



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République algérienne démocratique populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

معهد الصيانة والأمن الصناعي
Institut de maintenance et sécurité industrielle
Département de la sécurité industrielle et environnement

MÉMOIRE :

Pour l'obtention du diplôme de master
Filière : Sécurité industrielle
Spécialité : Sécurité Industrielle et Environnement
Thème

Législation et gestion de la santé et sécurité du travail

Présenté par :

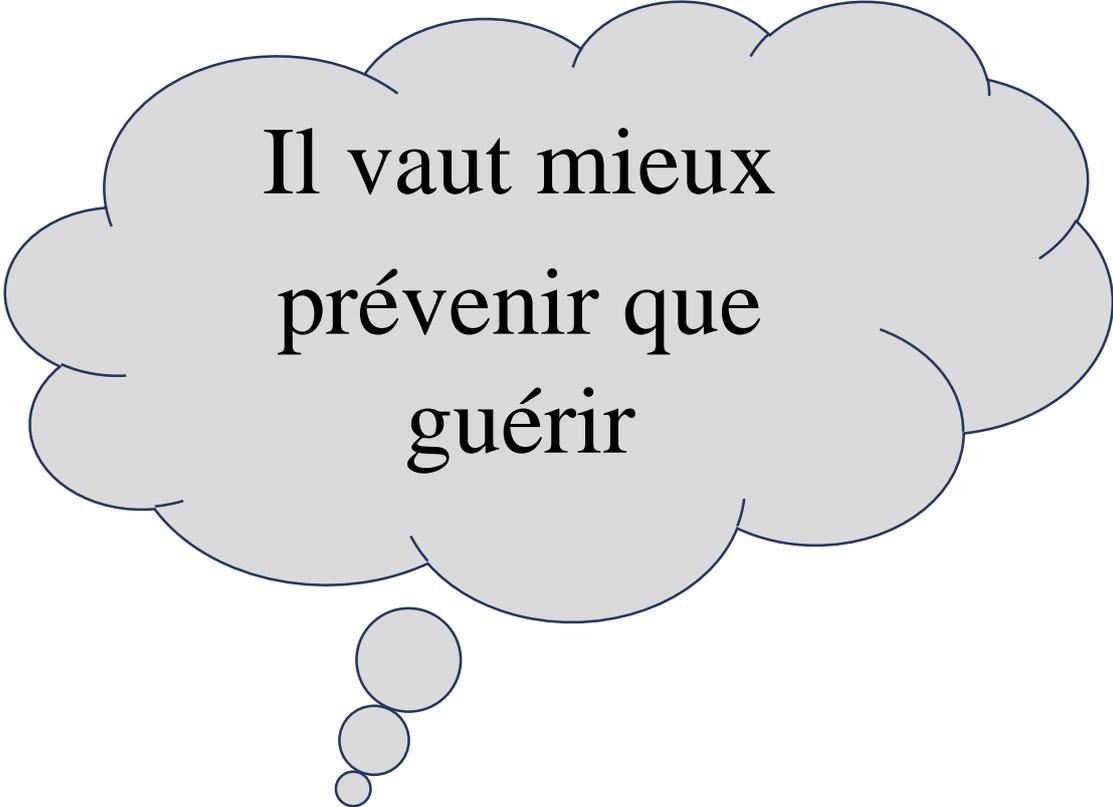
Benaichouche Mohammed Imed Eddine

Lagania Rania

Devant le jury composé de :

Nom et Prénom	Grade	Etablissement	Qualité
DERIAS fatima zohra	MCB	Université Oran 2 IMSI	Présidente
TAHRAOUI Mohamed	MAA	Université Oran 2 IMSI	Examineur
BENATIA Noureddine	MAA	Université Oran 2 IMSI	Encadreur

Année : 2022/2023



Il vaut mieux
prévenir que
guérir

Dédicaces

Je dédie ce travail à

A ma chère maman, cher père que Dieu ait son âme, pour tous leurs sacrifices, leurs amours, leurs tendresses, leurs soutiens et leurs prières tout au long de mes études,

A mes chères sœurs, pour leurs encouragements permanents, et leur soutien moral,

A mes chers frères, pour leur appui et leurs encouragements,

A toute ma famille pour son soutien tout au long de mon parcours universitaire,

A tous mes amis dont j'aime exceptionnellement.

Que ce travail soit l'accomplissement de vos vœux tant allégués, et le fruit de votre soutien infaillible.

Remerciements

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à notre encadreur de mémoire, Monsieur BENATIA. Je le remercie de nous avoir encadré, orienté, aidé et conseillé.

J'adresse mes sincères remerciements envers les membres des jurés, le président Labaoui Mohammed Amine ainsi que l'examineur Tahraoui Mohamed de par leurs remarques et de leurs jugements, nous donnent encore confiance et un intérêt pour apprendre toujours et de l'honneur qu'ils nous font en jugeant notre travail.

Je remercie mes très chers parents, qui ont toujours été là pour moi. Je remercie mes frères et sœurs et toute ma famille.

Sans oublier, je remercie mes chers amis qui ont toujours été là pour moi. Leur soutien inconditionnel et leurs encouragements ont été d'une grande aide.

Enfin, je remercie mon cher binôme pour son soutien et le dur travail qu'elle a effectué pendant cette période. À tous ces bonnes gens que je viens de citer, je présente mes remerciements, mon respect et ma gratitude.

Table des matières

Introduction générale	7
Chapitre I. Le travail historique et évolution.	8
Introduction	8
Définition et historique	8
I.1. Organisation scientifique de travail :	11
I.1.1. Introduction	11
I.1.2. Taylorisme	11
I.1.3. L'objectif de l'organisation scientifique du travail (OST) :	11
I.1.4. Principes	12
I.1.5. Les avantages et les limites de la méthode du taylorisme :	13
I.2. Les précurseurs et les premiers théoriciens des organisations :	14
I.3 Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies	21
Introduction	21
Définition	21
Historique :	21
Dix principes du Global Compact :	22
Le fonctionnement et l'application du Pacte mondial :	26
Une structure autour de réseaux locaux :	28
1.4. Le travail source de croissance et de développement :	28
I.5. Les organes internationaux du travail	29
I.5.1. L'organisation internationale du travail (OIT) :	29
I.5.2. Bureau internationale du travail (BIT) :	30
Conclusion	31
Bibliographie du chapitre 01 :	32
Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.	33
Introduction	33
II.1. C'est quoi le Code du travail :	33
II.2. Naissance du Code du travail :	34
II.3. Pourquoi un Code du travail ?	34
II.4. Les dispositions et recommandations essentiels des lois régissant le travail au plan international :	34
II.4.1. Le code du travail français :	34

II.4.2 Le code du travail canadien :	44
II.4.3. Le code du travail des états unies :	57
II.5. Loi cadre du code algérien du travail :	64
Conclusion :	74
Bibliographie du chapitre 02 :	75
Chapitre III. Les parties prenantes concerné par la problématique du travail	76
Introduction	76
III.1. Définition des parties prenants :	76
III.3. La direction régionale du travail et ses missions :	79
III.4. Le médecin de travail :	81
III.4. L'inspection du travail :	83
III.5. Les caisses de la sécurité sociale :	84
Conclusion :	86
Bibliographie du chapitre 03 :	86
Chapitre IV. L'intérêt et le bénéfice du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.	87
Introduction	87
IV.1. Les sources de la prévention des risques professionnels du travail :	87
2. Les différents risques professionnels :	88
3. Les principales sources de la prévention des risques professionnels :	89
4. La prévention contre les maladies professionnelles :	90
III.2. Institut national de la prévention des risques professionnels :	92
Missions	93
III.3. L'avantage de la conformité au contexte réglementaire :	94
Conclusion	95
Bibliographie du chapitre 04 :	95
Conclusion générale	96

Introduction générale

Le présent projet de fin d'études porte sur la législation et la gestion de la santé et de la sécurité au travail. La santé et la sécurité au travail sont des domaines essentiels pour assurer la protection des travailleurs et prévenir les accidents et les maladies professionnelles. La législation en matière de santé et de sécurité au travail établit un cadre juridique qui définit les droits, les responsabilités et les obligations des employeurs, des travailleurs et des autorités compétentes.

Ce travail de mémoire de fin d'études s'intéresse à examiner en détail les principaux aspects de la législation en matière de santé et de sécurité au travail, en mettant l'accent sur le rôle dans la gestion effective de ces questions. Il explorera les lois et les réglementations en vigueur, nationales et internationales et les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail.

Une attention particulière sera portée à la manière dont la législation est mise en œuvre et respectée dans les milieux de travail. La gestion de la santé et de la sécurité sera abordée en examinant les différentes stratégies et approches utilisées par les organisations pour identifier, évaluer et atténuer les risques professionnels. Les mesures de prévention, la formation des employés, la gestion des incidents, la surveillance de l'environnement de travail et la promotion d'une culture de sécurité seront également des sujets traités dans ce mémoire.

L'objectif de ce travail est de fournir une analyse approfondie de la législation et de la gestion de la santé et de la sécurité au travail, en mettant en évidence leur importance, leurs défis et leurs bénéfices potentiels pour les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble. En fin de compte, il contribuera à une meilleure compréhension de ces domaines clés et offrira des recommandations pratiques pour améliorer les pratiques en matière de santé et de sécurité au travail.

Chapitre I. Le travail historique et évolution.

Introduction

Ce chapitre offre une perspective historique sur le travail et explore son évolution au fil du temps. Il met en évidence les changements majeurs qui ont façonné le travail et les défis persistants auxquels les travailleurs ont été confrontés tout au long de l'histoire., mettant en évidence le rôle du BIT et de l'OIT dans la promotion du travail décent et de la justice sociale à travers le monde.

Définition et historique

Dans les premiers stades de la civilisation humaine, le travail se limitait à des tâches simples impliquant les besoins humains les plus fondamentaux : nourriture, garde des enfants et logement. Il y a probablement eu division du travail lorsque certaines personnes ont fait preuve de compétence dans des tâches particulières, comme la chasse aux animaux ou la cueillette de plantes à des fins alimentaires.

Penser au travail et à ses significations est profondément enraciné dans l'histoire humaine. Mais même avant, nous pouvons retracer certains éléments de ce que nous pouvons définir comme du « travail » dans les populations de primates. La capacité de certains singes à produire des outils est probablement le concept le plus proche que nous pouvons trouver à celui de travail. Avec l'apparition des premiers hominidés, le travail commence à prendre un impact massif dans leur différenciation des autres espèces animales. L'utilisation de l'art pour embellir les outils n'est pas seulement le signe de la maturation de la culture humaine, elle signifie également un changement de relation entre les personnes et les objets, incarnant plusieurs aspects critiques de la signification de l'œuvre : l'un est la sensibilité esthétique et le symbolisme. Un autre est la révérence et les systèmes de croyances métaphysiques. Toutefois, le travail était principalement une activité individuelle ou le résultat de pratiques de collaboration (comme la chasse).

Comme moyen d'augmenter l'approvisionnement alimentaire, les peuples préhistoriques pourraient organiser le travail de recherche de nourriture et de chasse et, plus tard, l'agriculture.

Il y a environ 10 000 ans, les pratiques proto-agricoles de nos ancêtres intelligents sont devenues les premières colonies agraires fixes. La conception du travail a changé radicalement à ce stade. Le travail sur la terre s'organisait autour de tâches collectives liées aux cycles des saisons — agriculture et élevage — et autour de tâches liées à l'établissement, à l'entretien et à la croissance de colonies fixes. La propriété des terres et des produits de la terre est devenue le premier élément qui a créé les hiérarchies humaines et les concepts de rangs dans certaines cultures. Il a également

fait, pour la première fois, une distinction entre les gens qui travaillaient, et ceux qui n'étaient pas (chefs, prêtres et ainsi de suite).

Dans de nombreux pays du monde, les améliorations agricoles permettent des récoltes excédentaires Pour nourrir de plus en plus d'artisans vivant dans les villes Et les villages Et c'est ainsi qu'est venu le stade artisanal du travail Comme les cordonniers et les charpentiers La révolution industrielle a tout changé Et a apporté avec eux la production de masse De nouveaux types de les usines exigeaient de nouveaux types de travailleurs Tous désireux de gagner leur vie comme ils le pouvaient Dans un monde en évolution rapide.

L'esclavage au cours de l'histoire :

L'esclavage est le fait de priver quelqu'un de sa liberté en le réduisant à l'état de marchandise commercialement négociable. L'existence de l'esclavage est avérée depuis l'Antiquité, certaines cités grecques comme Athènes étant même peuplée majoritairement d'esclaves. L'Empire Romain a continué dans cette lancée.

Au Moyen Age, l'esclavage connaît un fort repli en Europe du Nord, à la suite de la christianisation progressive de la fin de l'Empire Romain. Il est remplacé par le servage, système bien distinct qui, s'il prive toujours les serfs d'une bonne partie de leur liberté, leur accorde toutefois une existence juridique.

L'esclavage ne disparaît néanmoins pas en Europe, le nombre d'esclave augmentant même vers la fin du Moyen Age en Catalogne et en Italie.

Le fait historique marquant du Moyen Age est l'apparition de la traite arabe, qui durera du VIIIe au XVIIIe siècle. Cette traite a concerné plus de 10 millions d'esclaves, issus essentiellement d'Afrique mais également d'Europe méditerranéenne

A partir du XVIIe siècle s'établit la traite atlantique, la plus connue des traites d'esclaves. Elle s'établit entre l'Afrique et les Amériques, sa forme la plus connue étant le commerce triangulaire qui impliquait une escale en Europe, où étaient récupérées et transformées les denrées produites aux Amériques. Cette traite est bien documentée, et a vu la production de documents juridiques encadrant le statut des esclaves, comme le Code Noir édicté en 1685 par le roi de France.

L'abolition de l'esclavage est un thème abordé par de nombreux philosophes des Lumières, comme Montesquieu, Voltaire et Diderot. L'esclavage a été aboli plusieurs fois au cours du temps, dans différents pays. L'esclavage est aboli en France en 1794, puis rétabli par Napoléon en 1802.

La traite sera interdite sans succès en 1815, avant que l'esclavage ne soit définitivement aboli en France en 1848.

L'esclavage a perduré au XXe siècle, sous diverses formes, comme les camps de travail dans les régimes concentrationnaires. L'esclavage existe encore aujourd'hui, principalement dans la péninsule arabique, le sous-continent indien et certains pays d'Afrique. L'ONU estime à 25 millions le nombre de personnes vivant dans des conditions assimilables à de l'esclavage. [1]

L'évolution de la gestion de travail :

L'avènement des différentes phases des révolutions du travail s'accompagne d'un rejet social des dernières formes d'esclavage comme forme de contrôle du travail. Cependant, le développement des ateliers clandestins n'a pas beaucoup changé le niveau de vie de nombreux travailleurs, par rapport au travail dans les plantations, par exemple, faisant pour la première fois une distinction entre Travail « manuel » et « intellectuel ». Une différence que nous portons encore aujourd'hui : celle entre Cols Blancs et Cols Bleus. C'est dans ce scénario que le concept de travail en tant que poste contractuel volontaire devient une entité significative (Nicholson, 2010). C'est à cette époque que l'on peut retracer la première étude scientifique de la conception du travail qui "a commencé avec les travaux d'Adam Smith, qui a décrit dans son livre La richesse des nations comment la division du travail pouvait augmenter la productivité" (Van den Broeck et Parker , 2017).

Cependant, c'est au XIXème siècle au sein des rangs militaires d'abord, et des offices nécessaires à la gestion des grands empires et royaumes, qu'un nouveau concept commence à apparaître sur la scène. L'idée de Job. Il n'est pas facile de trouver un moment précis où le travail est devenu un emploi, mais nous pouvons retrouver dans Max Weber et sa définition de la bureaucratie l'une des premières descriptions de ses principales caractéristiques. La première est une définition claire des rôles et des responsabilités, issue d'une division du travail fonctionnelle. La seconde est une distinction claire entre propriété personnelle et propriété « de bureau » (jusqu'à, la plupart des travailleurs fournissaient leurs outils). Le troisième est un ensemble clair de règles qui gèrent l'organisation, selon un principe hiérarchique. Quatrièmement, le fait que l'organisation peut devenir impersonnelle : traiter les individus en fonction de leurs qualifications plutôt que de leurs origines ou de leur classe, par exemple.

Ces principes sont au cœur du concept de travail dans la société moderne. Taylor a poussé les idées à l'extrême, les étendant de la bureaucratie également aux unités de production technocratiques. La spécialisation du Travail devient le domaine d'une nouvelle forme d'ingénierie. Les emplois sont conçus par le haut dans le cadre d'une quête incessante d'efficacité. Le travailleur

ne possède plus les résultats de son Travail. Ils sont désormais devenus des salariés dans un nouveau type de relation (Employer-to-employee) qui définira le discours central du travail pour l'époque contemporaine, incarné par l'œuvre de Karl Marx et le socialisme après lui.

La longue traîne de l'approche de Taylor se répercute sur les deux guerres mondiales. Dans la plupart des pays occidentaux, les années 50 sont considérées comme l'âge de la sécurité. Les emplois sont célébrés comme le summum de l'efficacité, permettant une croissance rapide de la richesse dans de nombreux pays, tandis que les emplois dans l'artisanat et l'agriculture se réduisent considérablement. Les loisirs deviennent un facteur économique important, à mesure que le nouveau travail se développe pour combler le temps libre croissant dont dispose désormais une génération d'employeurs.

I.1. Organisation scientifique de travail :

I.1.1. Introduction

L'introduction de la machine dans le processus de la production certes augmente la productivité et la cadence de travail mais aussi engendre un problème de difficulté de maîtrise de l'ensemble des opérations de production étant donné que ces travailleurs ne pourraient pas manipuler ces machines puisqu'ils n'ont pas de pré configuration ou de formation qui peut les aider à le faire et c'est d'ailleurs l'un des principaux facteurs qui nous poussent à réorganiser le travail.

