République algérienne démocratique et populaire

Université Mohamed BOUDIAF M’sila

Département génie mécanique

Master : Techniques de production industrielle

Semestre 2

Cours de législation

Chargé de matière : Houari ZEGGANE

Contenu de la matière

**Matière transversale 2.1**

**Crédits : 1**

**Coefficients : 1**

1. **Éléments historiques**
2. **Tribunaux et cours de travail**
3. **La conclusion du contrat de travail**
4. **L’exécution d’un contrat de travail.**
5. **La suspension d’un contrat de travail.**
6. **La fin d’un contrat de travail.**
7. **Situation des parties après la cessation du contrat de travail.**
8. **Les institutions sociales**
9. **Le règlement de travail**
10. **Hiérarchie des sources du droit social**.

Table des matières

[I. ELEMENTS HISTORIQUES 5](#_Toc33871128)

[II. TRIBUNAUX ET COURS DU TRAVAIL 5](#_Toc33871129)

[II.1. ORDRE JUDICIAIRE 5](#_Toc33871130)

[II.1.1. COUR SUPRÊME 5](#_Toc33871131)

[II.1.2. LA COUR D’APPEL 6](#_Toc33871132)

[II.1.3. TRIBUNAL : 6](#_Toc33871133)

[II.1.4. PÔLES PÉNAUX SPÉCIALISÉS : 6](#_Toc33871134)

[II.1.5. TRIBUNAL MILITAIRE : 7](#_Toc33871135)

[II.2. ORDRE ADMINISTRATIF : 7](#_Toc33871136)

[II.2.1. CONSEIL D’ETAT : 7](#_Toc33871137)

[II.2.2. TRIBUNAL ADMINISTRATIF : 7](#_Toc33871138)

[II.2.3. TRIBUNAL DES CONFLITS : 8](#_Toc33871139)

[I. La conclusion du contrat de travail 9](#_Toc33871140)

[III.1. Définition 9](#_Toc33871141)

[III.2. Les différentes formes de contrats de travail 9](#_Toc33871142)

[III.3. Contrat à durée interminée 9](#_Toc33871143)

[III.4. Contrat à durée déterminée 10](#_Toc33871144)

[III.5. exemplaire d’un contrat de travail 10](#_Toc33871145)

[II. L’exécution d’un contrat de travail 14](#_Toc33871146)

[IV.1 Quelles principales obligations pour le salarié et l’employeur ? 14](#_Toc33871147)

[IV.2 Droits des travailleurs 14](#_Toc33871148)

[IV.3. Obligations des travailleurs 14](#_Toc33871149)

[III. Modification et suspension de la relation de travail : 15](#_Toc33871150)

[VI. La cessation de la relation de travail 15](#_Toc33871151)

[VII. Les institutions sociales 17](#_Toc33871152)

[VII.1. Organes de participation 17](#_Toc33871153)

[VIII. Négociation collective 18](#_Toc33871154)

[VIII.1. Contenu des conventions collectives 18](#_Toc33871155)

[IX. Inspection générale du travail 19](#_Toc33871156)

[IX.1. Définition 19](#_Toc33871157)

[X.3. Saisine du tribunal siégeant en matière sociale: 22](#_Toc33871158)

[X.3. Le tribunal siégeant en matière sociale : 22](#_Toc33871159)

[X.5. Compétence matérielle des tribunaux siégeant en matière sociale: 22](#_Toc33871160)

[X.6. Compétence territoriale des tribunaux siégeant en matière sociale: 23](#_Toc33871161)

[X.7. Assistance judiciaire accordée aux travailleurs: 23](#_Toc33871162)

[XI. Le règlement de travail 23](#_Toc33871163)

[XI.1. Salaires 23](#_Toc33871164)

[XI.1.1 La rémunération : 23](#_Toc33871165)

[XI.1.2. Le salaire minimum Garanti (SNMG): 24](#_Toc33871166)

[XI.1.3 Les garanties prévues en matière de rémunération: 24](#_Toc33871167)

[XI.2. Durée du Travail : 24](#_Toc33871168)

[XI.2. 2.Heures supplémentaires: 24](#_Toc33871169)

[XI.3. Travail de nuit 25](#_Toc33871170)

[XI.4. Travail posté: 25](#_Toc33871171)

[XI.5. Repos – Congés – absences – fêtes légales: 25](#_Toc33871172)

[XI.5.2. Congés 25](#_Toc33871173)

[XI.5.3. Absences: 26](#_Toc33871174)

[XI.5.5. Fêtes légales: 26](#_Toc33871175)

[XII. Hiérarchie des sources du droit social 27](#_Toc33871176)

# ELEMENTS HISTORIQUES

La Constitution algérienne de 1996, révisée en février 2016, institue un pouvoir judiciaire indépendant.

Elle consacre les principes fondamentaux d’égalité et de liberté. La garantie de ces droits fondamentaux est assurée par la Cour Suprême au sommet de l’ordre judiciaire.

Le système judiciaire algérien est régi selon un double degré de juridiction avec en première instance des tribunaux et en seconde instance des cours d’appel. Il dispose d’une dualité de juridictions avec un ordre judiciaire distinct de l’ordre administratif.

# TRIBUNAUX ET COURS DU TRAVAIL



## II.1. ORDRE JUDICIAIRE

### II.1.1. COUR SUPRÊME

Instituée par la loi n°63-218 du 18 juin 1963, la Cour Suprême représente la plus haute juridiction de l’ordre judiciaire. La Cour Suprême comprend 150 juges répartis dans quatre divisions : civil et commercial ; sécurité sociale et travail ; criminel ; et administrative.

