

LE TRAVAIL DE NUIT EN ALGERIE

UN PROBLEME D'EQUILIBRE ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE
PROFESSIONNELLE

Night work in Algeria

A Problem of balance between family life and Professional life

Mamouni Fatima Zohra.

Faculté de droit , Université de

Mostaganem Algeria

E-mail :

fatimazohramamouni@yahoo.fr

Mamouni Fatima Zohra

Faculty of Law, University of

Mostaganem, Algeria

E-mail :

fatimazohramamouni@yahoo.fr

Date de soumission: 14/04/2020

Date d'acceptation: 17/11/2020

ABSTRACT:

ملخص باللغة العربية:

The Algerian legislator's opening of the field to negotiate the regulation of night work made him a threat to the balance between the family and the professional life of workers with family responsibilities of both sexes, especially since the agreements that regulate night work do not contain any details of the conditions or rights attached to it, let alone organized sometimes The interior of the institutions in the absence of a clear and accurate legislative text

Key Words: *night work, collective agreements, professional life, rules of procedure, family life.*

إن فتح المشرع الجزائري المجال للتفاوض بشأن تنظيم العمل الليلي جعله يشكل تهديداً للتوازن بين الأسرة والحياة المهنية للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية من الجنسين ، سيما وأن الاتفاقيات التي تنظم العمل الليلي لا تحتوي على أي تفاصيل عن الشروط أو الحقوق المرتبطة به ، ناهيك عن تنظيمه أحيانا بموجب الأنظمة الداخلية للمؤسسات في غياب نص تشريعي واضح ودقيق.

الكلمات المفتاحية: العمل الليلي، الاتفاقية الجماعية، الحياة المهنية، النظام الداخلي، الحياة العائلية.

Introduction:

La transition vers une économie de marché a nécessité l'ajustement des politiques économiques et sociales en Algérie, à commencer par la législation du travail pour la rendre plus flexible, permettant ainsi une adaptation rapide aux nouvelles exigences du marché du travail. Cela limitera de manière importante l'organisation normative des relations de travail et ouvrira le champ de la négociation comme nouveau cadre d'organisation des relations de travail.

En effet, l'un des axes les plus importants que le législateur a autorisé à traiter conformément aux conventions collectives est le "travail de nuit" en tant que mécanisme de répartition du temps de travail afin de fournir la flexibilité requise, qui permet aux entreprises de se préparer aux changements et de choisir des dynamiques et des efficacités adaptables aux perturbations imprévues. Aussi pour donner à l'employeur plus de liberté pour disposer de ses ressources humaines.

Il n'existe pas de cadre législatif approprié qui offre dans le cadre du jus cogens, les garanties adéquates aux travailleurs. Cela a ouvert la voie aux employeurs pour violer arbitrairement et de manière flagrante les droits des travailleurs (I). Cela fragilise également l'équilibre entre travail et famille, lorsqu'un ou plusieurs éléments du travail ou de la vie familiale sont perturbés, ce qui nous amène à examiner les facteurs permettant de réaliser un équilibre entre travail et famille dans le cadre du travail de nuit en Algérie (II).

LA PREMIERE PARTIE

I – Réglementation légale du travail de nuit

Les législations algériennes successives ont adopté le mécanisme de répartition des heures de travail de nuit, et se sont limitées à la définition de son concept et à la consécration du principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes (A), bien qu'elles soient insuffisantes, notamment dans le cadre de la loi

N° 90-11 modifiée et complété ¹ en raison de l'absence de normes impératives limitant les pouvoirs de l'employeur et garantissant les droits du travailleur de nuit, ainsi que l'obsolescence des conventions collectives qui sont sensées régler le travail de nuit au sein des entreprises(B).

A- Le concept du travail de nuit:

Le législateur algérien a organisé le travail de nuit avec seulement trois articles en se contentant de la définition du travail de nuit(1), et de l'énonciation du principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes sauf exception, déléguant ainsi l'organisation du travail de nuit aux conventions collectives (2).

1- La définition du travail de nuit dans la législation algérienne:

L'article 27 de la loi n ° 90-11 modifiée et complétée relative aux relations de travail, définit le travail de nuit comme² « tout travail effectué entre 21H et 5H ». Il a également renvoyé l'organisation de ses conditions et les droits connexes aux conventions ou accords collectifs de travail³.