I.1.2. Taylorisme

Le taylorisme doit son nom à l'ingénieur américain F. W. Taylor (1856-1915) qui a mis au point une méthode d'organisation du travail dite scientifique. Taylor en présente les principes dans un ouvrage paru en 1911 intitulé "La Direction scientifique des entreprises". Il y fait la critique de l'organisation traditionnelle du travail qui repose sur les métiers, plus précisément sur le savoir-faire d'ouvriers qualifiés, autonomes, responsables de leur temps et de la conduite de leur activité. Il propose de lui substituer une nouvelle organisation fondée sur une division technique du travail, c'est-à-dire organisée par postes.

Selon Taylor, la qualité d'un lieu de travail est largement déterminée par la qualité de ses employés. Le succès de nombreux établissements dépend de la main-d'œuvre qui a le talent nécessaire pour accomplir la tâche requise et la capacité d'atteindre les objectifs stratégiques de l'établissement. [2]

I.1.3. L'objectif de l'organisation scientifique du travail (OST) :

Taylor indique que les gestionnaires doivent faire leur part certaines responsabilités et remplir certaines missions ils ne sont pas habitués à comprendre complètement la méthode

scientifique et la mettre en œuvre. Il a annoncé ces missions et responsabilités comme « Gestion scientifique Principes » qui est le titre du livre en même temps.

Sa mission est d'améliorer la productivité à travers un meilleur contrôle de l'activité des ouvriers. Taylor souhaite lutter contre la "flânerie" dans les ateliers et trouver la meilleure façon de produire (the one best way). Après un travail d'observation et d'analyse du travail ouvrier (gestes, rythmes, cadences, etc.), [3]

I.1.4. Principes

I.1.4.1. La division verticale du travail :

L'un des premiers principes de la méthode du taylorisme est la division verticale du travail, notamment la séparation entre le travail de conception et le travail d'exécution de manière stricte. Ainsi, le premier volet, voire le travail de conception, est particulièrement confié aux dirigeants de l'entreprise, aux cadres et aux ingénieurs. Quant au deuxième, il est réservé aux ouvriers. Entre ces deux volets, on trouve des contremaîtres qui ont la responsabilité de s'assurer la bonne réalisation du travail au sein de l'entreprise. Ces derniers, grâce à de nombreuses observations, d'expériences, de raisonnements et de calculs théoriques, peuvent déterminer la meilleure manière de réaliser chacune des tâches liées à la production.

Ainsi, ce volet repose sur l'inclusion du savoir des ouvriers aux ingénieurs. En effet, ce savoir doit être diffusé par des instructions adressées par la hiérarchie à des exécutants qui sont à leur tour formés en quelques heures.

En conclusion, la division verticale du travail implique que le travail au sein d'une entreprise est bien classifié pour chaque agent. Ainsi, certains sont responsables de la conception des stratégies, tandis que d'autres sont responsables de la mise en œuvre de ces dernières.

I.1.4.2. La division horizontale du travail :

Le système du taylorisme est également basé sur la division horizontale du travail, notamment la parcellisation des tâches entre les différents opérateurs. Dans ce sens, chaque opération est divisée en des tâches simples, élémentaires, répétitives et rapides à effectuer.

Cette division permet d'automatiser et d'accélérer les gestes et les opérations réalisés par les travailleurs. Par ailleurs, la division horizontale est un moyen pour rendre le travail des ouvriers plus fluide et pour augmenter la productivité ainsi que le chiffre d'affaires de l'entreprise concernée. Toutefois, elle force les employés et les ouvriers à devenir des simples exécutants.

I.1.4.3. Le salaire au rendement :

Les ouvriers au sein d'une entreprise opérant dans le domaine industriel peuvent certainement trouver des difficultés à exercer leurs métiers, vu la terrible monotonie des tâches répétitives. De ce fait, l'un des autres principes fondamentaux du taylorisme est le salaire au rendement. En d'autres termes, ce système implique qu'à chaque tâche correspond un temps d'exécution. De cette manière, la rémunération des ouvriers est déterminée avec un chronomètre.

Le salaire au rendement est un moyen qui permet de lutter contre la mauvaise organisation du travail et la tendance des ouvriers de travailler à leur propre rythme. En effet, plus l'ouvrier exécute des tâches, plus il sera rémunéré. Ainsi, il est souvent payé selon la pièce fabriquée. De cette manière, tout ouvrier est incité à mettre plus d'effort et de temps dans son travail. Par ailleurs, ce système de salaire au rendement est un moyen pour sélectionner les meilleurs ouvriers pour la réalisation de certaines tâches tout dépendamment de leurs compétences.

I.1.5. Les avantages et les limites de la méthode du taylorisme :

I.1.5.1. Avantages :

L'un des principaux avantages de la méthode du taylorisme est la meilleure organisation du travail. En effet, grâce à cette méthode, les temps opératoires ainsi que les méthodes de travail seront mieux maîtrisés. De même, la prescription des tâches devient possible grâce à une étude des temps et des méthodes requises. Une tâche précise s'affecte alors à chaque ouvrier, qu'il doit réaliser dans un temps prescrit et selon un mode opératoire spécifique.

Par ailleurs, cette méthode assure une meilleure gestion du personnel grâce au contrôle du personnel et au rôle que le salaire joue. De même, elle implique que le travail de conception soit centralisé dans un département spécialisé.

I.1.5.2. Limites :

Toutefois, le taylorisme présente certaines limites. Les premières préviennent des syndicats qui déclarent que les salariés, à travers cette méthode, seront moins efficaces et moins valorisés dans leur travail. De même, la plupart des ouvriers désormais n'acceptent pas la pénibilité du travail et l'absence de reconnaissance sociale. Ainsi, si une entreprise décide de suivre ce système de production, elle risque d'être contre-productives et de d'avoir un turn-over important. [4]

I.2. Les précurseurs et les premiers théoriciens des organisations :

L'étude systématique des organisations est un phénomène relativement récent, qui a commencé il y a un peu plus de cent ans, soit vers la fin du XIX^e siècle. Il a bien eu avant cela des propos et des remarques sur l'organisation, mais pas des corpus analytiques où les auteurs pouvaient de façon systématique comparer leurs observations et leurs données. Bien avant la fin du XIX^e siècle, on peut cependant noter la présence de lointains précurseurs, à plusieurs endroits sur la planète, dans le monde arabe, en Chine, en Europe.

Parmi les pionniers les plus importants de la théorie des organisations on a : Adam Smith, Max Weber, Frédéric Winslow Taylor, Henri Fayol, Robert K. Merton, Alvin w. Gouldner.

2.1. Adam Smith (1723-1790) :

Né dans une petite ville de pêcheurs et de mineurs et fils d'un commissaire aux douanes près d'Édimbourg en Écosse, Adam Smith fréquenta les universités de Glasgow et d'Oxford.



Après ses études il a trouvé son intérêt dans le domaine des sciences morales à l'économie politique, domaine alors un peu connu.

La théorie des sentiments moraux est le premier ouvrage où l'auteur démontre un intérêt marqué pour la dimension psychologique de l'interaction humaine et pour la vie en société en générale. Les sentiments moraux tels que les inclinaisons, les passions, la justice, l'approbation et la désapprobation sont étudiés pour leur capacité à socialiser les individus à accroître leur capacité à agir de façon harmonieuse comme membres d'un groupe fonctionnel.

Ainsi, l'auteur introduit l'idée que le bonheur d'un peuple découle de l'accroissement de la richesse collective, qui à son tour trouve un stimulant dans l'accroissement de la population.

Smith attache beaucoup d'importance à la division du travail, plus précisément à la spécialisation des fonctions. Cette dernière entretient une relation très étroite avec les autres facteurs de croissance économique, tels que l'accroissement de la population, l'accroissement des revenus et de la richesse collective. [5]

2.1.1. De la division du travail :

Smith est le premier théoricien de la division du travail. Permettre la croissance économique grâce à une productivité accrue. La division du travail augmente la productivité du travail.

Elle consiste à diviser l'exécution de tâches complexes en plusieurs tâches, qui sont exécutées par des travailleurs spécialisés pour des tâches simples et uniques.

La division du travail naît d'un penchant naturel à l'échange, et pour lui c'est un penchant universel, guidé par l'intérêt plutôt que par l'altruisme. Pour que ses besoins soient satisfaits, chacun doit compter sur les autres pour obtenir ce qu'il veut. Il cherche des moyens de devenir plus productif afin de maximiser son propre intérêt dans l'échange : ce moyen réside dans la division du travail.

Smith identifie trois principales conséquences d'une spécialisation qui sont :

- **une habileté plus grande du travailleur** qui se spécialise dans l'exécution d'une tâche
- **la disparition des temps morts** entre les différentes tâches
- la possibilité de **mécaniser certaines tâches**.

Une relation de réciprocité entre division du travail et taille des marchés Pour Smith, dans des marchés de petite taille, les individus sont peu incités à échanger et en conséquence la division du travail reste faible.

A l'inverse, **la division du travail pousse à accroître la taille des marchés** car l'augmentation de la production pousse à chercher de nouveaux acheteurs. [6]

2.2. Max Weber (1864-1920) :

Principal fondateur de la sociologie allemande, fait l'objet d'une redécouverte en France depuis quelques années. Il est notamment l'auteur de *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* et de *Le Savant et le Politique*. La Découverte s'est engagée depuis 2013 dans une Série de traductions d'inédits et de retraductions dont *Les Communautés* est le troisième volume, après *La Domination* et *La Ville*. Il sera suivi en 2020 par un quatrième et dernier ouvrage : *Sociologie*.



Max Weber travaille sur le concept du < type-idéal >, c'est-à-dire une façon d'appréhender la réalité en retenant ses éléments les plus purs ou caractéristiques.

L'application du concept de type-idéal permet de comprendre les types de domination, c'est-à-dire la probabilité que des ordres ou directives soient effectivement suivis par ceux à qui ils s'adressent. Dans cet esprit, on retrouve chez Weber les trois types d'autorité suivant :

1. L'autorité charismatique.

2. L'autorité de la tradition.
3. L'autorité légale et rationnelle.

2.2.1.L'autorité selon Max Weber :

Max Weber soutient que le pouvoir nécessite de l'autorité. Dans *Economie et société*, il montre que toute socialisation subit une forme de domination, une responsabilité proche de la soumission volontaire qui dépend des qualités que le gouverné confère au gouvernant. Pour exister, une autorité est obligée de créer et de renforcer la croyance en sa légitimité.

Max Weber donne une définition générale de l'autorité. Il y voit une opportunité d'affirmer sa volonté dans les relations sociales, même contre la résistance des autres. Si cette domination connaît avant tout la politique, alors une économie destinée à satisfaire des besoins pourrait aussi impliquer l'utilisation de moyens violents : la politique. Max Weber analyse l'autorité plus loin et soutient que le contrôle se produit lorsqu'un individu commande avec succès les autres, quelle que soit la mesure dans laquelle il est exercé.

Le comportement d'un homme soumis est comme si le contenu de l'ordre était la maxime de son comportement (économie et société). Mais l'obéissance n'existe que pour que le mandant puisse bénéficier de la légitimité. Pour Max Weber, toutes les règles, toutes les obéissances s'expliquent généralement par la croyance au prestige d'un souverain. [7]

2.3. Frederick Winslow Taylor (1856 -1915) :

Né aux Etats-Unis du XIX^e siècle dans une famille bourgeoise. Il a reçu une éducation sévère et a développé très jeune une passion ou une obsession pour la mesure, la quantification.

Taylor réussit son parcours académique et valide de bonnes études secondaires à la Phillips Exeter Académie. Son père le pousse à entamer une carrière de juriste, comme lui, et donc d'entrer à Harvard. Finalement il y renonce.



Taylor est l'homme qui a mis au point l'Organisation Scientifique du Travail mais il est aussi un inventeur prolifique. Il a notamment participé avec succès à l'Exposition Universelle de Paris en 1900.

2.3.1. Principes de direction scientifiques des entreprises :

Dans les anciens systèmes de production, le succès dépend presque entièrement de la façon dont les ouvriers développent leur initiative et c'est en fait bien rare qu'ils le fassent pleinement. Dans le système de direction scientifique, l'initiative des ouvriers, c'est-à-dire leur énergie du travail, leur bonne volonté, leur esprit de recherche, est obtenue d'une façon constante et plus complètement que dans l'ancien système.

Les principes de la direction scientifique des entreprises définis par Taylor en 1911 constituent l'œuvre de référence en matière d'organisation du travail. L'auteur y présente une théorie, ainsi qu'une pratique, permettant de concevoir des ensembles productifs rationalisés. La rationalisation du travail correspond à la mise en œuvre de procédures et de moyens permettant d'atteindre les objectifs de production en réduisant les incertitudes, les aléas et les coûts d'origine organisationnelle et humaine.

2.3.2. Les quatre principes de la direction scientifique des entreprises :

- 1. Premièrement :** La direction doit développer scientifiquement des nouvelles techniques pour remplacer les méthodes empiriques traditionnellement utilisées pour tous les aspects du travail des employés.
- 2. Deuxièmement :** La direction doit sélectionner, former, encadrer et développer tous les employés qui ont l'habitude de déterminer comment leur travail est effectué et qui se sont formés du mieux qu'ils peuvent.
- 3. Troisièmement :** La direction doit coopérer avec enthousiasme avec les travailleurs pour s'assurer que chaque tâche soit exécutée suivant les principes et les techniques qui ont été développés.
- 4. Quatrièmement :** Une répartition égale du travail et des responsabilités doit être établie entre la direction et les travailleurs. La direction doit prendre en charge les tâches pour lesquelles est-elle mieux pourvue que les travailleurs, tandis qu'auparavant presque tout l'ouvrage et la plus grande part des responsabilités étaient assumées par les travailleurs. [8]

2.4. Henri Fayol (1841-1925) :

Né à Constantinople en 1841. Elève de l'école des Mines de Saint-Etienne, il débuta à 19 ans comme ingénieur d'un groupe minier et métallurgique, la compagnie de Commentry-Fourchambault-Decazeville, et en fut le directeur général de 1888 à 1918, année où il quitte ses fonctions.



Fayol appartenait au conseil de perfectionnement de l'Ecole des Mines de Saint-Etienne et du Conservatoire National des Arts et Métiers.

Dans les dernières années de sa vie, il s'intéressa à la gestion des services publics et donna beaucoup de conférences, notamment à l'Ecole supérieure de guerre.

Il meurt à Paris en 1925.

2.4.1. Les ouvrages de l'Henri :

Henri Fayol a publié les textes suivants dans le Bulletin de la Société de l'Industrie minière :

- Etudes sur l'altération et la combustion spontanée de la houille exposée à l'air (1878).
- Note sur les mouvements de terrains provoqués par l'exploitation de mines (1885).
- Etude sur le terrain houiller de Commentry, Théorie des deltas (1887).
- L'industrialisation de l'Etat (1919).

Outre ces textes, l'ouvrage qui a fait la renommée d'Henri Fayol,

Administration industrielle et générale, a été publié pour la première fois en 1916 dans le Bulletin de la Société de l'Industrie minière, puis par Dunod en 1918, réédité en 1979 et en 1999.

2.4.2. But et division de l'ouvrage :

L'administration joue dans le gouvernement des affaires, de toutes les affaires, grandes ou petites, industrielles commerciales, politiques, religieuses ou autres, un rôle très important. L'auteur se propose d'exposer dans cet ouvrage ses idées sur la manière dont ce rôle devrait être rempli.

Son travail devait être divisé en quatre parties.

- 1^e partie - Nécessité et possibilité d'un enseignement administratif.
- 2^e partie - Principes et éléments d'administration
- 3^e partie - Observations et expériences personnelles.
- 4^e partie - Leçons de la guerre

Les deux premières parties qui font l'objet de l'ouvrage, Administration industrielle et générale, sont le développement de la conférence que l'auteur a faite au cinquantenaire de la Société de l'Industrie minière, à Saint-Étienne, en 1908.

Les 3^e et 4^e parties auraient dû faire l'objet d'un deuxième volume à paraître, mais qui n'a jamais vu le jour. [9]

2.4.3. Les principes d'administration selon Henri Fayol :

Fayol élabore une liste de 14 principes :

- La division du travail conduit à plus d'efficacité,
- Le lien autorité – responsabilité doit être respecté,
- La discipline est un facteur clef,
- L'unité de commandement : un homme ne reçoit idéalement des ordres que d'un seul chef (Fayol est ici en opposition à Taylor),
- L'unité de direction : un seul but doit être envisagé,
- Subordination de l'intérêt individuel à l'intérêt général,
- Rémunération : il doit être trouvé un juste rapport entre rétribution et contribution,
- Degré de centralisation : la centralisation est un fait naturel ; le degré de centralisation dépend de l'activité,
- Hiérarchie : essentielle mais les communications latérales sont nécessaires également,
- Ordre : une place pour chaque homme et un homme à chaque place,
- Équité : la justice dans le travail doit être prévue par des liens conventionnels,
- Stabilité du personnel : c'est un facteur de succès pour les entreprises,
- Initiative : l'acte entrepreneurial et de réussite selon le plan est le plus puissant moteur de l'entreprise,
- Union du personnel : l'union fait la force et chercher à diviser le personnel est selon Fayol une faute. [10]

2.5. Robert K. Merton (1910 – 1989) :

Robert Merton né le 4 juillet 1910 à Philadelphie, de parents juifs immigrés de l'Europe de l'Est. Il est membre de la National Académie of Sciences depuis 1968, Robert King Merton fut le premier sociologue à recevoir la plus haute distinction scientifique américaine, la National Médial of Science (1994). Son œuvre a été largement diffusée, traduite et enseignée. Elle comprend environ 180 articles scientifiques et une trentaine d'ouvrages, dont le plus important, *Sociale Théorie et Sociale Structure* (1949), a été réédité une trentaine de fois et traduit en plus de dix langues. Après des études à Temple Université, il devient un enseignant à l'université Columbia (New York) à partir de 1941



et jusqu'à la fin de sa carrière, il contribue, avec Paul Lazarsfeld, à faire de celle-ci un des hauts lieux de la recherche américaine en sociologie, et de cette dernière une discipline appliquée.