Son objectif est, d’une part, de garantir l’unification de la jurisprudence de l’ordre judiciaire sur l’ensemble du territoire national et d’autre part, de veiller au respect de la loi.

Elle est compétente pour statuer sur les pourvois en cassation formés contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort par les cours et tribunaux de tout ordre à l’exception des juridictions relevant de l’ordre administratif.

### II.1.2. LA COUR D’APPEL

La Cour d’appel est une juridiction de second degré. Elle constitue une voie d’appel contre les décisions de justice rendues par les tribunaux des juridictions inférieures.

Il existe 48 cours d’appel sur le territoire national algérien. Chaque cour est divisée en plusieurs chambres lesquelles peuvent se subdiviser en sections. Chaque cour comprend, au moins, une chambre d’accusation qui constitue une juridiction d’instruction du second degré. Elle connaît les recours contre les ordonnances des juges d’instruction et contrôle les activités de la police judiciaire.

La Cour d’appel statue en forme collégiale. Elle est composée d’un Président, d’un vice-président, des présidents de chambre, des conseillers, d’un parquet général comprenant un procureur général, un premier procureur général adjoint et des procureurs généraux adjoints, ainsi qu’un service du greffe.

### II.1.3. TRIBUNAL :

On compte 210 tribunaux en Algérie. Le Tribunal est la juridiction de premier degré de l’ordre judiciaire. Sa compétence est déterminée par le code de procédure civile, le code de procédure pénale et les lois particulières en vigueur.

Le Tribunal est généralement divisé en quatre sections, civile, pénale, prud’homale et commerciale.

Juridiction statuant à juge unique, le Tribunal comprend un président du tribunal, un vice–président, des juges, un ou plusieurs juges d’instruction, un ou plusieurs juges des mineurs, un procureur de la République, des procureurs de la République adjoints et le greffe. La juridiction des mineurs et la juridiction sociale statuent en forme collégiale en présence d’un juge et de deux assesseurs.

### II.1.4. PÔLES PÉNAUX SPÉCIALISÉS :

Les pôles pénaux spécialisés comprennent 6 tribunaux, créés en 2004, et représentent un nouvel instrument judiciaire mis en place pour adapter la législation algérienne aux différents engagements internationaux de l’Algérie tels que la lutte contre le crime international organisé, l’atteinte au système de traitement automatisé des données, le blanchiment d’argent, le terrorisme et les infractions relatives à la législation des changes.

Un décret exécutif a étendu la compétence territoriale des procureurs de la république, des juges d’instruction ainsi que des juges du siège au ressort d’autres tribunaux. A titre d’exemple, la compétence territoriale du tribunal de Ouargla comprend Ouargla, Adrar, Illizi, Tindouf et Ghardaïa. Ces juridictions comprennent des règles dérogatoires au droit commun et sont dotées d’importantes compétences, notamment techniques (écoutes téléphoniques, infiltrations sonorisation)

Un pôle comprend douze magistrats chargés de suivi des dossiers spéciaux. Il statue en dernier ressort, avec trois magistrats assistés de deux assesseurs-jurés.

### II.1.5. TRIBUNAL MILITAIRE :

Le Tribunal militaire est une juridiction d’exception dont les jugements interviennent en dehors du système judiciaire ordinaire.

En temps de paix, cette juridiction a compétence pour juger certaines infractions propres aux armées et les personnes qui ont la qualité de militaire. Ces décisions relèvent du contrôle de la Cour Suprême. En temps de guerre, elles connaissent toutes les atteintes à la Sûreté de l’Etat.

Le Tribunal militaire permanent est composé de trois membres, un président et deux assesseurs. Cette juridiction est présidée par un magistrat des Cours.

## II.2. ORDRE ADMINISTRATIF :

### II.2.1. CONSEIL D’ETAT :

Le Conseil d’Etat algérien est la juridiction suprême de l’ordre administratif institué par la loi n°98-01 du 30 mai 1998.

Il constitue l’organe régulateur de l’activité des juridictions administratives en réglant les conflits entre l’administration et les administrés.

En tant qu’organe consultatif, il donne son avis sur les projets de loi avant leur examen en conseil des ministres.

En tant qu’organe judiciaire, le Conseil d’Etat connaît en premier et en dernier ressort des recours en annulation formés contre les décisions réglementaires ou individuelles émanant des autorités administratives centrales, des institutions publiques nationales et des organisations professionnelles nationales, des recours en interprétation et des recours en appréciation de la légalité des actes dont le contentieux relève du Conseil d’Etat.

Il connaît en appel les jugements rendus en premier ressort par les juridictions administratives dans les cas où la loi n’en dispose pas autrement comme il connaît des recours en appel contre les décisions de juridictions administratives rendues en dernier ressort, ainsi que des recours en cassation des arrêts de la cour des comptes.

Le Conseil d’Etat est organisé pour l’exercice de ses fonctions judiciaires en quatre chambres, chacune d’elle étant subdivisée en sections.

### II.2.2. TRIBUNAL ADMINISTRATIF :

Les tribunaux administratifs constituent les juridictions de droit commun en matière administrative.

Leurs décisions sont susceptibles d’appel devant le Conseil d’Etat puisqu’elles constituent des juridictions de première instance.

Les tribunaux administratifs sont organisés en chambres subdivisées en sections.

Chaque tribunal administratif comprend au moins trois magistrats. Les magistrats de ce tribunal sont soumis au statut de la magistrature. Ils sont organisés en chambres qui peuvent être subdivisées en sections.