A travers cette définition, on note l'ambiguïté de texte juridique qui n'a pas fixé les critères du travail de nuit, la durée maximale du travail de nuit et aussi la possibilité de dépasser cette période. Il n'a exclu aucune activité durant laquelle la période de travail de nuit pourrait être réduite et la possibilité de dérogation conventionnelle pour certaines activités. Il a considéré, également, les conventions collectives comme un outil prioritaire dans la réglementation de tout ce qui concerne le travail de nuit, ses conditions et les droits connexes, sans imposer des règles normatives minimales qui garantissent les droits des travailleurs et qui permettent de les distinguer des

1 la loi n ° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail, Journal officiel n ° 17 du 25 avril 1990.

2 Article 27 de la loi n ° 90-11, précité.

3 Abdessalam Dheeb, *Droit du travail algérien et transitions économiques*, Algérie, Maison d'édition Kasbah, 2003, p. 174

domaines qui peuvent être négociés. Enfin, Il n'a pas défini de travailleur de nuit ni précisé les critères permettant d'adapter un travailleur travail de nuit.

2- Le travail de nuit des femmes dans la législation algérienne:

Depuis 1962, l'Algérie a ratifié la convention n° 89 de 1948 concernant l'interdiction du travail de nuit des femmes. En application de cette convention, l'article 29 de la loi n ° 90-11 modifiée et complétée, a consacré ce principe, car il interdit à l'employeur d'employer des femmes dans le travail de nuit. Il interdit également l'emploi de travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-neuf ans¹. Le deuxième alinéa du même article apporte une double exception au principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes, et ce : lorsque cela est justifié par la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail suite à une dérogation émanant de l'inspecteur du travail.

Ce qui peut être observé en ce qui concerne l'emploi des femmes la nuit: - Bien que le principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes soit consacré, le législateur a autorisé leur emploi chaque fois que la nature de l'activité le nécessitait et une fois que l'employeur a obtenu une dérogation de l'inspecteur du travail. -Le législateur n'a pas précisé ce que l'on entend par « la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail ». -Il n'a pas précisé les normes et les motifs qui pourraient être adoptés par l'inspecteur du travail pour accorder une dérogation de travail de nuit. Il n'accorde aux femmes aucun avantage exceptionnel pendant la grossesse ou le congé postpartum.

B-Protection juridique dans le cadre du travail de nuit:

Les législations algériennes successives n'ont fait l'objet d'aucune modification importante des dispositions du travail de nuit concernant sa définition et le respect du principe de

¹ Article 29 de la loi n ° 90-11 précité.

prévention de l'emploi des femmes la nuit. En revanche , ces textes ont progressivement réduit le niveau de protection du travailleur de nuit. Il s'agit de: l'ordonnance 75/31, la loi 81/03, la loi n ° 90-11.

1-Protection juridique dans le cadre du travail de nuit avant la loi n ° 90-11

1.1-l'ordonnance 75/31 abrogées par la loi 90-11 :

a stipulé que ¹:

- la période de travail de nuit doit comprendre une pause d'une demi-heure, offrirait aux travailleurs concernés une prime de panier
- le travail de nuit des femmes doit être une exception à condition qu'elles dépassent 18 ans et que l'employeur obtienne une licence de l'inspecteur du travail à condition que cela soit fait dans certaines unités déterminées par une décision rendue par le ministre du Travail d'une manière qui les limite à certains secteurs d'activité
- a permis d'employer des femmes et des travailleurs qualifiés des deux sexes âgés de plus de 16 ans à des travaux destinés à prévenir les accidents imminents ou à remédier aux accidents d'urgence.
- a obligé l'employeur à soumettre à l'inspection du travail et des affaires sociales une déclaration d'employer des femmes la nuit.
- -Publier la licence contenant l'autorisation sur le lieu de travail pour que tous puissent la voir

En extrapolant le texte juridique, nous notons ce qui suit: Le législateur s'est limité à organiser des pauses d'au moins 30 minutes,-a accordé au travailleur une indemnité compensatrice, qu'il a exprimé comme "prime de panier sans

1 Les articles 195 à 198 du décret n ° 75-31 du 29 avril 1975 portaient sur les conditions générales des relations de travail dans le secteur privé, n ° 39 du 16 mai 1975.

organiser les périodes des repos compensatoire".-a limité relativement les pouvoirs du l'employeur à sa capacité de recourir au travail de nuit pour les femmes, uniquement dans les secteurs d'activité qui sont déterminés par une décision ministérielle, mais en contrepartie il a autorisé l'emploi de travailleurs des deux sexes âgés de plus de 16 ans dans le travail de nuit afin de prévenir les accidents d'urgence sans préciser leur concept, tout ce qu'il a fait, c'est d'ajouter une condition "que ces travailleurs soient formés, et ici nous nous interrogeons sur le domaine de la formation, et comment le travailleur peut acquérir une expérience de formation à l'âge de 16 ans, qui est l'âge minimum pour l'emploi.