2.5.1. Les travaux de Robert Merton :

- Théorie et structure sociale en 1949 (étendu en 1957 et 1968).
- La liberté et le contrôle dans la société moderne 1955.
- Sociologie théorique 1967.
- La sociologie de la science 1973.

2.5.2. La théorie de la déviance de Merton :

Le terme anomie, dérivé d'Emile Durkheim, Merton acquiert un nouveau sens. Discontinuité entre les objectifs culturels et les moyens légitimes de les atteindre. S'agissant des États-Unis, il met l'accent sur le « rêve américain » sur la réussite économique à des fins culturelles, mais pas sur les moyens légitimes d'y parvenir. Ce décalage entraîne une forte augmentation des écarts (au sens où Parsons utilise le terme). Cette théorie est souvent utilisée dans la recherche criminologique.

Donc selon Merton, l'anomie résulte du fait qu'une société peut proposer à ses membres certaines fins sans leur donner les moyens de les réaliser. [11]

2.6 .Alvin W. Gouldner (1920 – 1980) :

Alvin Ward Gouldner est né à New-York en 1920. Fils d'immigrants juifs fraîchement débarqués dans le Nouveau Monde, il naît et grandit dans le quartier populaire de Harlem.

Il a été professeur de sociologie à l'Université de Washington à St. Louis (1959 – 1967), à l'Université de Buffalo (1968 – 1972), président de la Société pour l'étude des problèmes sociaux (Société pour l'étude des problèmes sociaux) (1962), un professeur de sociologie à l'Université d'Amsterdam (1972 – 1976) et professeur de sociologie à la Washington Université à partir de 1967. Il a été un des principaux auteurs de sociologie industrielle et de sociologie des organisations.



2.6.1. Les travaux d'Alvin W. Gouldner :

Ses premiers travaux (Modèle de bureaucratie industrielle) sont souvent considérés comme une contribution importante à la sociologie, appliquant les principes de la sociologie critique (ou introspective) aux domaines existants de la sociologie. Dans son livre de 1964 *Le mythe de la sociologie libre des valeurs*, il soutient que la sociologie n'est jamais objective et que Max Weber lui-même n'a jamais eu l'intention de le faire. [12]

I.3 Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies

Introduction

De nombreuses entreprises réalisent que leur pérennité est liée à la durabilité de la société dans son ensemble. Les décisions en matière de politiques et de pratiques de gestion sont prises à plusieurs niveaux, et les décideurs peuvent bénéficier de conseils émanant de nombreuses sources. Le Pacte Mondial offre une occasion de collaborer avec les Nations Unies, de partager les expériences avec les entreprises et leurs organisations à travers le monde, et d'engager un dialogue avec les syndicats et d'autres groupes. Il invite les entreprises à intégrer dans leurs pratiques quotidiennes, et à promouvoir dans leur sphère d'influence, dix principes dont la communauté internationale a depuis longtemps reconnu le caractère universel par le biais de traités et de déclarations qui font autorité.

Définition

Il s'agit d'une initiative des Nations Unies visant à inciter les entreprises, associations et organisations non gouvernementales du monde entier à adopter des attitudes socialement et écologiquement responsables, dans une logique de développement durable et de transparence. Le Pacte mondial propose un cadre d'engagement universel et volontaire articulé autour de 10 principes relatifs au respect des Droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et la lutte contre la corruption. Il se veut une source d'inspiration pour les décideurs.

Historique :

Le Pacte mondial a été évoqué pour la première fois le 31 janvier 1999 par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations unies (ONU), Kofi Annan lors du sommet de Davos. Le pacte est ensuite initié au Siège de l'ONU à New York, le 26 juillet 2000.

Son principal objectif est de promouvoir les valeurs des Nations unies en invitant les entreprises à les adopter, les soutenir et les appliquer dans leur sphère d'influence. Pour cela, le

partenariat entre les différentes parties prenantes est encouragé. Il s'agit donc de favoriser l'émergence d'entreprises citoyennes, socialement et écologiquement responsables, en les incitant au respect de dix principes.

Dix principes du Global Compact :

Ces Dix Principes sont inspirés de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention de l'ONU contre la corruption. Le Dixième Principe, concernant la corruption, a été ajouté en 2004.

Droits de l'Homme :

1. Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;

Le Pacte mondial des Nations Unies demande à ses membres de promouvoir et respecter les droits de l'homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les droits de l'homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des droits de l'homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des droits de l'homme est largement répandu. Cependant, le risque de complicité existe dans tous secteurs et pays

Normes internationales du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective :

La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employeurs et de tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'État

ou toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats – à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association

4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire :

Le travail forcé constitue non seulement une violation des droits fondamentaux de l'homme, mais il prive également les sociétés de la possibilité de développer des compétences et des ressources humaines, et d'éduquer les enfants pour les marchés du travail de demain. Les conséquences du travail forcé ne sont pas seulement ressenties par les individus, en particulier les enfants, mais aussi par la société et l'économie dans son ensemble. En empêchant le bon développement des ressources humaines, le travail forcé abaisse le niveau de productivité et entraîne des investissements moins sûrs et une croissance économique plus lente. La perte de revenus due à l'interruption d'emplois réguliers ou d'activités génératrices de revenus réduit les revenus à vie des soutiens de famille potentiels et est donc susceptible d'entraîner la perte de nourriture, de logement et de soins de santé de familles entières.

Si, en principe, les entreprises œuvrant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants. Par conséquent, tous les employeurs doivent être conscients des formes et des causes de travail forcé, ainsi que de la manière dont il peut se produire dans différentes industries.

5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants :

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants. Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La discrimination dans l'emploi consiste au fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. La discrimination entraîne des tensions sociales qui peuvent perturber l'environnement commercial au sein de l'entreprise et dans la société. Une entreprise qui recourt à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi et de profession se prive de l'accès aux talents d'un plus grand nombre de travailleurs, et donc aux aptitudes et aux compétences. La blessure et le ressentiment générés par la discrimination affecteront les performances des individus et des équipes au sein de l'entreprise. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- Recrutement
- Rémunération
- Heures de travail et de repos / congés payés
- Protection de la maternité
- Sécurité de l'emploi
- Affectation de postes
- Évaluation du rendement et de l'avancement
- Formation et opportunités
- Perspectives d'emploi
- Sécurité sociale
- Sécurité et la santé au travail

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement :

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que « Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement ».

Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, gestion et communication des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

La clé de l'approche de précaution, du point de vue des entreprises, est l'idée de prévention plutôt que de remédiation. En d'autres termes, il est plus rentable de prendre des mesures précoces pour s'assurer que les dommages environnementaux ne se produisent pas.

8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement :

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio de 1992 énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que les activités au sein de leurs propres opérations ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises qu'elles soient de bons acteurs de la communauté.

9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement tel que défini dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et traiter leurs déchets.

Ces technologies qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, une procédure, un produit, un service, etc., comprennent une variété de procédés de production plus propres et des solutions de prévention et de surveillance.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin :

Le dixième et dernier principe du Pacte mondial des Nations Unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, il engage les participants à éviter la corruption, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi à développer de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et

de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour Transparency International, la corruption est « l'abus de pouvoir à des fins privées». Cela peut signifier non seulement un gain financier mais également des avantages non financiers. La corruption correspond à « une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise».

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : « La sollicitation de pots-de-vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par les menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteur impliqué ».

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise et accroît les risques juridiques, financiers, etc. [13]

Le fonctionnement et l'application du Pacte mondial :

Encourager la progression :

Cette initiative se veut rester dans une démarche volontaire. Elle aide les entreprises souhaitant s'engager sur la voie du développement durable à progresser et à formaliser leur engagement. Il n'y a donc pas de contraintes juridiques en cas de non-respect des principes.

En revanche, les adhérents doivent attester chaque année de leur mise en œuvre effective des 10 principes dans un rapport appelé Communication sur le Progrès (COP), qui est mis en ligne sur le site internet du Pacte. Ceux qui dérogent à cette obligation peuvent être radiés du réseau mondial.

Des guides pratiques à destination des entreprises sont régulièrement publiés, parfois en partenariat avec la Global Reporting Initiative (GRI) comme celui-ci sur le développement durable et le reporting. Les entreprises sont également encouragées à lancer des projets en partenariat avec d'autres parties prenantes pour promouvoir les objectifs des Nations Unies et notamment les Objectifs du millénaire pour le développement et les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Différents niveaux d'engagement : signataire ou participant :

Le participant, en plus de s'engager aux niveaux régional et national s'engage au niveau mondial. Le participant bénéficie d'un accès élargi à la plateforme numérique et aux outils du Pacte mondial, et bénéficie d'un accès complet aux ressources et activités, accès restreint à aux ressources et activités à l'échelle de son pays pour le signataire.

Pour devenir participante, l'organisation doit apporter une contribution financière annuelle proportionnelle à son chiffre d'affaires. Pour les signataires, la contribution est facultative si le chiffre d'affaires de l'organisation est inférieur à 50 millions de dollars américains.

Aujourd'hui, répartis dans près de 160 pays, ce sont 9 500 entreprises et 3 000 organismes ne faisant pas partie du monde des affaires qui sont signataires. La France fait partie des pays les plus représentés : en 2018, plus de 1300 entreprises et organisations françaises participent au Global Compact des Nations unies.

Les bénéfices pour les organisations membres du réseau :

Les adhérents ont plusieurs avantages à faire partie de ce réseau.

Tout d'abord, ils bénéficient d'une meilleure visibilité et reconnaissance. Leurs engagements et progrès en matière de développement durable sont mis en avant via une page publique dédiée à l'organisation sur le site internet du Pacte mondial.

C'est aussi un atout pour la communication de l'organisation participante ou signataire qui a la possibilité d'utiliser le logo du Global Compact des Nations unies avec la mention « nous soutenons ». Les participants peuvent également obtenir la reconnaissance « LEAD » basée sur la performance en matière de réalisation des ODD.

De plus, c'est l'opportunité d'appartenir à un réseau et de tisser des partenariats. Les adhérents sont invités à des événements et conférences pour échanger autour de ces grands sujets. Un sommet des dirigeants est organisé chaque année lors de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Enfin, ils ont accès à des outils et ressources, et peuvent bénéficier des conseils d'experts. Par exemple la UN Global Compact Academy a été mise en place en 2018. Il s'agit d'une plateforme d'apprentissage combinant webinaires, podcasts, vidéos, etc pour pouvoir se former à ces enjeux.

Une structure autour de réseaux locaux :

Le Global Compact est structuré autour d'environ 70 réseaux locaux afin de mieux appréhender les réalités locales et d'adapter les priorités et les actions en fonction des réalités sociales, culturelles et politiques de chaque région.

Ils aident à la mise en place à l'échelle nationale et régionale de ces plans d'action. Ils accompagnent notamment les entreprises dans leurs engagements de développement durable.

Ainsi, le Pacte mondial se propose comme une initiative permettant aux entreprises de prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux et de mettre en place une stratégie de gouvernance intégrant la RSE. [14]

1.4. Le travail source de croissance et de développement :

Le travail est souvent considéré comme un élément essentiel de la croissance et du développement économiques. En effet, le travail permet de produire des biens et des services, de générer des revenus et de créer des emplois, ce qui peut contribuer à la croissance économique et au développement social.

Lorsque la main-d'œuvre est utilisée de manière efficace et productive, elle peut augmenter la productivité et l'efficacité des entreprises, ce qui peut stimuler la croissance économique et la création d'emplois. En outre, l'augmentation de la population active peut entraîner une augmentation de la consommation et de la demande pour les biens et services, ce qui peut stimuler la production et la croissance économique.

Cependant, le travail doit être accompagné d'autres facteurs, tels que l'investissement dans les infrastructures et les technologies, ainsi que d'une réglementation appropriée pour garantir que les travailleurs sont traités de manière équitable et que les entreprises respectent les normes environnementales et sociales.

Le travail est en effet une source importante de croissance et de développement économique pour plusieurs raisons :

1. Production de biens et de services : Le travail permet la production de biens et de services qui sont essentiels à l'économie. Plus il y a de travailleurs, plus il y a de biens et de services produits, ce qui stimule la croissance économique.
2. Augmentation de la productivité : L'augmentation du nombre de travailleurs et de leur efficacité entraîne une augmentation de la productivité. La productivité accrue permet de produire davantage de biens et de services avec moins de ressources, ce qui augmente la rentabilité et stimule la croissance économique.

3. Revenu accru : Le travail permet aux travailleurs de gagner un revenu, ce qui leur permet de dépenser plus et de stimuler la demande pour les biens et les services. Plus il y a de demande pour les biens et les services, plus il y a de production, ce qui stimule la croissance économique.
4. Innovation : Le travail est un moteur de l'innovation et de la créativité. Les travailleurs peuvent développer de nouvelles idées et de nouvelles technologies qui améliorent la productivité et la qualité des produits, ce qui stimule la croissance économique

En résumé, le travail est une source importante de croissance et de développement économique en permettant la production de biens et de services, en augmentant la productivité, en stimulant la demande et en favorisant l'innovation.

Il convient également de noter que le travail n'est pas le seul facteur de croissance et de développement. D'autres facteurs tels que l'entrepreneuriat, l'éducation et la formation sont également importants pour stimuler la croissance économique et le développement social.

I.5. Les organes internationaux du travail

I.5.1. L'organisation internationale du travail (OIT) :

L'Organisation internationale du Travail est l'organisme chargé au niveau mondial d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail. C'est la seule agence des Nations Unies dotée d'une structure tripartite qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, pour élaborer ensemble des politiques et des programmes et promouvoir le travail décent pour tous.

L'OIT a pour objectif première que chacun homme ou femme ait accès à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Dans cette définition du travail décent, telle qu'elle s'inscrit dans le contexte de l'action de l'OIT, la protection des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, mentionnée dans le préambule de la constitution de l'OIT, est un élément essentiel de la sécurité et demeure hautement prioritaire pour l'OIT.

L'Algérie étant un membre de l'OIT a ratifié 29 conventions, dont la convention 155 qui est relative à la santé et la sécurité au travail.

Pour rappel, les conventions sont des traités individuels, sujets à ratification, et les recommandations des instruments non contraignants. En ratifiant une convention, un état s'engage à appliquer les dispositions de cette convention et de convention seulement.

En matière de SST, les conventions de l'OIT se regroupent en trois catégories : celles qui portent sur les principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail (convention n°155, n°161, n°187) celles qui portent sur les branches d'activité économique particulières (convention n°120, n°152, n°167, n°176, n°184) et celles qui s'étendent sur des protections contre des risques spécifiques (convention n°115, n°139, n°148, n°162, n°170).

I.5.2. Bureau internationale du travail (BIT) :

Le Bureau International du Travail est une institution spécialisée des **Nations unies**. C'est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail et il siège à Genève. Créée en 1919, sous l'égide du Traité de Versailles qui mettait fin à la Première Guerre mondiale.

Le BIT sert donc de quartier général à l'ensemble des activités mises en œuvre par l'Organisation. Il emploie près de 2 700 fonctionnaires de plus de 150 pays entre Genève et ses 40 bureaux dans le monde. De plus, le BIT abrite un centre de documentation et de recherche ainsi qu'une imprimerie. En effet, celle-ci publie notamment des études spécialisées, des rapports et des revues.

Le Bureau emploie quelque 2 700 fonctionnaires de plus de 150 pays au Siège à Genève et dans 40 bureaux dans le monde. Parmi eux, environ 900 dans le cadre de programmes et projets de coopération technique.

Le Bureau comprend aussi un centre de documentation et de recherche, ainsi qu'une imprimerie qui publie de multiples études spécialisées, rapports et revues.

1.1.1. Les missions du bureau international du travail :

La mission du Bureau internationale du travail est de promouvoir la justice sociale et notamment de :

- Promouvoir les droits du travail.
- Encourager la création d'emplois.
- Développer la protection sociale.
- accroître les possibilités d'obtenir un emploi décent.

Les moyens mis en œuvre par le Bureau international du travail incluent :

- l'élaboration de normes du travail .
- la création de programmes de promotion des droits de l'homme .

- des programmes de coopération technique pour mettre en œuvre les préconisations du bureau .
- les activités de recherche et de formation. [15]

Conclusion

En somme, au regard de notre travail de recherche sur ce premier volet axé sur l'évolution et l'historique du travail, nous avons d'abord mis l'accent sur l'histoire de travail et l'évolution de la gestion de travail, et puis on a parlé sur l'organisation scientifique du travail et ces principaux précurseurs.

Ensuite, on a parlé les sources de travail et les dix principales du travail, et puis nous parlons sur les organes internationaux du travail et ses missions.

En conclusion, on peut dire que le travail est une activité fondamentale qui influence de nombreux aspects de notre vie. Il joue un rôle économique, social et personnel crucial. Lorsqu'il est réalisé dans des conditions adéquates et équilibrées, le travail peut apporter des avantages importants tant pour les individus que pour la société dans son ensemble.

Bibliographie du chapitre 01 :

[1]

https://controverses.minesparis.psl.eu/public/promo15/promo15_G9/www.controverses-minesparistech-2.fr/_groupe9/bref-resume-de-lesclavage-au-cours-de-lhistoire/index.html

[2] livre : Révolution industrielle et sous-développement, Paul Bairoch.