### II.2.3. TRIBUNAL DES CONFLITS :

Créé lors de la révision constitutionnelle intervenue en 1996, le Tribunal des conflits a été institué par l’article 152 de la constitution et mis en œuvre par la loi organique n° 98-03 du 3 juin 1998.

Il s’agit d’une juridiction chargée de régler les conflits de compétence entre les juridictions relevant de l’ordre judiciaire et celles relevant de l’ordre administratif. Le Tribunal des conflits n’intervient donc pas dans les conflits de compétence entre les juridictions relevant d’un même ordre.

Aucun appel ne peut être formé contre les décisions émanant de ce tribunal.

Le Tribunal des conflits comprend sept magistrats, dont le président, nommés pour moitié parmi les magistrats de la Cour Suprême et pour l’autre moitié parmi les magistrats du conseil d’Etat. Le président du Tribunal des conflits, quant à lui, est nommé, alternativement parmi les magistrats de la Cour suprême ou du Conseil d’Etat, par le Président de la République pour une période de trois ans. Un commissaire d’Etat et un commissaire d’État adjoint sont aussi nommés selon la même forme pour une durée de 3 ans.

Pour délibérer valablement le Tribunal des conflits doit comprendre au moins 5 membres dont 2 relevant de la Cour suprême et 2 relevant du Conseil d’Etat. Ses décisions sont prises à la majorité des voix. En cas de partage des voix, la loi du 3 juin 1998 a prévu un mécanisme particulier qui évite un blocage : la voix du président est prépondérante.

# La conclusion du contrat de travail

En droit algérien, 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. Le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s’il en est disposé autrement par écrit.

Lorsqu’il n’existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée (article 11).

## III.1. Définition

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne, le salarié, s’engage à exécuter au profit d’une autre personne, l’employeur, et sous sa subordination, un travail, moyennant rémunération.

Ne pas confondre contrat de travail et relations de sous-traitance

Une entreprise peut avoir des relations de travail avec des personnes, sans qu’il y ait de contrat de travail, comme par exemple :

• en cas de contrats de **sous-traitance**

• en cas de contrats avec des **artisans**

• en cas de contrats avec des **travailleurs**

## III.2. Les différentes formes de contrats de travail



## III.3. Contrat à durée interminée

« Le contrat de travail (CDI) peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d’adopter ».

• aucun formalisme

• sauf règles conventionnelles précises

• absence d’écrit = embauche en CDI

L’employeur doit transmettre un écrit au salarié dans les 2 mois qui suivent son arrivée.

Le CDI constitue le principe de base en matière de contrats de travail. Ce contrat est conclu après le passage du candidat par l’étape expérimentale dans laquelle l’employeur teste ses capacités et qualifications professionnelles, et après s’être assuré que les qualifications les plus importantes sont compatibles et adaptées au poste candidat. Ici le processus de démarcation du travailleur en vertu d’un contrat de travail pour une durée indéterminée lui permet par la suite de jouir de tous les droits.

## III.4. Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est nommé ainsi parce qu'il comprend une période de temps spécifique, à savoir la date à laquelle le travailleur a commencé à exercer ses fonctions dans son travail et la date de résiliation du contrat.

CDD, la relation de travail doit être déterminée pour une certaine période, et les autres conditions spéciales imposées par le législateur à savoir que le contrat soit conclu dans les limites prévues par la loi et que le début et la fin de la période soient établis par écrit dans le contrat. Dans le cas contraire, la conversion du contrat en une durée indéterminée est prévue.

**Le CDD et le contrat à temps partiel**

Les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale sont considérés comme salariés à temps partiel.

## III.5. exemplaire d’un contrat de travail

**HABILITATION À LA MAÎTRISE D’ŒUVRE EN SON NOM PROPRE**

**DE L’ARCHITECTE DIPLÔMÉ D’ÉTAT**

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DETERMINÉE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

L’entreprise : ............................................ *(indiquer : structure juridique, dénomination sociale, numéro de Registre du Commerce et des Sociétés, montant du capital)*

dont le siège social est situé à : ...................................................

représentée par Monsieur *(ou Madame)* : .......................

agissant en qualité de : ........................... *(par exemple : "gérant de la société")*

**D'une part,**

**et**

Monsieur *(ou Madame)* : ...................... *(A indiquer : nom et prénoms)*

demeurant à : ..............................

né(e) le : ......................................

de nationalité : .............................

**D'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**ARTICLE I : MOTIF** (1)

Monsieur *(ou Madame)*........................................... est engagé(e) dans le cadre de la formation à l’habilitation à la maîtrise d’œuvre en son nom propre .

Ce contrat est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l’entreprise. Il est notamment régi par la Convention Collective Nationale des Entreprises d’Architecture, dont le salarié reconnaît avoir pris connaissance, dès lors que ses dispositions sont étendues.

**ARTICLE II : EMPLOI**(2)**, QUALIFICATION**

Monsieur *(ou Madame)*................... est employé(e) en qualité d’architecte diplômé d’État, en formation à l’habilitation à la maîtrise d’œuvre en son nom propre – HMO NP.

Cet emploi est classé au coefficient hiérarchique.............., selon la Convention Collective Nationale des Entreprises d’Architecture. *(convention collective, minimum 230).*

Il *(ou elle)* aura pour missions d’intervenir à chaque phase des projets selon les besoins de l’entreprise, notamment ……………………………………….

*(définir l'emploi à occuper, les pouvoirs accordés à l'intéressé*...), en vue de sa mise en situation professionnelle pour l’obtention de l’habilitation à la maîtrise d’œuvre en son nom propre.

