statut de la Caisse Nationale d’Assurance Chômage, JORA n° 44 du 07-07-1994 [↑](#footnote-ref-93)
93. Lorsque le licenciement pour compression d’effectif a été opéré en violation des dispositions juridiques et conventionnelles obligatoires, une situation conflictuelle s’installe entre l’employeur et les travailleurs concernés. Le différend qui résulte d’un licenciement économique irrégulier constitue aussi un conflit individuel même si la mesure de compression d’effectif concerne un bon nombre de travailleurs, car l’employeur met fin individuellement à la relation de travail qui le lie à chacun des travailleurs licenciés. La juxtaposition d’intérêts individuels ne suffit pas à ôter le caractère individuel au conflit qui en résulte. Voir: CHARFI Mohamed, « La compétence d’attribution des tribunaux siégeant en matière sociale », RAT, 1998, n° 22, p. 47. [↑](#footnote-ref-94)
94. Cette saisine se fait par écrit, et doit être accompagnée de tous les éléments permettant la compréhension du conflit et aussi d’un rapport détaillé sur le recours préalable aux mesures de règlement internes à l’entreprise et leur échec. [↑](#footnote-ref-95)
95. Les articles 26, 27 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-96)
96. Article 29 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-97)
97. Article 31 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-98)
98. Article 504 de la loi 08-09 du 25-02-2008, portant le code de procédure civile et administrative. [↑](#footnote-ref-99)
99. En cas d’inexécution de cet accord par l’une des parties, l’autre partie pourra saisir, d’une requête à exécution, le président du tribunal siégeant en matière sociale. Ce dernier ordonne alors, à sa première audience, l’exécution immédiate du procès verbal de conciliation, dans un délai de grâce qui ne peut excéder 15 jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 25% du salaire mensuel minimum garanti [↑](#footnote-ref-100)
100. Le candidat à la fonction d’assesseur doit en effet avoir exercé une activité professionnelle de travailleur salarié ou d’employeur depuis au moins cinq ans. [↑](#footnote-ref-101)
101. Article. 38 de la loi 90-04. [↑](#footnote-ref-102)
102. Article 73-4 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-103)
103. L’exercice du droit syndical est régi par la loi n°90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d’exercice du droit syndical, modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l’ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996 [↑](#footnote-ref-104)
104. Voir l’article 05 de la loi n° 90-14 du 02-07-1990 relative aux modalités d’exercice du droit syndical, JORA n° 23 du 06/07/1990 modifiée et complétée. Notons que cet article a été modifié en 1991 pour ajouter l’autonomie des organisations syndicales dans leur fonctionnement, avant cette modification, l’article ne citait que la distinction des associations politiques. [↑](#footnote-ref-105)
105. Article 9 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-106)
106. Article 21 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-107)
107. Article 10 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-108)
108. Article 08 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-109)
109. Article 14 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-110)
110. Article 18 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-111)
111. Article 20 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-112)
112. Art 30 «La dissolution de l’organisation syndicale par voie judiciaire peut être requise auprès des juridictions compétentes lorsqu’elle exerce une activité qui contrevient aux lois en vigueur, autre que celles prévues dans ses statuts». [↑](#footnote-ref-113)
113. La dissolution volontaire est prononcée par les membres de l’organisation syndicale ou leurs délégués régulièrement désignés et ce, conformément aux dispositions statutaires. [↑](#footnote-ref-114)
114. Les articles 30 et 31 de la loi 90-14 [↑](#footnote-ref-115)
115. Les articles 32 et 33 de la loi 90-14 [↑](#footnote-ref-116)
116. Article 34 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-117)
117. Art 35 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-118)
118. Défini par l’article 23 «La qualité de membre d’une organisation syndicale s’acquiert par la signature, par l’intéressé, d’un acte d’adhésion et est attestée par un document délivré par l’organisation à l’intéressé ». [↑](#footnote-ref-119)
119. Les articles 35, 36 bis et 37 bis de la loi 90-14 [↑](#footnote-ref-120)
120. Article 37 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-121)
121. Article 29 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-122)
122. Article 41 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-123)
123. Article 42 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-124)
124. Article 47 de la loi 90-14. [↑](#footnote-ref-125)
125. KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat ; détermination des conditions de travail : Une détermination sélective, Tome 1, OPU, Alger, 2009, p. 47 [↑](#footnote-ref-126)
126. L’article 124 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-127)
127. Art 126 loi 90-11 [↑](#footnote-ref-128)
128. Article 116 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-129)
129. Article 130 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-130)
130. Article 128 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-131)
131. Article 129 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-132)
132. Article 131 de la loi 90-11. [↑](#footnote-ref-133)
133. Article 5 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-134)
134. Article 6 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-135)
135. Article 7 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-136)
136. Article 11 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-137)
137. Article 12 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-138)
138. Article 11 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-139)
139. Article 13 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-140)
140. Loi n° 90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, du 7 février 1990, J.O N°06. [↑](#footnote-ref-141)
141. Article 24 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-142)
142. Article 27 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-143)
143. Article 28 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-144)
144. Article 30 de la loi 90-02 [↑](#footnote-ref-145)
145. Article 33/1 de la loi 90-02, Op cit, p203. [↑](#footnote-ref-146)
146. Article 33/2 de la loi 90-02. [↑](#footnote-ref-147)