[3]

<https://www.vie-publique.fr/fiches/270751-quest-ce-que-le-taylorisme#:~:text=Le%20taylorisme%20est%20une%20m%C3%A9thode,que%20le%20salaire%20au%20rendement.>

[4]

<https://swiver.io/blog/taylorisme/#:~:text=L'un%20des%20principaux%20avantages,temps%20et%20des%20m%C3%A9thodes%20requis.>

[5] Livre de Laurent Bélanger et Jean Mercier : Auteurs et textes classiques de la théorie des organisations.

[6] L'article de LUMNI. Fr publié le 23/08/2013 et modifié le 13/11/2019.

[7] Le site du 1000 idée du culture générale.

[8] Le site internet : www.agora.qc.ca.

[9] Cours d'organisation et systèmes d'information C1 : Claude Remila.

[10] Le site internet : www.observatoire-management.org.

[11] Le site internet : www.boowiki.info.

[12] Le site internet : www.leconflit.com

[13] <https://pactemondial.org/decouvrir/dix-principes-pacte-mondial-nations-unies/#droits-de-l-homme>

[14] <https://youmatter.world/fr/definition/pacte-mondial-global-compact/>

[15] Mémoire du thème : Audit de la santé et la sécurité au travail.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Introduction

L'environnement du travail a un impact sur la santé physique et mentale de l'individu.

De nos jours la santé et la sécurité apparaissent comme des facteurs indispensables pour l'amélioration de la performance sociale de l'entreprise ; elles visent à limiter à un niveau acceptable les risques professionnels.

En matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur. En Algérie, ces domaines sont régis par le droit social, le droit du travail, et les conventions de l'organisation internationale du travail (OIT) ratifiées. En outre, l'organisation mondiale de la santé (OMS) participe activement à l'amélioration des conditions du travail à travers des recommandations et des plans d'action qu'elle propose à ses Etats membres.

Il est donc important de souligner les lois et règlements en vigueur aussi bien au niveau national qu'international dans les domaines précités.

Alors dans ce chapitre nous parlons sur les dispositions et les recommandations essentiels des lois régissant le travail au plan international, et puis on parle du cadre législatives et réglementaire algériens.

II.1. C'est quoi le Code du travail :

Le code du travail est un ensemble de lois et de règles qui réglementent les relations entre employeurs et salariés. Il a pour but de protéger les travailleurs en garantissant leurs droits et en établissant des normes en matière de conditions de travail, de salaires, de sécurité, de santé et de protection sociale.

Le code du travail fixe les règles relatives aux contrats de travail, à la durée du travail, aux congés payés, à la formation professionnelle, à la représentation des salariés, à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'aux licenciements et aux démissions.

Le code du travail est constamment mis à jour pour s'adapter aux évolutions de la société et du monde du travail, et est régulièrement modifié par le gouvernement et le Parlement.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Il établit les droits et obligations de chaque partie, ainsi que les conditions de travail, la durée du travail, les salaires, les congés, les congés maladie, les régimes de sécurité sociale, les régimes de retraite et de nombreuses autres questions liées à l'emploi.

Le but du Code du travail est de protéger les droits des travailleurs tout en créant un environnement sûr pour les employeurs et en assurant des conditions de travail sûres et justes pour tous. Chaque pays peut avoir son propre code du travail qui est adapté à ses propres lois, traditions et pratiques en matière d'emploi.

II.2. Naissance du Code du travail :

Pour que les lois puissent être connues de tous, en 1910, René Viviani, ministre socialiste du travail, a souhaité les réunir dans un Code du travail. Il a fallu plus de 17 ans pour réaliser le premier Code.

II.3. Pourquoi un Code du travail ?

Le salarié et l'employeur ne sont pas dans une relation d'égalité. Dans l'entreprise, l'employeur décide et le salarié obéit. Le Code du travail a pour rôle de protéger le salarié. Il oblige l'employeur à payer le travail réalisé mais aussi à prévoir tout ce qui permet au salarié de vivre pour travailler : le repos, les congés payés, la formation, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Chaque pays peut avoir son propre code du travail qui est adapté à ses propres lois, traditions et pratiques en matière d'emploi.[16]

II.4. Les dispositions et recommandations essentiels des lois régissant le travail au plan international :

II.4.1. Le code du travail français :

II.4.1.1. Histoire :

Historiquement, la naissance du Code du Travail résulte d'une proposition de loi sur la codification des lois ouvrières, déposée le 14 mars 1896, par le député socialiste Arthur Groussier. Il obtient pour ce faire le soutien de députés issus de toutes les tendances socialistes. Sa proposition de résolution visait à charger la Commission du travail de la Chambre des députés de « rassembler et réviser toutes les lois concernant la défense des intérêts des travailleurs [...] afin d'en former un corps complet, sous le nom de code du travail ».

1906 fut une année particulièrement agitée du point de vue social, la CGT ayant proclamé la grève générale pour le Premier Mai. Il n'est donc pas étonnant que ce fut cette année-là que le

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Président du conseil, Georges Clémenceau, créa pour la première fois, le 25 octobre 1906, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Jusqu'alors ces questions étaient traitées par le ministère du Commerce. René Viviani devient le premier ministre du Travail. Ce ministère appuie le travail parlementaire, aiguillé par les socialistes comme Jean Jaurès et Jules Guesde et les catholiques sociaux, pour voter notamment la loi du libre salaire de la femme le 13 juillet 1907 qui autorise les femmes à disposer elles-mêmes de leur salaire et la loi du 5 avril 1910 qui instaure les retraites paysannes et ouvrières.

La loi de création du Code du Travail ne sera finalement présentée à la Chambre qu'en octobre 1910 car le projet doit régulièrement être modifié pour tenir compte d'une législation sociale qui continue d'évoluer. Arthur Groussier, de nouveau député depuis 1906, sous la bannière de la SFIO, présente le rapport sur la dernière version du projet de loi.

Le 28 décembre 1910, est promulgué le premier des quatre livres du code du travail, il est intitulé Code du travail et de la prévoyance sociale, et il porte sur les « conventions relatives au travail » (contrats de travail et d'apprentissage, salaires, placement). Il compile des lois déjà existantes comme la loi relative aux syndicats professionnels, la loi sur le temps de travail des femmes et des enfants à 11 heures par jour, les lois sur la protection des enfants ou la loi sur l'indemnisation des accidents de travail. Il faudra attendre 1912 pour l'adoption du deuxième livre, sur la « réglementation du travail » (conditions de travail, hygiène, sécurité, etc.), puis 1924 pour le livre IV (de la juridiction, de la conciliation et de l'arbitrage, de la représentation professionnelle) et enfin 1927 pour le troisième, sur les groupements professionnels. Entre-temps on a renoncé à inclure la partie relative à la « prévoyance sociale ».

Les conventions collectives, reconnues par une première loi du 25 mars 1919 qui affirme leur suprématie sur le contrat de travail individuel, viennent compléter les dispositions du Code du travail pour chaque branche de métier et pour chaque profession.

- Il comprend une partie **législative (L)** et une partie **réglementaire (R)**
- Il est devisé en 8 parties, divisées elle-même en livres, puis en titres et en chapitre

Nomenclature :

Contexte Législatif

Chapitre 1^{er}

Obligation de l'employeur

Article L4121

4^{ème} partie

Livre 1^{er}

Titre 2

Santé et sécurité au travail

Dispositions générales

Principes généraux de prévention

II.4.1.2. Sommaire du code du travail :

Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

Chapitre préliminaire : Dialogue social. (Articles L1 à L3)

Première partie : Les relations individuelles de travail (Articles L1111-1 à L1532-1)

Deuxième partie : Les relations collectives de travail (Articles L2111-1 à L2632-2)

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3111-1 à L3431-1)

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1)

Cinquième partie : L'emploi (Articles L5111-1 à L5531-1)

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie (Articles L6111-1 à L6523-7)

Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités (Articles L7111-1 à L7521-1)

Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail (Articles L8112-1 à L8331-1)

Partie réglementaire (Articles R1111-1 à R8323-1)

Première partie : Les relations individuelles de travail (Articles R1111-1 à R1524-14)

Deuxième partie : Les relations collectives de travail (Articles R2121-1 à R2624-1)

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles R3111-1 à R3424-3)

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles R4121-1 à R4822-1)

Cinquième partie : L'emploi (Articles R5111-1 à R5524-11)

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie (Articles R6111-1 à R6523-26-6)

Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités (Articles R7111-1 à R7524-2)

Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail (Articles R8111-1 à R8323-1)

II.4.1.4. Les principales dispositions reconnues par le code du travail français :

Première partie : Les relations individuelles de travail

Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs

Article L1111-2

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Titre II : Droits et libertés dans l'entreprise

Article L1121-1

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

Titre III : Discriminations

Article L1131-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Titre IV : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article L1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1142-7

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Chapitre V : Harcèlement.

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Livre II : Le contrat de travail

Article L1221-1

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Article L1221-2

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.

Article L1222-4

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Article L1226-1

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Article L1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Article L1226-18

Lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de

suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Article L1226-13

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L.1226-9 et L.1226-18 est nulle.

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Article L3141-5

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

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

Article L4161-1

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

I.- Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

II.-Un décret précise les facteurs de risques mentionnés au I.

Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production,

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail,

les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4122-2

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs

Article L4741-1

Est puni d'une amende de 10 000 euros, le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :

1° Titres Ier, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier (Obligations particulières d'information et de formation);

2° Titre II du livre II (Aération et assainissement) ;

3° Livre III (Équipements de travail et moyens de protection) ;

4° Livre IV (Prévention de certains risques d'exposition) ;

5° Titre Ier, chapitres II et IV à VI du titre II, chapitre IV du titre III et titre IV du livre V (Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations) ;

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

6° Chapitre II du titre II du présent livre (Demandes de vérifications, de mesures et d'analyses).

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros.

Article L8112-1

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont membres soit du corps des inspecteurs du travail, soit du corps des contrôleurs du travail jusqu'à l'extinction de leur corps.

Ils disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail.

Ils sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées, chaque année, par le ministre chargé du travail après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, et ils contribuent à leur mise en œuvre.

Ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter.

Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire. [17]

II.4.2 Le code du travail canadien :

Le Code canadien du travail est une loi du Parlement du Canada codifiant certaines lois sur le travail. L'objectif du Code est de faciliter la production en contrôlant les grèves et les lock-out, la santé et sécurité au travail et certaines normes d'emploi.

Le Code du travail canadien est un ensemble de lois et de règlements qui régissent les relations de travail au Canada. Il existe différentes lois et réglementations du travail à différents niveaux de gouvernement au Canada, y compris des lois fédérales et provinciales.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Au niveau fédéral, la principale loi qui régit les relations de travail est la loi sur les normes du travail. Cette loi établit les normes minimales en matière d'emploi dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, tels que le transport, les télécommunications et la fonction publique fédérale. La loi sur les normes du travail prévoit des dispositions concernant les heures de travail, les salaires, les congés, les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que les droits et les responsabilités des employeurs et des employés.

Au niveau provincial, chaque province et territoire a sa propre législation sur le travail. Ces lois provinciales établissent les normes du travail pour les secteurs réglementés par le gouvernement provincial, tels que la fabrication, le commerce de détail, les services et l'agriculture. Les lois provinciales sur le travail couvrent généralement des domaines similaires à la loi sur les normes du travail fédérale, mais elles peuvent varier d'une province à l'autre en ce qui concerne les détails et les spécificités.

Il est important de noter que les normes du travail au Canada peuvent varier en fonction du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et de la province ou du territoire dans lequel l'employé travaille. Par conséquent, il est recommandé de se référer à la loi pertinente et de consulter les autorités compétentes ou les professionnels du droit du travail pour obtenir des informations précises et à jour sur les droits et les obligations en matière de travail au Canada.

À titre d'organisme de réglementation, le programme du travail d'emploi et développement social Canada est chargé de :

- Protéger les droits et le bien-être des travailleurs.
- Des employeurs dans ces milieux de travail.

À l'heure actuelle, le Code est divisé en 4 parties.

Partie 01 : Relation de travail.

Cette partie du Code est divisée en sept sections et traite de la négociation collective, du règlement des différends, des grèves et des lock-out. Elle consacre tout d'abord les libertés fondamentales, conformément à la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'organisation internationale du travail, en stipulant que les salariés sont « libres d'adhérer au syndicat de leur choix et de participer à ses activités licites » et les employeurs sont également libres de s'organiser.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Les sections III, IV, V.1 et VI énoncent les procédures et règlements de la négociation collective. Bref, un syndicat de salariés ou une organisation représentant les employeurs doit d'abord être accrédité par le Conseil canadien des relations du travail, dont la composition et les modalités sont détaillées à la section II. Le Code impose aux deux parties l'obligation de se rencontrer et de négocier « de bonne foi et de déployer tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective ».

Section 1 : Libertés Fondamentales :

- Libertés de l'employé : L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.
- Libertés de l'employeur : L'employeur est libre d'adhérer à l'organisation patronale de son choix et de participer à ses activités licites.

Section 2 : Conseil canadien des relations industrielles :

Constitution et composition : est constitué le conseil Canadien des relations industrielles et il se compose :

- Du président, nommé à temps plein .
- D'au moins deux vice-présidents, nommés à temps plein, et des autres vice-présidents, nommés à temps partiel, que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre au Conseil de s'acquitter de ses fonctions.
- D'un maximum de six autres membres nommés à temps plein dont trois représentent les employés et trois les employeurs.
- Des membres à temps partiel représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs, que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre au Conseil de s'acquitter de ses fonctions .
- Des membres à temps plein ou à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice des fonctions que lui confèrent les parties II, III et IV.

Pouvoir et fonction :

Règlement : Le Conseil peut prendre des règlements d'application générale concernant :

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

- a) l'établissement de règles de procédure applicables aux procédures préparatoires et à ses audiences.
- a.1) l'utilisation des moyens de télécommunication qui permettent aux parties et au Conseil ou à ses membres de communiquer les uns avec les autres simultanément lors des conférences préparatoires, des audiences et des réunions du Conseil.
- b) la détermination des unités habiles à négocier collectivement.
- c) l'accréditation des syndicats à titre d'agents négociateurs d'unités de négociation.
- d) la tenue de scrutins de représentation.
- e) le délai qui doit s'écouler avant qu'il puisse recevoir une nouvelle demande d'accréditation de la part d'un syndicat à qui il a déjà refusé l'accréditation pour la même unité ou une unité essentiellement similaire.
- f) le délai qui doit s'écouler avant qu'il puisse recevoir de la part d'un employé une demande de révocation d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur alors qu'il a déjà refusé une demande de révocation pour la même unité.
- g) l'audition ou le règlement des demandes, plaintes, questions, différends, désaccords ou appels dont il peut être saisi.
- g.1) l'établissement d'une procédure expéditive et la détermination des affaires auxquelles elle peut s'appliquer.
- h) les formulaires de procédure se rapportant aux affaires dont il peut être saisi.
- i) les cas d'exercice des pouvoirs prévus à l'article 18 et les délais applicables en l'occurrence.
- j) les enquêtes prévues.
- k) les modalités et délais de présentation des éléments de preuve et renseignements qui peuvent lui être fournis dans le cadre des procédures engagées devant lui.
- l) la spécification du délai d'envoi des avis et autres documents, de leurs destinataires, ainsi que des cas où le Conseil lui-même, une partie ou une personne sont réputés les avoir donnés ou reçus.
- m) les modalités — forme et délai — de présentation des éléments de preuve concernant :

- o (i) l'adhésion d'employés à un syndicat.
- o (ii) l'opposition d'employés à l'accréditation d'un syndicat.
- o (iii) la volonté d'employés de ne plus être représentés par un syndicat.
- n) les critères servant à déterminer si un employé adhère à un syndicat.
- o) les circonstances lui permettant de recevoir les éléments visés à l'alinéa m) comme preuve de la volonté d'employés d'être représentés ou non par un syndicat donné à titre d'agent négociateur, ainsi que les cas où il ne peut rendre ces éléments publics.
- o.1) les conditions de validité des votes de grève ou de lock-out.
- p) la délégation de ses fonctions et les pouvoirs et obligations des délégataires, notamment la délégation de ses fonctions aux membres du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs à l'égard de la détermination des demandes ou questions non contestées.
- p.1) le mode et les critères de sélection des arbitres externes.
- q) toute mesure utile ou connexe à l'exécution de la mission qui lui est confiée par la présente loi.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 15, 1998, ch. 26, art. 3, 2014, ch. 20, art. 418, 2017, ch. 20, art. 327.

Section 3 : Acquisition et extinction des droits de négociation :

Demande d'accréditation : un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

La demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée :

- a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie.
- b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil.
- c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

- d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement :

- o (i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes.

- (ii) après le début des trois derniers mois d'application.

Section 4 : négociations collectives et conventions collectives :

Obligation de négocier collectivement : Avis de négociation à la suite de l'accréditation .

Une fois accrédité pour une unité de négociation et en l'absence de convention collective applicable aux employés de cette unité, l'agent négociateur de celle-ci — ou l'employeur — peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective.

S.R., ch. L-1, art. 146 ,1972, ch. 18, art. 1

Avis de négociation : conclusion de nouvelle convention, renouvellement ou révision.

- (1) Toute partie à une convention collective peut, au cours des quatre mois précédant sa date d'expiration, ou au cours de la période plus longue fixée par la convention, transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.

Révision avant échéance.

- (2) Si la convention collective prévoit la possibilité de révision d'une de ses dispositions avant l'échéance, toute partie qui y est habilitée à ce faire peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la révision en cause.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 49 ,1998, ch. 26, art. 25..

Section 5 : conciliation et première convention :

Procédure de conciliation : notification du différend :

Une fois donné l'avis de négociation collective, l'une des parties peut faire savoir au ministre, en lui faisant parvenir un avis de différend, qu'elles n'ont pas réussi à conclure, renouveler ou réviser une convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) les négociations collectives n'ont pas commencé dans le délai fixé par la présente partie.

b) les parties ont négocié collectivement mais n'ont pu parvenir à un accord.