La déclaration nominative préalable à l’embauche a été remise à l’URSSAF de la Haute-Garonne. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, le salarié a un droit d’accès et de rectification aux informations portées sur ce document.

**ARTICLE III : DUREE DU CONTRAT** (3), **DUREE HEBDOMADAIRE**

Le présent contrat de travail à durée déterminé à temps complet, est conclu pour une durée de ………. mois.

Il prend effet au ……………… et prendra fin de plein droit et sans formalité le................……… inclus.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures. L’horaire de travail est l’horaire collectif en vigueur dans l’établissement. Il est susceptible d’être modifié par l’employeur en fonction des nécessités de l’entreprise.

**ARTICLE IV : PROLONGATION DU CONTRAT** (4)

Le présent contrat pourra être prolongé une fois pour une durée qui n'excédera pas......... *(indiquer le nombre de mois ou de jours),* si les parties contractantes le souhaitent.

Dans ce cas, l’entreprise proposera à Monsieur *(ou Madame)*………….. un avenant pour fixer les conditions du renouvellement dans (le mois, la quinzaine, la semaine…..) précédant la fin du contrat de travail.

**ARTICLE V : PERIODE D'ESSAI** (5)

Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de..............*,* au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

**ARTICLE VI : LIEU DE TRAVAIL**

Le lieu de travail est situé à....................................

**ARTICLE VII : ABSENCE ET INDISPONIBILITE**

En cas d’absence pour maladie ou accident, le (la) salarié(e), devra en aviser l’employeur et produire un certificat médical, dans un délai maximum de 48 heures.

**ARTICLE VIII : REMUNERATION** (6)

En contrepartie de ses fonctions, Monsieur *(ou Madame)* percevra unerémunération brute mensuelle de.................. euros *(indiquer le montant en chiffres et en lettres)* pour un horairehebdomadaire moyen de…… heures. Elle lui sera versée à la fin de chaque mois civil.

**ARTICLE IX : INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT** (7)

A la cessation de ses fonctions dans l’entreprise, Monsieur (ou Madame)……… ne percevra pas d’indemnité de fin de contrat. Cette obligation n’est pas requise lorsque l’employeur s’engage dans un complément de formation .

 **ARTICLE X : AVANTAGES SOCIAUX**

M……………………….. bénéficiera des lois sociales instituées en faveur des salariés notamment en matière de sécurité sociale et en ce qui concerne le régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

La caisse de retraite complémentaire est................ *(préciser le nom et l’adresse)*

L’organisme de prévoyance est ……………………….. *(préciser le nom et l’adresse)*

**ARTICLE XI : CONVENTION COLLECTIVE** (8)

Pour toutes les dispositions non prévues par les présentes, les parties déclarent se référer à la **Convention Collective Nationale des Entreprises d’Architecture** applicable à l'entreprise.

**ARTICLE XII : CONGES PAYES**

Le (la) salarié (e), bénéficiera du régime de congés payés en vigueur dans l’entreprise.

**ARTICLE XIII : PERIODES DE FORMATION**

Le (la) salarié (e) devra suivre la totalité des périodes de formation théoriques qui auront lieu à ……………………………………………., selon les modalités énoncées dans la convention tripartite annexée au présent contrat.

Lors de ces périodes, le (la) salarié (e), ne percevra pas de salaire. Néanmoins, en concertation avec l’entreprise, il (elle) aura la possiblilité d’utiliser tout ou partie de ses congès payés.

**ARTICLE XIV : RUPTURE ANTICIPEE POUR FAUTE GRAVE OU FORCE MAJEURE**

Chacune des parties se réserve mutuellement le droit de mettre fin au contrat immédiatement en cas de faute grave de l’autre partieou de force majeure*.*

Fait en double exemplaire,

A......................

Le.....................

*(Signatures de l'employeur et du salarié précédées de la mention manuscrite "lu et approuvé")*

*ATTENTION : Les pages du contrat doivent être paraphées par l'employeur et le salarié.*

# **L’exécution d’un contrat de travail**

## IV.1 Quelles principales obligations pour le salarié et l’employeur ?

Le contrat de travail fait naître des obligations réciproques à la charge du salarié et de l’employeur.

**Les principales obligations de l’employeur sont les suivantes :**

- payer un salaire au salarié

- fournir un travail au salarié conformément aux temps de travail convenus

- respecter les dispositions légales et, le cas échéant, les dispositions de la convention collective applicable au sein de l’entreprise

- respecter les clauses particulières du contrat de travail qui ont le cas échéant été négociées avec le salarié

## IV.2 Droits des travailleurs

Art. 5 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

 - exercice du droit syndical,

- négociation collective,

 - participation dans l’organisme employeur,

 - sécurité sociale et retraite,

 - hygiène, sécurité et médecine du travail,

 - repos,

- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,

- recours à la grève.

 Art. 6 - Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective,

 - au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,

 - à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,

 - à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,

 - au versement régulier de la rémunération qui leur est due, aux œuvres sociales,

 - à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

## IV.3. Obligations des travailleurs

Art. 7 –

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- 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,

- 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,

- observer les obligations découlant du contrat de travail

# Modification et suspension de la relation de travail **:**

**Modification du contrat de travail**

Art. 62 - Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Art. 63 - Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et la mesure du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune du travailleur et de l’employeur.

**La suspension de la relation**

La suspension de la relation de travail intervient de droit par l’effet:

* + - De l’accord mutuel des parties,
		- Des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale,
		- de l’accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d’entretien dans le cadre de la réserve,
		- de l’exercice d’une charge publique élective,
		- de la privation de liberté du travailleur tant qu’une condamnation devenue définitive n’aura pas été prononcée,
		- d’une décision disciplinaire suspensive d’exercice de fonction,
		- de l’exercice du droit de grève,
		- du congé sans solde.