Remise à l'autre partie

La partie qui envoie l'avis de différend en fait parvenir sans délai une copie à l'autre partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 71 ,1998, ch. 26, art. 30.

Section 6 : Obligations en matière de grèves et de lock out :

Grèves et lock-out : Les grèves et les lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective sauf si, à la fois :

a) l'avis de négociation collective a été donné en conformité avec la présente partie.

b) les conditions prévues ont été remplies.(1998, ch. 26, art. 38).

Déclarations relatives aux grèves et lock-out :

Demande de déclaration d'illégalité d'une grève :

- S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

Déclaration d'illégalité :

Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour :

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés.

b) interdire à tout employé de participer à la grève.

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail.

d) sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 91 ,1998, ch. 26, art. 40 ,1999, ch. 31, art. 162(A).

Déclaration d'illégalité et interdiction de lock-out :

À la demande du syndicat qui prétend qu'un employeur a déclaré ou provoqué un lock-out en violation de la présente partie ou est sur le point de le faire, le Conseil peut, après avoir donné à l'employeur la possibilité de présenter des arguments, déclarer le lock-out illégal et, à la demande du syndicat, rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur :

- a) ainsi qu'à toute personne agissant pour son compte, de s'abstenir de déclarer ou provoquer le lock-out.
- b) ainsi qu'à toute personne agissant pour son compte, de mettre fin au lock-out et de permettre aux employés concernés de reprendre leur travail.
- c) de porter immédiatement à la connaissance des employés visés par le lock-out, réel ou potentiel, les ordonnances rendues en application des alinéas a) ou b).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 92 ,1998, ch. 26, art. 41 ,1999, ch. 31, art. 162(A).

Pratique déloyale :

Intervention de l'employeur dans les affaires syndicales

(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

- a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.
- b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

Exception :

(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur :

- a) soit de prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes en faveur d'un syndicat qui est l'agent négociateur d'une unité de négociation groupant ou comprenant des employés travaillant pour lui :
 - (i) permettre à un employé ou à un représentant syndical de conférer avec lui ou de s'occuper des affaires du syndicat pendant les heures de travail, sans retenue sur le salaire ni réduction du temps de travail effectué pour lui.
 - (ii) assurer gratuitement le transport des représentants syndicaux dans le cadre des négociations collectives, de l'application d'une convention collective et des questions connexes.

(iii) permettre l'utilisation de ses locaux pour les besoins du syndicat.

b) soit de cotiser à un fonds de prévoyance géré en fiducie et destiné uniquement à procurer aux employés des avantages, notamment en matière de retraite ou d'assurance-maladie;

c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

Infractions et peines :

Lock-out illégal : Tout employeur qui déclare ou provoque un lock-out en violation de la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars pour chacun des jours où se poursuit le lock-out.

Section 7 : Dispositions générales :

Règlement pacifique des conflits de travail :

Tables rondes : le ministre invite à l'occasion des représentants des employeurs et des syndicats et des spécialistes en relations industrielles à participer à une table ronde afin de discuter de questions liées aux relations industrielles.

1998, ch. 26, art. 47.

Scrutin ordonné par le ministre : une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, le ministre peut, s'il estime d'intérêt public de donner aux employés qui font partie de l'unité de négociation visée l'occasion d'accepter ou de rejeter les dernières offres que l'employeur a faites au syndicat sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties :

a) ordonner la tenue, dans les meilleurs délais possibles et en conformité avec les modalités qu'il estime indiquées, d'un scrutin parmi ces employés sur l'acceptation ou le rejet des offres.

b) charger le Conseil — ou la personne ou l'organisme qu'il désigne — de la tenue du scrutin.

Application de lois provinciales :

Sociétés d'État provinciales : le gouverneur en conseil peut, par règlement, assujettir à l'application de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui qui sont des personnes morales mandataires de Sa Majesté du chef

d'une province ou sont associés à une telle personne et dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires.

(1996, ch. 12, art. 1, 1997, ch. 9, art. 125).

Partie 02 : Santé et sécurité au travail.

Cette partie du Code traite du maintien de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Il se concentre sur la reconnaissance et la prévention des dangers. Le début de cette partie indique que le but ici « prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions ».

Obligations des employeurs :

Obligation générale : l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

Obligations spécifiques :

Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

- a) de veiller à ce que tous les ouvrages et bâtiments permanents et temporaires soient conformes aux normes réglementaires.
- b) d'installer des dispositifs protecteurs, garde-fous, barrières et clôtures conformes aux normes réglementaires .
- c) conformément aux règlements et sauf dans les cas prévus par règlement, d'enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement et de violence, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler.
- d) de mettre à la disposition des employés, de façon que ceux-ci puissent y avoir facilement accès sur support électronique et sur support papier :
 - (i) le texte de la présente partie ainsi que celui des règlements d'application de celle-ci qui sont applicables au lieu de travail.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

- (ii) l'énoncé de ses consignes générales en matière de santé et de sécurité au travail.
- (iii) les renseignements réglementaires concernant la santé et la sécurité et ceux que précise le chef.

Santé et sécurité :

L'employé au travail est tenu :

- a) d'utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité que lui fournit son employeur ou que prévoient les règlements pour assurer sa protection.
- b) de se plier aux consignes réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.
- c) de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes ou omissions.
- d) de se conformer aux consignes de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
- e) de collaborer avec quiconque s'acquitte d'une obligation qui lui incombe sous le régime de la présente partie.
- f) de collaborer avec le comité d'orientation et le comité local ou le représentant.
- g) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.
- h) de signaler, selon les modalités réglementaires, tout accident ou autre incident ayant causé, dans le cadre de son travail, une blessure à lui-même ou à une autre personne.
- i) de se conformer aux instructions verbales ou écrites du chef ou du Conseil en matière de santé et de sécurité des employés.
- j) de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne — y compris l'employeur —, une contravention à la présente partie.

Sécurité au travail :

Interdictions en cas d'accident :

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Dans le cas où un employé est tué ou grièvement blessé dans son lieu de travail, il est interdit à quiconque, sans l'autorisation du chef, de toucher aux débris ou objets se rapportant à l'événement, notamment en les déplaçant, sauf dans la mesure nécessaire pour :

- a) procéder à des opérations de sauvetage ou de secours ou prévenir les blessures sur les lieux ou dans le voisinage.
- b) maintenir un service public essentiel.
- c) empêcher que des biens ne soient détruits ou subissent des dommages inutiles.

Partie 03 : Durée normale du travail, Salaire, Congés et jours fériés.

La troisième partie du Code est divisée en 16 sections qui traitent des conditions d'emploi concernant les heures, les salaires, les congés, les jours fériés et le harcèlement sexuel. Il fixe également les conditions de cessation d'emploi.

Section 1 : Durée de travail :

la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.

Les horaires journaliers ou hebdomadaires calculés à titre de moyenne conformément demeurent en vigueur :

- a) dans le cas où l'employeur et le syndicat s'entendent par écrit sur le calcul de la moyenne, jusqu'à l'expiration de l'entente ou de la période plus courte qu'ils fixent.
- b) dans le cas contraire, pendant trois ans au maximum.

Section 2 : Salaire minimum :

l'employeur verse à chaque employé au moins le salaire horaire minimum au taux établi aux termes de l'article 178.

Congés annuels payés : Sauf disposition contraire prévue sous le régime de la présente section, à l'égard de chaque année de service, l'employé a droit selon le cas, à un congé annuel payé :

- a) d'au moins deux semaines, après au moins une année de service.
- b) d'au moins trois semaines, après au moins cinq années de service consécutives auprès du même employeur.
- c) d'au moins quatre semaines, après au moins dix années de service consécutives auprès du même employeur.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Le congé annuel auquel l'employé a droit en vertu de la présente section est pris en une seule période ou, si l'employé en fait la demande par écrit à son employeur et si celui-ci l'approuve par écrit, en plusieurs périodes.

Une fois que l'employé a, aux termes de la présente section, acquis le droit à des congés annuels payés, l'employeur est tenu :

- a) de lui accorder ces congés dans les dix mois qui suivent la fin de l'année de service qui y donne droit.
- b) en outre, de lui verser, à la date fixée par règlement :
 - (i) si l'employé prend les congés en une seule période, l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.
 - (ii) si l'employé prend les congés en plus d'une période, pour chaque période, le montant correspondant au produit de l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit par le rapport entre les congés pris et les congés annuels auxquels il a droit.

Jour férié aux cours de congé : l'employé peut prolonger son congé annuel d'autant de jours qu'il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et l'employeur doit lui verser, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.

Partie 04 : Sanctions administratives pécuniaires .

La présente partie a pour objet d'établir, comme solution de rechange au régime pénal et comme complément aux autres mesures d'application des parties II et III de la présente loi, un régime juste et efficace de pénalités.

Règlements :

Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) désigner comme violation punissable au titre de la présente partie la contravention :
 - (i) à toute disposition spécifiée des parties II ou III ou de leurs règlements.
 - (ii) à toute instruction, ou à toute instruction appartenant à une catégorie spécifiée, donnée en application de la partie II ou de ses règlements.
 - (iii) à tout ordre donné au titre des parties II ou III ou de leurs règlements, à tout arrêté pris au titre des parties II ou III ou de leurs règlements, à toute ordonnance rendue au titre des parties

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

II ou III ou de leurs règlements ou à tout tel ordre, arrêté ou ordonnance appartenant à une catégorie spécifiée.

(iv) à toute condition — ou à toute condition appartenant à une catégorie spécifiée — d'une dérogation octroyée .

b) prévoir l'établissement ou la méthode d'établissement de la pénalité applicable à chaque violation — la pénalité prévue pour les personnes physiques pouvant différer de celle prévue pour les autres personnes et les ministères.

c) prévoir les critères de minoration de la pénalité, ainsi que les modalités de cette opération.

d) régir la détermination d'un montant inférieur à la pénalité infligée dont le paiement, dans le délai et selon les modalités réglementaires, vaut règlement.

e) régir, notamment par l'établissement de présomptions et de règles de preuve, la signification de documents autorisée ou exigée par la présente partie.

f) fixer le mode de calcul et de détermination du taux de salaire régulier.

g) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente partie.

h) prendre toute autre mesure d'application de la présente partie.

Recouvrement des pénalités :

Créance de Sa Majesté :la pénalité constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et est recouvrable à ce titre devant la Cour fédérale ou devant tout autre tribunal compétent.

Prescription :le recouvrement de la créance se prescrit par cinq ans à compter de la date à laquelle elle est devenue exigible.[18]

II.4.3. Le code du travail des états unies :

Résumé des principales lois du Département du Travail :

Le U.S. Department of Labor (DOL) administre et applique plus de 180 lois fédérales. Ces mandats et les règlements qui les mettent en œuvre couvrent de nombreuses activités en milieu de travail pour environ 150 millions de travailleurs et 10 millions de lieux de travail.

Voici une brève description de plusieurs des principales lois du DLO les plus couramment applicables aux entreprises, aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs, aux retraités, aux entrepreneurs et aux bénéficiaires. Ce bref résumé est destiné à vous familiariser avec les

principales lois du travail et ne pas offrir une exposition détaillée. Pour des renseignements faisant autorité et des références à des descriptions plus complètes de ces lois, vous devriez consulter les lois et règlements eux-mêmes.

Salaires et heures de travail :

The Fair Labor Standards Act prescrit des normes pour les salaires et les heures supplémentaires, qui affectent la plupart des emplois privés et publics. La loi est administrée par la Division des salaires et des heures. Il oblige les employeurs à payer les employés couverts qui ne sont pas autrement exemptés au moins du salaire minimum fédéral et de la rémunération des heures supplémentaires d'une fois et demie le taux de rémunération normal. Pour les exploitations non agricoles, il restreint les heures que les enfants de moins de 16 ans peuvent travailler et interdit l'emploi d'enfants de moins de 18 ans dans certains emplois jugés trop dangereux. Pour les exploitations agricoles, il interdit l'emploi d'enfants de moins de 16 ans pendant les heures de classe et dans certains emplois jugés trop dangereux.

La Division des salaires et des heures applique également les dispositions sur les normes du travail de l'Immigration and Nationality Act qui s'appliquent aux étrangers autorisés à travailler aux États-Unis en vertu de certains programmes de visa de non-immigrant (H-1B, H-1B1, H-1C, H2A).

Santé et sécurité au travail :

La Loi sur la sécurité et la santé au travail (SST) est administrée par l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Les conditions de sécurité et de santé dans la plupart des industries privées sont réglementées par des programmes d'État approuvés par l'OSHA ou l'OSHA, qui couvrent également les employeurs du secteur public. Les employeurs visés par la Loi sur la SST doivent se conformer aux règlements de l'OSHA et aux normes de sécurité et de santé. En vertu de la Loi sur la SST, les employeurs ont également l'obligation générale de fournir à leurs employés un travail et un milieu de travail exempts de risques graves reconnus. L'OSHA applique la loi par le biais d'inspections et d'enquêtes en milieu de travail. L'aide à la conformité et d'autres programmes de coopération sont également disponibles.

Indemnisation des accidentés du travail :

Si vous avez travaillé pour une entreprise privée ou un gouvernement d'état, vous devriez contacter le programme d'indemnisation des travailleurs pour l'état dans lequel vous avez vécu ou travaillé. L'Office of Workers' Compensation Programs du département du Travail des États-Unis

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

ne joue aucun rôle dans l'administration ou la surveillance des programmes d'indemnisation des travailleurs de l'État.

La Longshore and Harbor Workers' Compensation Act, administrée par le Bureau des programmes d'indemnisation des accidentés du travail (OWCP), prévoit l'indemnisation et les soins médicaux de certains employés maritimes (y compris un débardeur ou toute autre personne travaillant à quai, et tout travailleur portuaire, y compris un réparateur de navires, un constructeur de navires et un brise-navires) et aux survivants à charge qualifiés de ces employés qui sont handicapés ou qui meurent en raison de blessures qui surviennent dans les eaux navigables des États-Unis ou dans les zones adjacentes habituellement utilisées pour le chargement, le déchargement, la réparation ou la construction d'un navire.

La Loi sur le programme d'indemnisation en cas de maladie professionnelle des employés du secteur de l'énergie est un programme d'indemnisation qui offre un paiement forfaitaire de 150 000 \$ et des avantages médicaux éventuels aux employés (ou à certains de leurs survivants) du ministère de l'Énergie et de ses entrepreneurs et sous-traitants en raison d'un cancer causé par une exposition aux rayonnements, ou de certaines maladies causées par une exposition au béryllium ou à la silice dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que pour le paiement d'un montant forfaitaire. . . une somme de 50 000 \$ et des avantages médicaux éventuels pour les personnes (ou certains de leurs survivants) qui, selon le ministère de la Justice, sont admissibles à une indemnisation à titre de travailleurs de l'uranium en vertu de l'article 5 de la Loi sur les indemnités d'exposition aux rayonnements.

The Federal Employees' Compensation Act (FECA), 5 U.S.C. 8101 et suiv. , établit un programme complet et exclusif d'indemnisation des accidentés du travail qui verse une indemnité pour l'invalidité ou le décès d'un fonctionnaire fédéral résultant de blessures corporelles subies dans l'exercice de ses fonctions. La FECA, administrée par le OWCP, offre des indemnités pour perte de salaire en cas d'invalidité totale ou partielle, des indemnités pour perte permanente ou perte d'utilisation de certains membres du corps, les frais médicaux connexes et la réadaptation professionnelle.

La Black Lung Benefits Act prévoit des paiements en espèces mensuels et des prestations médicales pour les mineurs de charbon totalement invalides de la pneumoconiose ("maladie pulmonaire noire") découlant de leur emploi dans les mines de charbon du pays. La loi prévoit également des prestations mensuelles aux survivants d'un mineur décédé si le décès du mineur était dû à une maladie pulmonaire noire.

Sécurité des avantages sociaux des employés :

La Loi sur la sécurité du revenu de retraite des employés (ERISA) réglemente les employeurs qui offrent des plans de retraite ou d'aide sociale à leurs employés. Le titre I de l'ERISA est administré par la Employee Benefits Security Administration (EBSA) et impose un large éventail d'obligations fiduciaires, de divulgation et de déclaration aux fiduciaires des plans de retraite et d'avantages sociaux et à d'autres personnes qui traitent avec ces plans. Ces dispositions précèdent de nombreuses lois d'État similaires. En vertu du titre IV, certains employeurs et administrateurs doivent financer un système d'assurance pour protéger certains types de prestations de retraite, les primes étant versées à la Pension Benefit Guaranty Corporation du gouvernement fédéral. L'EBSA administre également les exigences en matière de rapports pour le maintien des dispositions relatives aux soins de santé, exigées en vertu de la Comprehensive Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985 (COBRA), et les exigences de transférabilité des soins de santé sur les plans de groupe en vertu de la Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA).

Syndicats et leurs membres :

Le Labor-Management Reporting and Disclosure Act de 1959 (aussi connu sous le nom de Landrum-Griffin Act) traite de la relation entre un syndicat et ses membres. Il protège les fonds syndicaux et favorise la démocratie syndicale en exigeant des organisations syndicales de déposer des rapports financiers annuels, en exigeant des fonctionnaires syndicaux, des employeurs et des consultants du travail de déposer des rapports concernant certaines pratiques de relations de travail, et en établissant des normes pour l'élection des dirigeants syndicaux. La loi est administrée par le Bureau des normes patronales-syndicales.

Protection des employés :

La plupart des lois sur le travail et la sécurité publique et de nombreuses lois environnementales exigent la protection des dénonciateurs pour les employés qui se plaignent de violations de la loi par leurs employeurs. Les recours peuvent inclure la réintégration de l'emploi et le paiement des arriérés de salaire. L'OSHA applique les protections des dénonciateurs dans la plupart des lois.

Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act :

Certaines personnes qui servent dans les forces armées ont le droit de réintégrer le marché du travail chez l'employeur avec lequel elles étaient lorsqu'elles sont entrées en service. Cela

comprend les réservistes ou la Garde nationale, dont les droits sont administrés par le Service d'emploi et de formation des anciens combattants.

Loi sur la protection des polygraphes d'employés :

Cette loi interdit à la plupart des employeurs d'utiliser des détecteurs de mensonges sur les employés, mais permet des tests polygraphiques seulement dans des circonstances limitées. Il est administré par la Division des salaires et des heures.

Saisie-arrêt de salaire :

La saisie-arrêt des salaires des employés par les employeurs est régie par la Loi sur la protection du crédit à la consommation, qui est administrée par la Division des salaires et des heures.

Loi sur les congés de maladie et de famille :

Administrée par la Division de la rémunération et des heures de travail, la Loi sur le congé familial et médical (LPGF) oblige les employeurs de 50 employés ou plus à renoncer à un maximum de 12 semaines de congé non rémunéré, congé avec protection de l'emploi accordé aux employés admissibles pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ou pour la maladie grave de l'employé ou d'un conjoint, d'un enfant ou d'un parent.

Préférences des anciens combattants :

Les anciens combattants et les autres personnes admissibles ont des droits spéciaux en matière d'emploi au sein du gouvernement fédéral. Ils bénéficient d'une préférence dans l'embauche initiale et d'une protection dans les réductions en vigueur. Le Service d'emploi et de formation des anciens combattants enquête sur les allégations de violation de ces droits.

Marchés publics, subventions ou aide financière :

Les bénéficiaires de marchés publics, de subventions ou d'aides financières sont assujettis aux normes en matière de rémunération, d'heures, d'avantages sociaux et de santé et de sécurité en vertu :

la Loi Davis-Bacon, qui exige le paiement des salaires et avantages sociaux courants aux employés des entrepreneurs engagés dans des projets de construction du gouvernement fédéral;

la McNamara-O'Hara Service Contract Act, qui fixe les taux de rémunération et d'autres normes de travail pour les employés des entrepreneurs qui fournissent des services au gouvernement fédéral;

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

La Walsh-Healey Public Contracts Act, qui exige le paiement du salaire minimum et d'autres normes de travail par les entrepreneurs fournissant des matériaux et des fournitures au gouvernement fédéral.

L'administration et l'application de ces lois sont par la Division des salaires et des heures. Le Bureau des programmes fédéraux de conformité des contrats administre et applique trois lois fédérales sur les droits civils fondés sur les contrats qui exigent que la plupart des entrepreneurs et sous-traitants fédéraux, ainsi que les entrepreneurs en construction aidés par le gouvernement fédéral, offrent des possibilités d'emploi égales. Le Bureau du secrétaire adjoint à l'administration et à la gestion du Centre des droits civils administre et applique plusieurs lois fédérales sur les droits civils fondées sur l'aide exigeant des bénéficiaires de l'aide financière fédérale du ministère du Travail d'offrir des chances égales.

Travailleurs agricoles migrants et saisonniers :

La Loi sur la protection des travailleurs agricoles migrants et saisonniers régit les activités d'embauche et d'emploi des employeurs agricoles, des entrepreneurs agricoles et des associations qui font appel à des travailleurs agricoles migrants et saisonniers. La Loi prescrit les protections salariales, les normes de sécurité en matière de logement et de transport, les exigences d'inscription des entrepreneurs agricoles et les exigences de divulgation. La Division des salaires et des heures applique cette loi.

La Fair Labor Standards Act (FLSA) exempte les travailleurs agricoles de la rémunération des heures supplémentaires, mais exige le paiement du salaire minimum aux travailleurs employés dans les grandes exploitations (fermes employant plus de sept travailleurs à temps plein. La loi prévoit des règles spéciales sur le travail des enfants qui s'appliquent à l'emploi agricole; les enfants de moins de 16 ans sont interdits de travailler pendant les heures d'école et dans certains emplois jugés trop dangereux. Les enfants employés dans les fermes de leur famille sont exemptés de ce règlement. La Division des salaires et des heures administre cette loi. L'OSHA a également des normes spéciales de sécurité et de santé qui peuvent s'appliquer aux exploitations agricoles.

La Loi sur l'immigration et la nationalité oblige les employeurs qui veulent utiliser des travailleurs temporaires étrangers sur les visas H-2A pour obtenir un certificat de travail de l'Administration de l'emploi et de la formation certifiant qu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs américains compétents, disposés et qualifiés pour faire le travail. Les protections des normes du travail du programme H-2A sont appliquées par la Division des salaires et des heures.

Sécurité et santé dans les mines :

La Federal Mine Safety and Health Act de 1977 (Mine Act) couvre toutes les personnes qui travaillent sur la propriété minière. La Mine Safety and Health Administration (MSHA) administre la présente loi.

La Loi sur les mines tient les exploitants miniers responsables de la sécurité et de la santé des mineurs, prévoit l'établissement de normes obligatoires en matière de sécurité et de santé, impose des exigences de formation aux mineurs, prévoit des sanctions pour les infractions et permet aux inspecteurs de fermer des mines dangereuses. Les normes de sécurité et de santé traitent de nombreux dangers, notamment les chutes de toit, les gaz inflammables et explosifs, les incendies, l'électricité, les capotages et l'entretien de l'équipement, les contaminants atmosphériques, le bruit et la poussière respirable. La MSHA applique les exigences en matière de sécurité et de santé dans près de 13 000 mines, enquête sur les accidents de mines et offre aux exploitants de mines de la formation, de l'assistance technique et de l'assistance en matière de conformité.

Construction :

Plusieurs organismes administrent des programmes liés uniquement à l'industrie de la construction. L'OSHA a des normes de santé et de sécurité au travail pour la construction; La Division des salaires et des heures, en vertu de Davis-Bacon et des lois connexes, exige le paiement des salaires et avantages en vigueur; Le Bureau des programmes fédéraux d'exécution des contrats applique le décret 11246, qui exige que les entrepreneurs en construction et les sous-traitants fédéraux, ainsi que les entrepreneurs en construction aidés par le gouvernement fédéral, offrent des possibilités d'emploi égales; la disposition anti-ristourne de la Loi Copeland empêche un entrepreneur fédéral d'inciter un employé à sacrifier une partie de l'indemnisation requise.

Transport :

La plupart des lois avec des dispositions de travail réglementant l'industrie de transport sont administrées par des agences en dehors du département du travail. Toutefois, les normes de sécurité et de santé des débardeurs et de l'industrie maritime sont publiées et appliquées par l'OSHA. La Longshoring and Harbor Workers' Compensation Act, oblige les employeurs à s'assurer que l'indemnisation des travailleurs est financée et disponible pour les employés admissibles. De plus, les droits des employés de l'industrie du transport en commun sont protégés lorsque des fonds fédéraux sont utilisés pour acquérir, améliorer ou exploiter un réseau de transport en commun. En vertu de la loi fédérale sur le transport en commun, le ministère du

Travail est chargé d'approuver les dispositions de protection des employés avant que le ministère des Transports puisse débloquent des fonds pour les bénéficiaires.

Fermetures d'usines et mises à pied :

Ces situations peuvent être assujetties à la Loi sur les avis d'adaptation et de recyclage des travailleurs (WARN). WARN offre aux employés un préavis de mises à pied imminentes ou de fermetures d'établissements. L'Administration de l'emploi et de la formation (ETA) fournit des informations au public sur WARN, bien que ni l'ETA ni le ministère du Travail n'a la responsabilité administrative de la loi, qui est appliquée par le biais d'une action privée devant les tribunaux fédéraux.[20]

II.5. Loi cadre du code algérien du travail :

La loi cadre du code algérien du travail est la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail. Cette loi a été promulguée pour remplacer l'ancien Code du travail datant de 1976.

La loi cadre définit les règles et les normes relatives aux relations de travail entre les employeurs et les salariés en Algérie. Elle établit les droits et les obligations de chaque partie, les procédures à suivre en cas de conflit et les conditions de travail.

Parmi les principales dispositions de la loi cadre, on peut citer :

- La durée maximale de travail hebdomadaire de 40 heures.
- La protection des travailleurs contre les discriminations fondées sur le sexe, la religion, la race, l'âge, etc.
- Le droit de grève pour les travailleurs, sous certaines conditions.
- Le droit à un salaire minimum fixé par l'Etat.
- Le droit à des congés annuels payés.
- Les règles relatives à la conclusion et à la résiliation des contrats de travail.
- Les règles relatives à la sécurité et à la santé au travail.

La loi cadre du code algérien du travail a subi plusieurs modifications depuis sa promulgation, notamment en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs étrangers et les règles relatives aux heures supplémentaires.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

Le Code du travail algérien fixe les règles relatives à l'embauche, à la rémunération, aux heures de travail, aux congés payés, à la sécurité et à la santé au travail, aux congés maladie et maternité, aux licenciements, aux syndicats, aux conventions collectives, aux accidents du travail et aux prestations sociales.

Le Code du travail algérien accorde également des droits aux travailleurs étrangers en Algérie, mais il peut y avoir des différences en termes de conditions de travail en fonction de la nationalité.

Le Code du travail algérien est applicable à tous les secteurs d'activité, y compris le secteur public et le secteur privé. Les entreprises sont tenues de respecter les dispositions du Code du travail, sous peine de sanctions.

En cas de litige, les employés peuvent s'adresser à l'inspection du travail ou à la justice pour faire valoir leurs droits. Les syndicats peuvent également jouer un rôle important dans la défense des droits des travailleurs.

En résumé, le Code du travail algérien est un ensemble de lois qui vise à protéger les droits des travailleurs en Algérie, à garantir des conditions de travail décentes et à encourager les relations harmonieuses entre les employeurs et les employés.

Le Code du travail en Algérie est régi par la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, qui a été modifiée et complétée à plusieurs reprises depuis sa promulgation initiale. Ce code régit les relations entre les employeurs et les travailleurs en Algérie, ainsi que les droits et les obligations de chacune des parties.

Voici un aperçu des principales dispositions du Code du travail en Algérie :

- **Durée du travail** : la durée légale de travail en Algérie est de 40 heures par semaine, avec une limite de 10 heures de travail par jour. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de salaire.
- **Congés** : les travailleurs ont droit à un congé annuel payé de 30 jours ouvrables. Les travailleurs peuvent également avoir droit à des congés payés pour des raisons spécifiques, comme le mariage, la naissance d'un enfant, le décès d'un proche, etc.
- **Rémunération** : les travailleurs ont droit à un salaire minimum garanti fixé par l'État. Les salaires doivent être payés régulièrement et en espèces.
- **Sécurité sociale** : les employeurs doivent fournir une assurance sociale pour leurs employés, qui couvre la santé, l'accident du travail, la retraite et l'invalidité.

- **Licenciement** : le licenciement d'un employé doit être justifié et peut être effectué pour des raisons économiques ou disciplinaires. Les employeurs doivent respecter une procédure spécifique avant de procéder à un licenciement.
- **Syndicats** : les travailleurs ont le droit de s'organiser en syndicats et de négocier collectivement avec les employeurs.
- **Discrimination** : la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, la religion ou toute autre caractéristique personnelle est interdite.

Il convient de noter que ces dispositions ne sont pas exhaustives et que le Code du travail en Algérie contient de nombreuses autres dispositions régissant les relations entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs et les employeurs en Algérie sont encouragés à consulter le Code du travail pour obtenir des informations détaillées sur leurs droits et obligations.

II.2.1 La relation de travail :

La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.

- La relation de travail existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur.
- Le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.
- La preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.
- Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.
- Lorsqu'il n'existe pas un contrat de travail écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée.
- Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après:
 - lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables,
 - lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,
 - lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

- lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient,
- lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.
- Le contrat de travail devra préciser la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée limitée.
- Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée en infraction à la loi est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.
- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'organisme employeur, toutes les relations de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les travailleurs.
- Toute modification éventuelle dans les relations de travail ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente loi par voie de négociations collectives.

II.2.2. Salaire :

II.2.2.1. La rémunération : En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire.

Par salaire, il faut entendre :

1. le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur,
2. 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,
3. les primes liées à la productivité et aux résultats du travail.
4. 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).

II.2.2.2. Les droits et obligations des employeurs :

Les droits des travailleurs salariés :

Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants :

- À l'exercice du droit syndical.

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

Les obligations des travailleurs salariés :

Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes .

- Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste.
- Contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité .
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur .
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur .
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail .
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise .

- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité .
- Ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication.

II.2.3. Durée de travail :

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.

Les 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.

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.

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.

II.2.4. Repos – congés – absences – fêtes légales :

- **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.

- **Congés :**

- Tout travailleur a droit à un congé annuel rémunéré par l'employeur.
- Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé.
- Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.
- Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires par année de travail.
- Un congé supplémentaire ne pouvant être inférieur à dix (10) jours par année de travail est accordé au travailleur exerçant dans les wilayas du Sud.
- La durée du congé principal peut être augmentée pour les travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou dangereux impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux.
- Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel :
 - les périodes de travail accompli.
 - les périodes de congé annuel.
 - les périodes d'absences spéciales payées ou autorisées par l'employeur.

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

- 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.

- **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.

II.2.5. 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.
- Eid Fitr (l'Aïd Esseghir) : 2 jours.
- Eid Adha (l'Aïd El -Kébir): 2 jours.
- Awal Moharram (jour de l'an de l'Hégire) :1 jour.
- Achoura (10 Moharram): 1 jour.
- El-Mawlid Ennabaoui : 1 jour.
- 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).[20]

II.2.6. La sécurité sociale :

L'Algérie dispose d'un système de sécurité sociale qui a été créé en 1975. Ce système couvre les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les retraités.

En Algérie, le système de sécurité sociale est géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNAS), qui a été créée en 1985. La CNAS est responsable de la gestion des cotisations sociales, de la gestion des prestations et de la prise en charge des soins de santé pour les travailleurs salariés et leurs familles.

Le régime de sécurité sociale en Algérie comprend plusieurs branches, notamment la branche assurance maladie-maternité, la branche accidents du travail et maladies professionnelles, la branche retraite et la branche allocations familiales.

Les travailleurs salariés et leurs employeurs sont tenus de cotiser à la sécurité sociale. Les cotisations sont prélevées sur le salaire de l'employé et sur les bénéfices de l'employeur. Les travailleurs indépendants peuvent également s'inscrire à la sécurité sociale, mais leur participation est volontaire.

Les prestations de la sécurité sociale en Algérie comprennent la prise en charge des soins de santé, les prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les allocations familiales et les pensions de retraite.

Cependant, malgré la présence d'un système de sécurité sociale en Algérie, les prestations offertes ne sont pas toujours suffisantes pour couvrir les besoins des citoyens, et le système peut être confronté à des problèmes de financement et de gestion.

L'organisation de la sécurité sociale :

Elle se compose de cinq caisses nationales qui ont le statut d'établissement public à gestion spécifique :

- la Caisse nationale des assurances sociales (CNAS) : destinée aux pour les travailleurs salariés, elle gère l'assurance sociale, les accidents du travail et les maladies professionnelles et les allocations familiales.
- la Caisse nationale des retraites (CNR) : gère la retraite des travailleurs salariés .
- la Caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC) : gère l'assurance chômage et le dispositif de création de micro-entreprises .

Chapitre II. Le contexte réglementaire du code de travail au plan international et au plan national.

- la Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés (CASNOS) : gère la sécurité sociale des non salariés .
- la Caisse nationale des congés payés et du chômage-intempéries des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique (CACOBATPH).

Toutes ces caisses sont sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Conclusion :

Dans ce chapitre on a parlé sur les dispositions et recommandations du travail au plan international et on a choisi 3 payés européens la France, Canada et les États-Unis pour bien détaillés chaque payé et son cadre législative.

Et puis nous parlons sur le code algérien du travail et le cadre réglementaire. Et on peut dire donc qu'il est donc essentiel de continuer à adapter les lois du travail aux réalités changeantes du monde du travail. Cela nécessite une réflexion continue et une collaboration entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les organisations de la société civile. L'objectif ultime est de parvenir à un équilibre entre la protection des droits des travailleurs et la promotion de la croissance économique et de l'innovation.

Bibliographie du chapitre 02 :

[16] le site internet : www.info.fr et le document du : L'info c'est claire de l'association LILAVIE en France.

[17] le site internet : www.legifrance.gouv.fr.

[18] le site internet : www.dol.gouv.

[19] Le site Web de la législation :Laws-lois.

[20] La loi 90 – 11 relative aux relations de travail et le Journal officiel d'Algérie.

Chapitre III. Les parties prenantes concerné par la problématique du travail

Introduction

Lorsqu'il s'agit de la problématique du travail, de nombreuses parties prenantes sont concernées, chacune ayant un intérêt particulier dans les conditions de travail, les droits des travailleurs et les enjeux liés à l'emploi. Ces parties prenantes jouent un rôle essentiel dans la promotion de conditions de travail justes, sûres et équitables. Leurs actions et leurs interactions façonnent l'environnement de travail et ont un impact sur la vie des travailleurs. Dans ce chapitre on va voir les parties prenantes clés impliquées dans cette problématique.

III.1. Définition des parties prenants :

Une "partie prenante" est une personne ou une entité qui est directement ou indirectement affectée par les décisions, les actions ou les résultats d'une organisation, d'un projet ou d'une initiative spécifique. Les parties prenantes peuvent inclure des individus, des groupes, des communautés, des entreprises, des organisations non gouvernementales (ONG), des gouvernements ou d'autres entités ayant un intérêt, une influence ou une responsabilité envers l'objet en question.