• Les travailleurs sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente à l’expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

#  VI. ****La cessation de la relation de travail****

• La relation de travail cesse par l’effet de:

– la nullité ou l’abrogation légale du contrat de travail;

– l’arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée;

– la démission;

– le licenciement;

– l’incapacité totale de travail, telle que définie par la législation;

– licenciement pour compression d’effectifs;

– la cessation d’activité légale de l’organisme employeur;

– la retraite;

– le décès.

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

**Cas particuliers :**

**La démission :**

• La démission est un droit reconnu au travailleur.

• Le travailleur qui manifeste la volonté de rompre la relation de travail avec l’organisme employeur, présente à celui-ci sa démission par écrit.

**Le licenciement disciplinaire :**

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

# Les institutions sociales

## VII.1. Organes de participation

Au soin de l’organisme employeur, la participation des travailleurs est assurée : - au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) travailleurs par des délégués du personnel ; - au niveau du siège de l’organisme employeur par un comité de participation composé de délégués du personnel élus

- Le comité de participation a les attributions suivantes :

1) Recevoir les informations qui lui sont communiquées au moins chaque trimestre par l’employeur : - sur l’évolution de la production des biens et de services, des ventes et de la productivité du travail, - sur l’évolution des effectifs et de la structure de l’emploi, - sur le taux d’absentéisme, les accidents de travail et les maladies professionnelles, - sur l’application du règlement intérieur.

2) Surveiller l’exécution des dispositions applicables en matière d’emploi, d’hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.

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

4) Exprimer un avis avant la mise en oeuvre par l’employeur des décisions se rapportant : - aux plans annuels et bilans de leur exécution, - à l’organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire du travail), - aux projets de restructuration de l’emploi (réduction de la durée de travail, redéploiement et compression d’effectifs), - aux plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d’apprentissage, - aux modèles de contrat de travail, de formation et d’apprentissage, - au règlement intérieur de l’organisme employeur. Les avis doivent être émis dans un délai maximum de quinze (15) jours après exposé des motifs formulés par l’employeur. En cas de désaccord sur le règlement intérieur, l’inspecteur du travail est obligatoirement saisi. 25 Loi n° 90-11 du 21/04/1990 Art. 94

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

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

7) Informer régulièrement les travailleurs des questions traitées sauf celles ayant trait aux processus de fabrication, aux relations avec les tiers ou celles revêtues d’un cachet confidentiel ou secret.

Lorsque l’organisme employeur regroupe plus de cent cinquante (150) travailleurs et lorsqu’il existe en son sein un conseil d’administration ou de surveillance, le comité de participation désigne parmi ses membres ou en dehors d’eux des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein dudit conseil conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l’organisme employeur est constitué de plusieurs lieux de travail distincts, les délégués du personnel de chaque lieu distinct exercent, sous le contrôle du comité de participation, les prérogatives de celui- ci précisées aux al

# Négociation collective

La convention collective est un accord écrit sur l’ensemble des conditions d’emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles. 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. 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. La représentativité des parties à la négociation est déterminée dans les conditions fixées par la loi.

## **VIII.1**. Contenu des conventions collectives

- Les conventions collectives conclues dans les conditions fixées par la présente loi traitent des conditions d’emploi et de travail et peuvent notamment traiter des éléments ci-après :

 1) classification professionnelle.

 2) normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition.

 3) salaires de base minimum correspondants.

 4) indemnités liées à l’ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l’indemnité de zone.

 5) primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

6) modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés.

7) remboursement de frais.

8) période d’essai et préavis.

9) durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d’inactivité. 10) absences spéciales.

11) procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail.

12) service minimum en cas de grève.

13) exercice du droit syndical.

14) durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation.

# Inspection générale du travail

## IX.1. Définition

L’inspection générale du travail est une institution placée sous la tutelle du Ministère du Travail, de l’Emploi et de la Sécurité Sociale. Elle est chargée, selon le décret exécutif n°05-05 du 6 janvier 2005 portant organisation et fonctionnement de l’inspection générale du travail, de concevoir et de mettre en œuvre les mesures et les moyens nécessaires à la réalisation des missions dévolues à L’Inspection du Travail par la législation et la réglementation.
**IX.2. Organisation** :

l’organisation des services de l’inspection générale du travail est régie par les dispositions du décret exécutif n° 05-05 du 06 Janvier 2005,  qui crée des structures centrales et des structures déconcentrées.

**Les structures centrales** au nombre de deux (02) coordonnent l’activité des structures déconcentrées.

**Les   structures déconcentrées** sont organisées comme suit :

**Les Inspections régionales du travail** (IRT) au nombre de huit (08) : Alger, Oran, Bechar, Ouargla, Constantine, Batna, Annaba, Tiaret et sont compétentes pour plusieurs wilayas.

**Les inspections du travail de wilaya** au nombre de  quarante huit (48),  sont compétentes pour l’ensemble du territoire de chaque  wilaya.

**Les bureaux d’Inspection du Travail**(BIT) au nombre de vingt sept (27), et sont compétents pour une zone industrielle ou une circonscription administrative déterminée. Hiérarchiquement, ils relèvent  de l’Inspection du travail de la wilaya concernée. Ils sont placés sous l’autorité du chef de bureau.

**Missions de l’inspection du travail** :
L’Inspection du travail exerce des missions qui lui sont fixées par la loi n° 90-03 du 06 Février 1990.

A ce titre, l’Inspection du travail est chargée :

 – D’assurer le contrôle de l’application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations individuelles et collectives de travail, aux conditions de travail, d’hygiène et de sécurité de travailleurs ;

– De fournir des informations et des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus appropriés d’appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et les sentences arbitrales ;

– D’assister les travailleurs et les employeurs dans l’élaboration des conventions ou accords collectifs de travail ;

– De procéder à la conciliation, au titre de la prévention et du règlement des différends collectifs de travail ;

– De porter à la connaissance des travailleurs et des employeurs la législation et la réglementation du travail ;

–  D’informer les collectivités locales sur les conditions de travail dans les entreprises relevant de sa compétence territoriale ;

– D’informer l’administration centrale du travail de l’état d’application de la législation et de la réglementation du travail et de proposer les mesures d’adaptation et d’aménagement nécessaires.

L’Inspection du travail exerce ses missions dans tout lieu de travail où sont occupés des travailleurs salariés ou apprentis de l’un ou de l’autre sexe, à l’exclusion des personnels de certaines catégories professionnelles prévues par la législation du travail.

**Attributions des inspecteurs du travail** :
Les inspecteurs du travail ont pouvoir d’effectuer des visites sur les lieux du travail relevant de leur mission et de leur champ de compétence, en vue de contrôler l’application des prescriptions légales et réglementaires.

A ce titre, ils peuvent entrer, à toute heure de jour comme de nuit, dans tout lieu où sont en activité des personnes susceptibles d’être protégées par des dispositions légales et réglementaires dont ils ont à  constater l’application.

Toutefois, lorsqu’un atelier ou d’autres moyens de production industriels ou commerciaux sont installés dans des locaux à usage d’habitation, les  inspecteurs du travail peuvent, à tout moment, accéder à ces lieux de production, dans le cadre de l’exercice de leurs prérogatives pendant les heures de travail.

Les Inspecteurs du travail sont des agents assermentés tenus au secret professionnel, habilités à procéder, dans le cadre de leur mission, et dans les formes prévues par la réglementation, aux actes ci-après :
– Observations écrites,
–  Mises en demeure,
–  Procès-verbaux d’infraction,
– Procès-verbaux de conciliation et procès-verbaux de non conciliation au titre de la prévention et du règlement des différends collectifs de travail.

– Les Inspecteurs du travail peuvent apprécier, l’opportunité de dresser l’un ou l’autre des actes cités plus haut, et ce en fonction de chaque situation. Les Inspecteurs du Travail consignent les observations et mises en demeure formulées dans le cadre de l’exercice de leur fonction, sur un registre, coté et paraphé par L’Inspecteur du Travail, spécialement ouvert à cet effet par l’employeur, tenu de le présenter à tout moment sur leur réquisition.

– Dans les institutions et administrations publiques, l’Inspecteur du travail informe l’autorité hiérarchique concernée des manquements constatés dans l’application de la législation et de la réglementation du travail en vigueur. Il formule, à ce titre, toutes observations ou recommandations qui sont consignées dans un registre tenu à cet effet.

– L’Inspecteur du travail peut requérir les avis, l’assistance et les conseils de toute personne compétente, notamment en matière d’hygiène, de sécurité et de médecine du travail. Il peut se faire accompagner, lors de leurs visites, de l’employeur ou de son représentant, d’un représentant des travailleurs ou de toute personne qu’il aura requise de par son pouvoir.

**X. Conflits individuels de travail**

**X.1. Procédures de règlement des conflits individuels de travail au niveau de l’entreprise :**
• Les conflits individuels de travail sont pris en charge dans le cadre des procédures prévues dans la convention ou l’accord collectif de travail ;

• Lorsque ces procédures n’existent pas, le travailleur soumet le différend à son supérieur hiérarchique direct qui est tenu de lui répondre dans les huit (8) jours suivant la date de saisine ;

• En cas de non réponse ou si la réponse ne satisfait pas le travailleur, celui-ci saisit l’instance chargée de la gestion du personnel ou l’employeur selon le cas;

• L’organe de direction ou l’employeur est tenu de notifier par écrit, les motifs du refus partiel ou total de la question, au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de la saisine ;

• Après épuisement des procédures de règlement interne des conflits individuels de travail au sein de l’organisme employeur, le travailleur peut saisir l’inspection du travail.

**X.2. Procédures de règlement devant le bureau de conciliation:**

• Tout différend individuel de travail doit faire l’objet d’une tentative de conciliation devant le bureau de conciliation avant toute action judiciaire;
• Le bureau de conciliation siège auprès des services de l’inspection du travail;
• L’Inspection du travail est saisie, au titre de la tentative de conciliation, par une requête écrite du demandeur ou par sa comparution;
• Dans le cas de comparution, l’inspecteur de travail dresse procès-verbal de déclaration du demandeur;
• Dans les trois (03) jours qui suivent sa saisine, l’inspecteur du travail saisit le bureau de conciliation et convoque le demandeur et le défendeur à la séance de conciliation, un délai de huit (08) jours au moins doit être observé entre la date de la convocation et le jour fixé pour la comparution des parties;
• Si, au jour fixé par la convocation, le défendeur ne comparait pas, ni personne ayant qualité pour lui, il est de nouveau convoqué à une réunion de conciliation qui a lieu au plus tard dans les huit (08) jours de la convocation;
• Dans le cas ou c’est le demandeur qui ne comparait pas, ni personne ayant qualité pour lui ; le bureau de conciliation peut prononcer la radiation de l’affaire;
• En cas d’accord des parties sur tout ou partie de leur différend, le bureau de conciliation dresse un procès-verbal de conciliation ; en cas de désaccord, il dresse un procès-verbal de non conciliation;
• L’accord de conciliation est exécuté au plus tard dans les trente jours de sa date;
• En cas d’inexécution de l’accord de conciliation, le président du tribunal siégeant en matière sociale, ordonne, sur requête du demandeur, son exécution à l’expiration d’un délai de grâce de quinze (15) jours, sous astreinte journalière qui ne peut être inférieure à 2.5% du salaire mensuel minimum garanti.