Une partie prenante se caractérise par le fait qu'elle influe ou est impactée par le projet à mener. Il peut s'agir d'une personne, d'un groupe d'individus ou d'une organisation. Par exemple, les banques qui vous ont prêté des fonds, les administrations qui vous ont accordé des subventions, des fournisseurs dont l'image pourrait être impactée par leur collaboration avec vous ou qui comptent sur vos commandes... La partie prenante intervient donc à des degrés divers dans le fonctionnement de votre entreprise et peut être concernée par votre activité pour différentes raisons. Selon leur implication, elles pourront avoir des attentes ou exigences auxquelles il faudra pouvoir répondre. La partie prenante peut être interne ou externe à l'entreprise :

Les parties prenantes internes : le propriétaire, les actionnaires, les gestionnaires, le top management, les salariés, les syndicats, les ressources humaines... Selon leur rôle, leurs intérêts ne sont pas les mêmes. Par exemple, pour le propriétaire et les actionnaires, il s'agira de générer des revenus, d'avoir une liberté de décision, d'obtenir de l'influence ou du prestige. Pour les salariés, cela concerne les salaires, la stabilité d'un emploi, la protection sociale, la formation continue, l'épanouissement professionnelle, la reconnaissance...

Les parties prenantes externes : les clients, les fournisseurs, les partenaires, les organismes publics, les bailleurs de fonds, les concurrents... Les intérêts de chacun varient là aussi

selon leur fonction. Pour les organismes publics, il s'agira de collecter les impôts et cotisations sociales. Cela peut également concerner la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Pour les concurrents, cela va concerner les méthodes de travail (concurrence loyale ou déloyale, les opportunités de partenariat...). Pour les clients, on pourra citer le rapport qualité/prix, le service clientèle, la gestion des réclamations... Quant aux fournisseurs, ils rechercheront à travers votre association la stabilité des relations, la fiabilité des paiements, etc.

III.2. Les types des parties prenantes dans l'organisation :

Il existe plusieurs types de parties prenantes, également appelées parties intéressées ou stakeholders. Les parties prenantes sont des individus, des groupes ou des organisations qui peuvent être affectés par les actions d'une entreprise ou qui peuvent avoir une influence sur ses décisions et ses résultats. Voici quelques exemples courants de types de parties prenantes :

Internes : dirigeant, collaborateurs, actionnaires, syndicats...

Externes : clients, fournisseurs, communauté locales, ONG...

III.2.1. Les parties prenantes internes :

- 1. Le dirigeant :** le dirigeant recouvre les organes de gestion (président du conseil d'administration, conseil d'administration, gérants, directeurs généraux, etc.) mais aussi les représentants légaux d'une entreprise. Il dirige, représente et gère l'entreprise. Le dirigeant a un rôle central pour intégrer la RSE au cœur de la stratégie de l'entreprise et diffuser ses valeurs aux parties prenantes internes et externes de l'entreprise.
- 2. Les collaborateurs :** Les collaborateurs d'une entreprise sont les "parties constituantes" de l'entreprise et sont également les piliers de la démarche RSE. Les ressources humaines, parfois appelées les richesses humaines, sont un élément essentiel du capital immatériel de l'entreprise.
D'un côté, les collaborateurs sont à la fois concernés et affectés par la démarche RSE et de l'autre, ils peuvent choisir de prendre part à sa mise en œuvre et d'intégrer la RSE au quotidien dans leurs métiers. Bien souvent les collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs de la démarche RSE.
Gouvernance, dialogue social, qualité de vie au travail, lutte contre les discriminations, équité, sécurité au travail... les sujets RSE qui affectent les collaborateurs sont nombreux.
- 3. Les actionnaires :** Propriétaires des parts sociales d'une entreprise, les actionnaires peuvent décider de la stratégie et de la gouvernance de celle-ci.

Les actionnaires attendent qu'une entreprise soit capable de maximiser sa performance financière à long terme. De ce point de vue, la démarche RSE est positive puisqu'elle contribue à la performance, à la pérennité et à la résilience de l'organisation.

Il existe également des actionnaires dits "responsables" qui se tournent vers des entreprises fortement engagées en RSE, ayant de bonnes performances ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Avec la taxonomie européenne, l'Union Européenne souhaite renforcer les investissements en direction des entreprises qui contribuent à la transition écologique.

- 4. Les syndicats :** Les syndicats ne sont pas directement concernés par le processus de décision de la démarche RSE. Cependant, ils défendent les intérêts des salariés de l'entreprise et contribuent au dialogue social.

III.2.2. Les parties prenantes externes :

- 1. Les clients ou les consommateurs :** Les attentes des clients ou consommateurs doivent être prises en compte par l'entreprise. En effet, ils ont un pouvoir sur l'entreprise à travers leurs décisions d'achats. Selon le baromètre 2021 de la consommation responsable, 72% des Français sont mobilisés en faveur de la consommation responsable.

De plus en plus de consommateurs souhaitent acheter mieux en consommant des produits de qualité, équitables et respectueux de l'environnement. Parallèlement, certains consommateurs choisissent de "boycotter" certaines organisations si les services ou biens qu'elles proposent ne sont pas éthiques et écoresponsables.

Cette tendance se retrouve également en BtoB, où les appels d'offre prennent de plus en plus les critères RSE.

- 2. Les fournisseurs :** Dans le cadre d'une démarche RSE, entretenir une relation de confiance et durable avec ses fournisseurs est indispensable. A travers sa politique d'achats responsables, l'entreprise peut inciter ses fournisseurs à développer un engagement RSE et un comportement plus transparent et éthique.
- 3. Les communautés locales :** Les communautés locales constituent une partie prenante à ne pas négliger, et pour cause : elles partagent leur territoire avec l'organisation. Le dialogue avec les communautés est indispensable pour prévenir les potentiels conflits et risques causés par l'organisation.
- 4. Les pouvoirs publics :** Les pouvoirs publics sont des parties prenantes sur plusieurs aspects : ils mettent en place des réglementations, sont également des acteurs économiques dans l'entreprise, par le biais d'appels d'offre, de l'actionnariat ou des achats.

- 5. Les ONG :** Les Organisations Non Gouvernementales ou les associations jouent un rôle important dans la modification de la réglementation, et font également évoluer les pratiques RSE en instaurant de nouvelles normes éthiques. Une entreprise responsable peut également s'engager auprès du monde associatif et des ONG à travers du mécénat par exemple. [21]

III.3. La direction régionale du travail et ses missions :

III.3.1 Définition :

La direction régionale du travail est une entité administrative gouvernementale présente dans de nombreux pays. Elle est chargée de superviser et de réglementer les questions liées au travail, à l'emploi et aux relations professionnelles au niveau régional ou territorial. Son rôle principal conditions de travail.

La direction régionale du travail est généralement responsable de plusieurs domaines, tels que l'inspection du travail, la médiation des conflits, la promotion du dialogue social, la collecte de données sur le marché du travail, l'application des normes de santé et de sécurité au travail, et la fourniture d'informations et de conseils aux employeurs et aux travailleurs sur leurs droits et obligations.

Elle joue un rôle clé dans la protection des droits des travailleurs, en veillant à ce que les employeurs respectent les lois en matière de travail et en intervenant en cas de violations ou de conflits. Elle peut également collaborer avec les partenaires sociaux, tels que les organisations syndicales et les associations d'employeurs, pour promouvoir des relations de travail harmonieuses et faciliter la négociation collective.

La structure et l'organisation exactes de la direction régionale du travail peuvent varier d'un pays à l'autre. Dans certains pays, elle peut être intégrée dans un ministère du travail ou une autre institution gouvernementale, tandis que dans d'autres pays, elle peut fonctionner de manière autonome en tant qu'entité distincte. Sa dénomination spécifique peut également varier, par exemple "Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi" en France.

En résumé, la direction régionale du travail est une institution gouvernementale chargée de réguler et de superviser les questions relatives au travail et à l'emploi au niveau régional ou territorial, en veillant à l'application des lois du travail et en promouvant de bonnes conditions de travail.

III.3.2. Mission :

La Direction régionale du travail est une entité gouvernementale chargée de veiller à l'application de la législation du travail et de promouvoir de bonnes conditions de travail dans une région donnée. Ses missions principales varient d'un pays à l'autre, mais voici quelques-unes des responsabilités courantes généralement attribuées à une direction régionale du travail :

1. Application de la législation du travail : La direction régionale du travail est responsable de faire respecter les lois et réglementations relatives au travail dans sa région. Cela comprend le suivi des contrats de travail, des salaires et des horaires de travail, ainsi que l'application des normes de sécurité et de santé au travail.
2. Inspection du travail : La direction régionale du travail effectue des inspections sur les lieux de travail pour s'assurer que les employeurs respectent les lois et réglementations en vigueur. Les inspecteurs peuvent vérifier les conditions de travail, les contrats, les heures supplémentaires, les congés payés, la sécurité au travail, etc.
3. Médiation et résolution des conflits : La direction régionale du travail peut jouer un rôle de médiation dans les conflits entre employeurs et employés, en tentant de faciliter des accords équitables et mutuellement satisfaisants. Elle peut également traiter les plaintes déposées par les travailleurs concernant des violations de leurs droits.
4. Promotion du dialogue social : La direction régionale du travail encourage le dialogue et la concertation entre les employeurs, les travailleurs et les organisations syndicales. Elle peut faciliter la négociation collective et promouvoir des relations de travail harmonieuses.
5. Information et conseil : La direction régionale du travail fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les droits et les obligations en matière de travail. Elle peut organiser des formations et des sessions d'information pour sensibiliser les acteurs du monde du travail aux lois et aux bonnes pratiques.
6. Collecte des données et statistiques : La direction régionale du travail recueille des données sur le marché du travail dans sa région, y compris les statistiques sur l'emploi, le chômage, les accidents du travail, etc. Ces informations peuvent être utilisées pour évaluer l'impact des politiques du travail et orienter les décisions politiques.

Ces missions ne sont qu'un aperçu général des responsabilités qui peuvent être attribuées à une direction régionale du travail. Il convient de noter que chaque pays peut avoir ses propres spécificités en matière de législation du travail et de structure organisationnelle, ce qui peut influencer les missions exactes d'une telle entité.

III.4. Le médecin de travail :

1. Définition et but de la médecine du travail selon la législation algérienne :

La médecine du travail, compte tenu de son caractère, est largement définie par la loi.

Ainsi selon la loi 88/07 du 26/janvier /1988 : « La médecine du travail est une discipline à deux missions, préventive essentiellement et curative accessoirement. Elle a pour but :

- De promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental dans toutes les professions.
- De prévoir et protéger les travailleurs des risques qui vont engendrer les accidents et les maladies professionnelles et tout dommage à leur santé.
- D'identifier et surveiller en vue de réduire et éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux du travail, peuvent affecter la santé des travailleurs.
- De placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.
- De réduire les cas d'invalidités et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs.
- D'évaluer le niveau de santé des travailleurs en milieu de travail.
- D'organiser les soins d'urgence des travailleurs, la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel.
- De contribuer à la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'homme et à la nature. »[22]

A travers cette définition donnée par la loi qui englobe également le but de la médecine du travail, nous retenons que la médecine du travail s'inscrit beaucoup plus dans une logique de prévention des risques professionnels, mais elle peut également être amenée à mettre en place des actions curatives.

2. Les tâches d'ordre médicales :

- Effectuer les visites médicales d'embauche : C'est la visite médicale de référence qui sert à tracer les profils de santé du postulant. Elle permet d'affirmer l'aptitude à tel poste pour une période précise (une année).

Chapitre III. Les parties prenantes concerné par la problématique du travail

- Effectuer des visites médicales périodiques : cette tâche vise à évaluer l'évolution de la santé du travailleur au moins une fois par an. Elle permet de maintenir et de réaffirmer l'aptitude à tel poste pour une période précise et de dépister les problèmes médicaux à un stade précoce.
- Savoir poser l'indication d'aptitude ou d'inaptitude « sous réserve » (pour tel poste et pendant une période précise).
- Effectuer les visites médicales spontanées ou demandées : le travailleur vient de lui-même consulter pour un ou plusieurs symptômes.
- Effectuer les visites médicales de reprise : obligatoire après un arrêt de travail de plus de 21 jours et permet de réévaluer l'aptitude (pour un poste donné et pendant une période précise).
- Effectuer les visites médicales d'orientation : demandé par l'employeur.
- Savoir administrer les traitements d'urgence (brûlures, électrocution...)

3. Les tâches en milieu du travail :

- Effectuer l'étude de poste : connaître les gestes, outillage et produits manipulés par chaque emploi.
- Savoir identifier les risques professionnels.
- Améliorer les conditions de travail, pour limiter les risques d'accident.

4. Liaisons du médecin du travail

Le médecin du travail assure sa mission en collaboration avec des acteurs internes et externes à l'organisme comme l'indique le tableau suivant :

Liaisons internes (à l'intérieur de l'organisation)	Les liaisons externes (à l'extérieur de l'organisation)
<ul style="list-style-type: none">- Le service du personnel- Le service de prévention (ingénieur de sécurité),- La commission d'hygiène et de	<ul style="list-style-type: none">- Les autres services de médecine du travail- Les autres services médicaux spécialisés- La CNAS (caisse nationale d'assurance sociale)

sécurité - Le service social	- L'inspection du travail - Certains organismes et institutions, nationaux et internationaux, chargés de la prévention.
---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tableau : les liaisons du médecin du travail

III.4. L'inspection du travail :

Définition :

L'inspection du travail est un organe de contrôle composé principalement d'inspecteurs et contrôleurs du travail qui ont pour mission de veiller au respect du droit du travail dans les entreprises. L'inspection du travail est placée sous l'autorité du ministère en charge du travail. Les inspecteurs et contrôleurs du travail disposent de pouvoir étendu dans le domaine de l'emploi ou des relations professionnelles. Parmi ses missions variées figurent notamment un pouvoir de contrôle, la prise de décisions administratives, le conseil, la médiation et la conciliation.[23]

Partant de cette définition, nous pouvons dire que l'inspection du travail est un organe de contrôle rattaché au ministère de l'emploi dont le but est de veiller au respect de la législation du travail.

5. Missions :

L'inspection du travail a pour mission de veiller à l'application de la législation du travail. Elle puise sa légitimité dans les conventions internationales ainsi que dans le code du travail et exerce les missions de contrôle, de renseignement et de conseil, dans les entreprises et les lieux de travail.

Elle assure la protection des travailleurs, dans les domaines de la santé et de la sécurité, des libertés fondamentales, de la législation relative aux contrats de travail et des relations collectives du travail. Dans l'exercice de leurs missions, les agents de contrôle jouissent d'une garantie d'indépendance et de préservation de toute influence extérieure indue, et disposent de police judiciaire, de prérogative importante, dans le cadre d'un code déontologique, et des règles du statut de la fonction publique. L'inspection du travail reste au cœur des sujets de l'actualité sociale et économique. Elle est aussi un observateur privilégié des évolutions en cours du monde de travail et est souvent acteur en première ligne dans des problématiques en débat que ce soit en matière de santé et de sécurité, d'emploi, de dialogue social ou d'environnement socio-économique.[24]

III.5. Les caisses de la sécurité sociale :

Définition :

Une caisse de Sécurité sociale est un service de proximité en charge des risques sociaux (maladies, retraites, accidents du travail, prestations familiales). Ces organismes sont répartis sur tout le territoire et interviennent auprès de la population. Les caisses de Sécurité sociale assurent le versement des prestations (remboursement des frais de santé, versement des allocations) et mènent des actions de contrôle et de prévention, etc.

En Algérie, le système de sécurité sociale est géré par plusieurs organismes qui sont responsables de la protection sociale et de l'assurance sociale des citoyens. Voici les principaux organismes de sécurité sociale en Algérie :

6. La Caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS) : Elle est chargée de la gestion de l'assurance sociale des travailleurs salariés. La CNAS collecte les cotisations sociales auprès des employeurs et assure le remboursement des frais médicaux, les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, les allocations familiales, et d'autres prestations sociales.
7. La Caisse nationale des retraites (CNR) : Elle est responsable de la gestion des régimes de retraite en Algérie. La CNR assure le calcul et le versement des pensions de retraite aux travailleurs salariés et non-salariés ayant cotisé au système de retraite.
8. La Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) : Elle est chargée de l'indemnisation des chômeurs en Algérie. La CNAC assure le versement des allocations chômage et la mise en place de programmes d'accompagnement et de réinsertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi.
9. La Caisse nationale des assurances sociales des non-salariés (CASNOS) : Elle gère l'assurance sociale des travailleurs non-salariés en Algérie, tels que les commerçants, artisans, professions libérales, et agriculteurs. La CASNOS collecte les cotisations sociales et assure la couverture sociale de ces travailleurs.

La Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) : Elle est responsable de la gestion de l'assurance maladie obligatoire en Algérie. La CNAM assure le remboursement des dépenses de santé, l'affiliation des assurés sociaux et la régulation des établissements de santé.

Ces caisses de la sécurité sociale en Algérie ont pour mission d'assurer la protection sociale des citoyens algériens en garantissant l'accès aux soins de santé, aux prestations sociales et aux allocations.

Mission :

Les caisses de la sécurité sociale ont pour mission principale de garantir la protection sociale des citoyens dans de nombreux domaines. Voici quelques-unes de leurs missions :

Assurance maladie : Les caisses de la sécurité sociale sont responsables de l'assurance maladie obligatoire. Elles remboursent les frais médicaux, les médicaments, les consultations, les hospitalisations, etc. Elles veillent également à la prévention des maladies et à la promotion de la santé.

Assurance vieillesse : Les caisses de la sécurité sociale assurent la gestion des retraites. Elles collectent les cotisations des actifs et versent des pensions de retraite aux personnes âgées, garantissant ainsi un niveau de vie décent après la cessation d'activité professionnelle.