## ****X.3. Saisine du tribunal siégeant en matière sociale:****

• En cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit le tribunal siégeant en matière sociale;
• La requête adressée au tribunal est accompagnée de la copie du procès-verbal de non conciliation délivré par le bureau de conciliation, ainsi que prévu aux articles 26 à 32 de la présente loi;
• La première audience du tribunal est fixée au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la date d’introduction de la requête introductive d’instance;
• Sauf cas du jugement d’avant dire droit, le tribunal est tenu de statuer dans les plus brefs délais;
• En cas de jugement ayant acquis force exécutoire, le juge fixe l’astreinte journalière.

 X.3. Le tribunal siégeant en matière sociale :
• Le tribunal siégeant en matière sociale siège sous la présidence d’un magistrat assisté de deux assesseurs travailleurs et de deux assesseurs employeurs ;

• Les assesseurs sont nommés pour une durée de 03 années par ordonnance du président de la cour localement compétente parmi les candidats élus conformément à la loi.

## ****X.5. Compétence matérielle des tribunaux siégeant en matière sociale:****

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

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

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

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

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

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

– à l’application ou l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif de travail ;

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

– au paiement des rémunérations et indemnités des six (O6) derniers mois. Au delà de ces six (O6) derniers mois, le tribunal, siégeant en matière sociale, peut prononcer l’exécution provisoire sans caution.
• Les demandes reconventionnelles sont, en matière de recours, jointes à la demande principale sur laquelle elles sont fondées. Celle-ci détermine la compétence en premier ou en dernier ressort du tribunal.

## ****X.6. Compétence territoriale des tribunaux siégeant en matière sociale:****

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

## ****X.7. Assistance judiciaire accordée aux travailleurs:****

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

# Le règlement de travail

## ****XI.1. Salaires****

### ****XI.1.1 La rémunération :****

• En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire.
Par salaire, il faut entendre

– le salaire de base tel qu’il résulte de la classification professionnelle de l’organisme employeur,

– les indemnités versées en raison de l’ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison de conditions particulières de travail et, notamment, de travail posté, de nuisance et d’astreinte, y compris le travail de nuit et l’indemnité de zone,

– les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

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

XI.1.2. Le salaire minimum Garanti (SNMG):
• Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d’activité est fixé par décret, en tenant compte de l’évolution :

– de la productivité moyenne nationale enregistrée,

– de l’indice des prix à la consommation,

– de la conjonction économique générale.

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

XI.1.3 Les garanties prévues en matière de rémunération:
• Tout employeur est tenu d’assurer pour un travail de valeur égale l’égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.

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

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

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

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

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

XI.2. Durée du Travail :
XI.2.1. **Durée légale du travail:**

• La durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail;

• La durée légale du travail est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables;

• Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l’employeur est tenu d’aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure considérée comme temps de travail;

• L’amplitude journalière de travail est de douze heures (12) heures maximum.

###  **XI.2. 2.Heures** **supplémentaires**:

• L’employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée légale de travail sans que ces heures n’excèdent 20% de ladite durée légale;

• Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d’une majoration qui ne peut en aucun cas être inférieure à 50% du salaire horaire normal.

 XI.3. Travail de nuit**:**
• Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures;

• Les travailleurs de l’un ou de l’autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit;

• Il est interdit à l’employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit sauf dérogations spéciales accordées par l’inspecteur du travail territorialement compétent.

##  **XI.4. **Travail posté:****

• Lorsque les besoins de la production ou du service l’exigent, l’employeur peut organiser le travail par équipes successives ou « travail posté »;

• Le Travail posté donne droit à une indemnité.

XI.5. Repos – Congés – absences – fêtes légales:
XI.5.1. Repos légaux:

• Le travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine;

• Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires, est fixé au vendredi;

• Le travailleur qui a travaillé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d’égale durée et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaires.

XI.5.2. Congés**:**
• Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l’employeur;

• Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d’une période annuelle de référence qui s’étend du l er juillet de l’année précédent le congé au 30 juin de l’année du congé;

• Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement;

• Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail;

• Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours par année de travail est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du Sud;

• La durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux;

• Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :

– les périodes de travail accompli;

– les périodes de congé annuel;

– les périodes d’absences spéciales payées ou autorisées par l’employeur;

– les périodes de repos légal prévues aux articles ci-dessus;

– les périodes d’absences pour maternité, maladies et accidents de travail;

– les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux;

– La relation de travail n peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel;

– Le travailleur est autorisé à interrompre son congé annuel à la suite d’une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents;

– L’indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l’année de référence du congé ou au titre de l’année précédant le congé.

 XI.5.3. Absences:
• Le travailleur peut bénéficier, sous réserve de notification et de justification préalable à l’employeur, d’absences sans perte de rémunération pour les motifs suivants :

• pour s’acquitter des tâches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel.

• pour suivre des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l’employeur et pour passer des examens académiques ou professionnels,

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

– mariage du travailleur,

– naissance d’un enfant du travailleur,

– mariage de l’un des descendants du travailleur, décès d’ascendant, descendant et collatéral au 1er degré du travailleur ou de son conjoint,

– décès du conjoint du travailleur,

– circoncision d’un enfant du travailleur.

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

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

XI.5.5. Fêtes légales:
Les journées ci- après: sont des fêtes légales chômées et payées :
– Premier mai (fête du travail) : 1 jour.

– Cinq juillet (fête de l’indépendance : 1 jour.

– Premier novembre (fête de la révolution) : 1 jour.

– Idul Fitr (l’Aïd Esseghir) : 2 jours.

– Idul Adha (l’Aîd El -Kébir): 2 jours.

– Awal Moharram(jour de l’an de l’Hégire) :1 jour.

– Achoura (10 Moharram): 1 jour.

– El-Mawlid Ennabaoui : 1 jour.

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

– L’Ascension.

– 15 août (Assomption).

– 25 décembre (Noël).
Sont fêtes légales, chômées et payées, pour les personnels algériens et étrangers de confession israélite, les journées ci-après
– Roch Achana (jour de l’An).

– Youm Kippour (le grand Pardon).

– Pisah (Pâques).

# Hiérarchie des sources du droit social

on distingue :

 **Les Sources matérielles** : Ce sont les sources historiques auxquelles remonte la création de la règle juridique. On fait la différence entre deux sortes de source :

 **Sources formelles** : Ce sont les cadres et les formes dans lesquels on trouve la règle de droit, c’est la référence d’où provient la règle juridique applicable sur une situation donnée.

**A - les sources principales** : Article premier de code civil algérien détermine les sources de droit civil et ses branches en stipulant : « la loi régit toutes les matières auxquelles se rapporte la lettre ou l’esprit de l’une de ses dispositions. En absence d’une disposition légale le juge se prononce selon les principes du droit musulman et à défaut selon la coutume. Le cas échéant, il a recours au droit naturel et aux règles de l’équité ».

**1- La législation :** C’est l’ensemble des textes juridiques écrits adoptés par le pouvoir législatif principal (parlement) et exceptionnel (l’exécutif) de l’état.

1. **La constitution** : Dans sa définition formelle, c’est le document contenant les règles constitutionnelles.

 Dans son sens objectif, c’est l’ensemble des règles de droit déterminant la forme de l’état, les pouvoirs et leurs prérogatives et leurs rapports, les droits et les devoirs des citoyens.

1. **Les traités internationaux :** Ce sont les accords et les conventions écrits passés entre les sujets de droit international, états et organisations internationales et mouvements de libération nationale.
2. **La loi**

Ce sont les textes juridique émanant du parlement par ses deux chambres, haute (l’assemblée populaire nationale APN) et basse (le conseil de la nation CN). D’autant plus, la loi désigne dans son sens large le droit objectif.

Il existe en droit algérien deux formes de loi :

 ***- Loi organique*** : C’est une loi élaborée par des procédures spéciales et porte sur des matières revêtant une importance car il détermine généralement le fonctionnement des organes étatiques. La loi organique exige l’adoption par la majorité absolue des députés et à celle des trois quarts des membres du conseil de la nation, Elle est soumise à un contrôle de conformité par le conseil constitutionnel. Il relève à la loi organique selon la constitution algérienne, en principe, les domaines suivants:

- l’organisation et le fonctionnement des pouvoirs publics,

 - le régime électoral,

 - la loi relative aux partis politiques,

- la loi relative à l’information,

 - les statuts de la magistrature et l’organisation judiciaire,

- la loi cadre relative aux lois de finances,

 - la loi relative à la sécurité sociale.

***- Loi ordinaire*** : La constitution algérienne détermine à l’article 122 le domaine de la loi, c.-à-d. les matières auxquelles le parlement est compètent pour légiférer, en laissant les autres questions au pouvoir règlementaire de l’exécutif.

***Les ordonnances*** :

En cas de vacance de l’assemblée populaire nationale ou dans les périodes d’intersession du parlement, le président de la république peut légiférer par ordonnance; le président de la république soumet les textes qu’il a pris à l’approbation de chacune des chambres du parlement à sa prochaine session. Les ordonnances non adoptés par le parlement sont caduques. En cas d’état d’exception de défini à l’article 93 de la constitution, le président le président de la république peut légiférer par ordonnances. Les ordonnances sont prises en conseil de ministres.

***Les décrets***: Un décret est un acte exécutoire à portée générale ou individuelle pris par le Président de la République ou par le Premier ministre qui exerce le pouvoir réglementaire. Le président de la république signe les décrets présidentiels ; et le premier ministre signe les décrets exécutifs après approbation du président de la république.

***L’arrêté*** : C’est une décision exécutoire à portée générale ou individuelle émanant d’un ou plusieurs ministres (arrêté ministériel ou interministériel) ou d’autres autorités administratives (wilaya, commune, établissement public à caractère administratif.

***L’instruction*** : C’est un texte définissant les modalités de l’application des lois et des décrets ou détermine des règles de l’organisation et le fonctionnement des administrations publiques émanant des responsables administrateurs aux administrés subordonnés, de président de république, de ministre, de wali, de directeur.

***La circulaire*** Jouant un rôle majeur dans les relations de l'Administration avec les Administrés, la circulaire est une instruction de services écrites adressées par une autorité supérieure à des agents subordonnés en vertu de son pouvoir hiérarchique, elle est souvent de durée limitée.

**Références juridiques:**

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

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

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

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

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

– Loi n° 90-03 du 06 Février 1990, modifiée et complétée, relative à l’Inspection du travail

– Décret exécutif n°05-05 du 6 janvier 2005 portant organisation et fonctionnement de l’inspection générale du travail