Assurance invalidité et accidents du travail : Les caisses de la sécurité sociale prennent en charge les personnes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Elles fournissent des indemnités et des prestations pour compenser les pertes de revenu et les soins médicaux nécessaires.

Allocations familiales : Les caisses de la sécurité sociale versent des allocations familiales aux familles pour soutenir les dépenses liées à l'éducation et à l'entretien des enfants.

Assurance chômage : Certaines caisses de la sécurité sociale sont impliquées dans la gestion de l'assurance chômage. Elles indemnisent les demandeurs d'emploi qui remplissent les critères requis et les aident à retrouver un emploi.

Action sociale : Les caisses de la sécurité sociale mènent également des actions sociales en faveur des populations les plus vulnérables, comme l'aide aux personnes handicapées, l'aide au logement, l'aide sociale d'urgence, etc.

Ces missions peuvent varier légèrement d'un pays à l'autre, car l'organisation et les compétences des caisses de sécurité sociale peuvent différer en fonction des systèmes de protection sociale propres à chaque pays.

Conclusion :

En conclusion, la problématique du travail englobe un large éventail de parties prenantes qui jouent un rôle essentiel dans la création d'un environnement de travail équitable, sûr et productif. Les parties prenantes incluent les employés, les employeurs, les syndicats, les gouvernements, les organisations internationales, les consommateurs et clients, ainsi que les organisations non gouvernementales.

On a évoqué aussi la DRT et la médecine du travail leurs missions en mentionnant qu'elles jouent un rôle crucial dans la protection des droits des travailleurs, la promotion d'un travail décent et la garantie d'un environnement de travail sain et équitable. Ses missions visent à assurer un équilibre entre les besoins des employés et les objectifs des employeurs, contribuant ainsi à la construction d'une société où le travail est valorisé et respecté.

Bibliographie du chapitre 03 :

[21] Parties prenantes d'un projet : identification et analyse (manager-go.com)

[22] Loi 88-07 du 16 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail, disponible sur <https://www.commerce.gov.dz>.

[23] Lexique droit-finance disponible sur <https://droitfinances.commentcamarche.com>(consulté le 4 aout 2019).

[24] AUVERGON P, système d'inspection du travail en France, Ed. Liaison, Paris, 3ieme édition, 2019, P.876.

Chapitre IV. L'intérêt et le bénéfice du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Introduction

Chaque année, les risques professionnels entraînent des maladies et des catastrophes, à l'instar des transformations des entreprises et de leurs environnements. La gestion de la santé sécurité au travail a fortement évolué depuis les années 1980. Si la santé-sécurité au travail a pu être inscrite de longue date dans les politiques et programmes de nombre d'entreprises. Elle a pris de nouvelles formes qui obéissent globalement à un mouvement de diffusion générale d'outils de gestion dans les entreprises et une uniformisation de cette gestion. Le management de la santé sécurité en ressort renforcé, & condition qu'il soit bien rapporté aux pratiques de métiers et aux risques réels, rencontrés en situation.

L'atteinte d'objectifs de progrès durables de prévention en santé et sécurité au travail nécessite que les diverses actions conduites par les entreprises s'inscrivent dans une politique de sécurité structurée et coordonnée.

Dans cette partie de l'état d'art de notre étude, nous nous sommes focalisés sur les définitions des notions de base sur la santé et la sécurité au travail et comment évaluer ses risques professionnels, qui provoquent des problèmes pour les entreprises, afin de pouvoir mettre des actions préventives

IV.1. Les sources de la prévention des risques professionnels du travail :

1. Notion de risques et de risques professionnels :

Toute activité humaine, quels que soient sa nature et le lieu où elle s'exerce, présente des dangers pour l'homme, autrement dit, des atteintes possibles à sa santé et à l'intégrité de son corps.

Ces dangers qui se manifestent essentiellement sous la forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques.

a- Notion de risque :

Selon Nichan Margossian le risque peut être défini comme l'éventualité d'un événement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave, par exemple un accident ou une maladie. Dans le mot risque, il y a toujours la notion de probabilité ;

plus celle-ci est grande, plus le risque est important et plus l'événement dangereux pourrait être imminent et grave.

b- Notion de professionnel :

Par risques professionnels, il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoirement dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifestent souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition (cas de certains cancers de l'amiante).

Les risques professionnels sont également les mieux étudiés, avec une législation et une réglementation importante, de nombreuses normes et des actions de prévention pour assurer une bonne sécurité aux travailleurs. [25]

Les risques professionnels apparaissent depuis une dizaine d'années comme l'un des risques majeurs auxquels les organisations doivent faire face et d'étudier l'influence des conditions de travail sur la santé de ces salariés, l'homme dans le processus de production est appelé à réaliser un certain nombre d'accidents dans son environnement de travail et dans certaines conditions qui peuvent avoir un impact sur la santé de l'homme au travail. [26]

On peut considérer les risques professionnels comme des risques industriels de faible ou moyenne gravité auxquels sont exposés essentiellement les salariés des entreprises qui se trouvent à proximité de la source du risque. Généralement, les dégâts causés par les accidents qui en résultent sont limités aux postes ou aux locaux de travail, et le nombre de victimes, blessures, intoxications et rarement décès ne dépassent pas quelques personnes.

2. Les différents risques professionnels :

Il existe plusieurs types ou familles de risques professionnels qui diffèrent les uns des autres par leur nature, leur origine, leurs caractéristiques et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent, Il existe différents moyens pour regrouper et classer les risques professionnels ; celle qui a été choisie ici est la présentation en fonction de la nature et de l'origine

du risque et qui se traduit par des mesures de prévention à peu près similaires pour l'ensemble des situations dans lesquelles existent ces risques.

Mécaniques : heurts par les parties mobiles en mouvement des machines, écrasement par des chutes d'objets ou des véhicules, coupures et perforations par les outils de travail, projections de particules solides (copeaux de métal, de bois, de roche) ou de matière incandescente, contraintes posturales et visuelles et gestes répétitifs ...

Physiques : vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion ...

Chimiques : exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...

Biologiques : exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutanéomuqueuses ...

Radiologiques : existence de radiations ionisantes et radioéléments, de rayonnements laser, de radiations UV et IR, rayonnements électromagnétiques divers...

Psychologiques : agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un client /élève/patient, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique, stress managérial, charges mentales excessives (travail permanent sur écran ...). [27]

3. Les principales sources de la prévention des risques professionnels :

La prévention des risques professionnels repose sur diverses sources d'information et de recommandations. Voici quelques-unes des principales sources utilisées :

1. **Législation et réglementation** : Les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail constituent une source essentielle de prévention des risques professionnels. Chaque pays a sa propre législation en la matière, avec des normes spécifiques sur les équipements de protection individuelle, l'aménagement des locaux, la gestion des substances dangereuses, etc.

2. Normes et standards techniques : Les organisations nationales et internationales établissent des normes et des standards techniques qui visent à assurer la sécurité au travail. Par exemple, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) élabore des normes sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail.
3. Organismes de santé et de sécurité au travail : De nombreux pays disposent d'organismes spécialisés chargés de la santé et de la sécurité au travail. Ces organismes peuvent fournir des informations, des conseils et des ressources pour prévenir les risques professionnels. Par exemple, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) offre des ressources et des recommandations pour promouvoir la sécurité sur le lieu de travail en Europe.
4. Recherche scientifique : La recherche scientifique joue un rôle important dans l'identification et la compréhension des risques professionnels. Les études et les publications scientifiques permettent d'approfondir les connaissances sur les dangers liés à certains métiers, substances ou environnements de travail spécifiques. Ces connaissances servent de base à l'élaboration de recommandations en matière de prévention.
5. Bonnes pratiques des entreprises et des secteurs : Les entreprises et les secteurs d'activité peuvent partager leurs bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels. Ces exemples concrets peuvent être une source d'inspiration pour d'autres organisations qui cherchent à améliorer leur sécurité au travail.

Il est important de souligner que la prévention des risques professionnels est un domaine en évolution constante, et de nouvelles sources d'information et de recommandations peuvent émerger au fil du temps. Il est donc essentiel de se tenir régulièrement informé des dernières avancées dans ce domaine.

4. La prévention contre les maladies professionnelles :

La règle d'or de l'évaluation des risques consiste à protéger la santé et la sécurité des salariés par le biais de l'amélioration des conditions de travail. Pour réduire les problèmes de la santé et de la sécurité. Pour cela des mesures de prévention doivent être programmées contre les différents risques.

L'Algérie a mis en place tout un dispositif de prévention basé sur un ensemble de moyens :

-Législatifs et réglementaires : le code de travail (article L. 4121-2) les entreprises sont obligées

à respecter les 9 principes de prévention :

1. Éviter les risques :

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.

2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

3. Combattre les risques à la source :

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

4. Adapter le travail à l'Homme :

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéoarticulaires.

5. Tenir compte de l'évolution de la technique :

Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins :

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérigène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).

7. Planifier la prévention :

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

8. Prendre des mesures de protection collective :

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs :

Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.
[28]

- technique : service d'hygiène et sécurité et service de médecine du travail.
- institut de prévention des risques professionnels.
- des lieux de concertation : commission d'hygiène et de sécurité et le conseil national à l'hygiène, la sécurité et la médecine de travail.
- de contrôle : inspection du travail.

Aussi le gouvernement s'est attelé. En application d'une politique de prévention des risques professionnels clairement affichée et de concert avec les partenaires sociaux. A entreprendre une série d'action de nature à favoriser la mise en œuvre de cette politique.

III.2. Institut national de la prévention des risques professionnels :

Créé par le décret exécutif n°2000 - 253 du 23 Août 2000 , modifié et complété par le décret exécutif n° 20-108 du 30 Avril 2020, l'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels INPRP a pour objet d'entreprendre toutes activités concernant la promotion et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en milieu de travail et de mettre en œuvre des programmes de recherche, de développement , de formation , d'information et de sensibilisation dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

L'Institut est placé sous la tutelle du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. C'est un organisme à caractère industriel et commercial doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est chargé de mener à la demande des pouvoirs publics ou de tout établissement ou organisme public ou privé, des études spécialisées d'utilité publique ou d'intérêt général.

Chapitre IV. L'intérêt et le bénéfice du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Il effectue pour le compte des entreprises dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail en matière d'hygiène, sécurité et de santé au travail des prestations de services : de formation, d'expertise, d'études techniques et d'audit Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE), d'accompagnement aux différentes certifications (OSHA, ISO ...) et de veille réglementaire dans son domaine d'intervention.

L'Institut comprend une direction générale dont le siège est à Alger et dispose d'une direction administrative et de deux directions techniques ainsi que de deux annexes régionales opérationnelles, Oran et Annaba. Quatre laboratoires sont prévus par la réglementation. Deux sont actuellement équipés : les laboratoires de métrologie et de toxicologie.

Laboratoire d'ergonomie.

Laboratoire de biologie.

Laboratoire d'analyse des produits et substances toxiques.

Laboratoire de Métrologie des ambiances physiques. [29]

Missions :

L'institut est chargé, notamment :

- D'effectuer toutes études techniques et scientifiques, visant à l'amélioration des conditions de travail ;
- De donner des conseils pratiques et des suggestions, notamment en ce qui concerne les acteurs à haut de risque ;
- D'émettre des avis, d'animer et de coordonner toutes actions de prévention des risques professionnels
- De dépister sur les lieux de travail, les dangers et les lacunes dans le dispositif de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- De mener, à la demande des pouvoirs publics ou à la commande de tout établissement et organisme public ou privé, toute étude spécialisée d'utilité publique ou d'intérêt général;
- D'émettre des avis et des recommandations en matière d'homologation de machines et/ou d'utilisation de substances dangereuses ;

Chapitre IV. L'intérêt et le bénéfice du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

- D'étudier, en liaison avec les organismes spécialisés ainsi que les services de médecine du travail et ceux de l'inspection du travail, les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles, en procédant :
 - * aux enquêtes, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
 - * à l'établissement de statistiques ;
- D'assurer la formation, le recyclage, et le perfectionnement des personnels, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur ;
- De prendre en charge les différents aspects de l'action pédagogique et de sensibilisation contribuant au développement de l'esprit de sécurité professionnelle en milieu de travail ;
- De rassembler et de diffuser, par tous les moyens appropriés, toute information et documentation afin de promouvoir l'hygiène et la sécurité ;
- D'apporter sa contribution aux travaux de normalisation ainsi qu'à ceux relatifs à la toxicité des produits et substances dangereuses conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.[30]

III.3. L'avantage de la conformité au contexte réglementaire :

Le respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail présente de nombreux intérêts et avantages pour les employeurs et les employés. Voici quelques-uns d'entre eux :

1. Protection des travailleurs : La réglementation en matière de santé et de sécurité au travail vise à protéger les travailleurs contre les risques professionnels. En respectant ces règles, les employeurs créent un environnement de travail plus sûr, réduisant ainsi les accidents, les maladies professionnelles et les blessures.
2. Amélioration de la productivité : Un environnement de travail sûr et sain favorise une meilleure productivité. Lorsque les travailleurs se sentent en sécurité, ils sont plus engagés, motivés et aptes à se concentrer sur leurs tâches. Cela se traduit souvent par une augmentation de l'efficacité et de la qualité du travail accompli.
3. Réduction des coûts : Le non-respect des réglementations en matière de santé et de sécurité peut entraîner des accidents de travail, des blessures et des maladies professionnelles. Ces incidents peuvent entraîner des coûts importants en termes d'indemnités, de soins de santé, d'absentéisme et de perturbations dans la production.

Chapitre IV. L'intérêt et le bénéfice du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

En respectant les règles, les employeurs peuvent réduire ces coûts associés aux accidents et aux maladies.

4. Renforcement de la réputation de l'entreprise : Le respect des normes de santé et de sécurité au travail contribue à améliorer la réputation de l'entreprise. Les employés sont plus susceptibles de rester fidèles à une entreprise qui se soucie de leur bien-être et de leur sécurité. De plus, les clients et les partenaires commerciaux sont souvent plus enclins à travailler avec des entreprises qui se conforment aux réglementations et démontrent leur engagement envers la sécurité.

5. Conformité légale : Le respect des réglementations en matière de santé et de sécurité est une obligation légale dans de nombreux pays. Les entreprises qui ne respectent pas ces règles peuvent être soumises à des amendes, des poursuites judiciaires et des sanctions réglementaires, ce qui peut nuire gravement à leur réputation et à leur viabilité économique.

Conclusion

En résumé, le respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail est bénéfique à la fois pour les employeurs et les employés, car il favorise un environnement de travail plus sûr, une productivité accrue, une réduction des coûts et une meilleure réputation de l'entreprise.

Bibliographie du chapitre 04 :

- [25]. NICHON Margossian, Risques professionnels, 2eme édition, Dunod, Paris, 2003.
- [26]. Patrick PERETHI-WATEL, Jean PAUL MOATTI, Le principe de prévention, le culte de la santé et ses dérives, édition seuil.
- [27].. Le site web <https://www.officiel-prevention.com>.
- [28]. Article L. 4121-2, code de travail.
- [29]. Le site web <https://www.inrp.dz/QuiSommesNous/Plus>
- [30]. Décret exécutif n°2000-253 relative a la création, l'organisation et le fonctionnement de l'institut national de la prévention des risques professionnels

Conclusion générale

Le Projet de Fin d'Études intitulé "Législation et Gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail" aborde différentes facettes de la réglementation et de la gestion des questions liées à la santé et à la sécurité au travail. À travers les chapitres présentés, une analyse approfondie a été réalisée pour comprendre l'importance de ce domaine vital dans le monde professionnel. Voici une conclusion générale qui englobe les différents chapitres :

Le chapitre 01 a permis de retracer l'évolution historique du travail et de mettre en lumière les avancées significatives dans la prise en compte de la santé et de la sécurité au sein des entreprises. Depuis les premières révolutions industrielles jusqu'à nos jours, la prise de conscience des risques associés au travail a conduit à l'élaboration de réglementations et de normes visant à protéger les travailleurs.

Le chapitre 02 a mis en évidence le contexte réglementaire du code du travail, tant au niveau international qu'au niveau national. Les différentes législations et conventions internationales ont jeté les bases d'un cadre juridique visant à garantir des conditions de travail sûres et saines. Au niveau national, les réglementations spécifiques ont été élaborées pour s'adapter aux réalités et aux besoins de chaque pays, contribuant ainsi à la protection des travailleurs.

Le chapitre 03 a identifié les parties prenantes concernées par les problématiques liées au travail. Les employeurs, les travailleurs, les syndicats, les gouvernements, les organismes de réglementation et les organismes de santé et de sécurité ont tous un rôle crucial à jouer dans la promotion et la mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité au travail. Leur collaboration et leur engagement sont essentiels pour atteindre des résultats concrets.

Le chapitre 04 a souligné l'intérêt et les bénéfices du respect de la réglementation en matière de travail. Le respect de ces règles permet de prévenir les accidents et les maladies professionnelles, d'améliorer les conditions de travail, d'accroître la productivité et d'instaurer un climat de confiance au sein des entreprises. Les entreprises qui intègrent efficacement la gestion de la santé et de la sécurité dans leurs pratiques bénéficient d'un avantage concurrentiel, d'une meilleure réputation et d'une plus grande fidélisation des travailleurs.

En conclusion, ce PFE met en évidence l'importance capitale de la législation et de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il souligne l'évolution historique de ce domaine, la nécessité d'un cadre réglementaire solide, l'implication des parties prenantes et les avantages

tangibles découlant du respect de ces règles. La protection des travailleurs, la prévention des risques et la promotion d'un environnement de travail sain et sûr sont des objectifs essentiels pour garantir la durabilité et le bien-être des individus et des entreprises dans le monde professionnel actuel.