1.2-Loi n ° 81/03 abrogées par la loi 90-11 :

Cette loi¹ stipulé que L'employeur peut recouru au travail de nuit après consultation des représentants des travailleures.il est tenu d'en faire la déclaration à l'inspection du travail. Dans le domaine du travail de nuit des femmes, il Est interdit le travail de nuit pour les femmes âgées de plus de dix neuf 19 ans sauf quand certaines unités de production et de services ou postes de travail dont la liste est déterminée par décret, que celles-ci ont précisé avec des activités liées à la santé publique, comme les hôpitaux et les cliniques, et compte tenu de la nature des services fournis et de l'urgence qui les distingue.

2-Protection juridique dans le cadre du travail de nuit en vertu de la loi n ° 90-11:

La loi n ° 90-11 qui est en vigueur, ne comporte que trois articles pour régler les dispositions relatives au travail de nuit.²L'article 27 qui a défini le travail de nuit, alors que son deuxième alinéa se réfère la réglementation de ses

1 Article 15 et 16 de la loi n 81-03 du 21 février 1981 fixant la durée légale du travail, Journal officiel, n ° 8 du 1981-02-24.

2 Articles 27, 28 et 29 de la loi n ° 90-11 qui régie les relations de travail, précitées.

conditions et les droits connexes aux conventions ou des accords collectifs¹. L'article 28 qui a précisé l'âge autorisé pour le travail de nuit pour les deux sexes, qui ne doit pas être inférieur à 19 ans. L'article 29 qui a stipulé que les femmes ne doivent pas être employées la nuit en tant que principe général, bien que son deuxième alinéa y fasse une double exception, justifiée par la nature de l'activité ou la spécificité du poste, après autorisation de l'inspecteur du travail.

La nouveauté de la loi n ° 90-11, a élargi le champ de la négociation grâce à l'article 120, qui permet aux conventions collectives de traiter les heures de travail et leur répartition sans aucune restriction. Cela a été confirmé par l'article 27, qui renvoie la réglementation de toutes les conditions du travail de nuit et les droits connexes aux conventions collectives, car il ne spécifiait aucune garantie que ces accords devraient contenir. Sur cette base, la plupart des conventions collectives sont creuses et ne fournissent aucune garantie, en particulier contre les pressions adoptées pour paralyser le mouvement syndical et affaiblir la capacité de négociation. La justification de ceci inclut:

2.1-La réglementation du travail de nuit dans le cadre des conventions collectives est une violation flagrante des droits des travailleurs:

En se référant aux conventions collectives de certaines entreprises économiques, nous les trouvons plus injustes que le texte de loi, par exemple la convention collective Coton-sud de l'entreprise Textile, c'est une copie conforme de la loi 11/90 de sorte que peu de détails peuvent être trouvés, notamment en ce

1 Avant 1990, la réglementation des conditions du travail de nuit et les droits connexes était assurée par le décret 81/14 du 31/01/1981, qui précisait comment compenser le travail de nuit, mais après 1990, cet aspect a été réglementé par la négociation et les conventions collectives, Voir Bashir Hadfi le droit du travail, Relations de travail individuelles et collectives, deuxième édition, Livre de la maison Rehana, 2003, p. 16

qui concerne les règles, conditions et droits découlant du travail de nuit, car elle a compris les mêmes articles qui étaient mentionnés dans la loi avec les mêmes mots sans augmenter ni diminuer¹. Il en va de même pour la convention collective de la société de distribution d'électricité et de gaz, qui stipule que: "Un travail de nuit est considéré comme tout travail effectué par le travailleur de 21h à 5h. Généralement, chaque travailleur est tenu d'effectuer un travail de nuit qui est limité à le faire, sauf pour les personnes mentionnées dans La loi². Nous voyons ici l'arbitraire de l'employeur dans la possibilité de transférer tout travailleur à un poste de nuit et l'obliger à répondre sur demande,³ à l'exception des mineurs de moins de 19 ans et des femmes qui travaillent, mais seront bientôt libérés de cette restriction une fois l'inspection du travail l'autorise.

L'accord d'Algérie Telecom définit les domaines dans lesquels les travailleurs sont appelés dans le cadre du travail de nuit et ce pour les travailleurs assurant des dépannages et interventions en cas de nécessité. Qui peut bénéficier d'une majoration du salaire horaire rémunérées au taux majoré de 120 % pour les heures supplémentaires effectuées de nuit le jour normal de repos et/ou les jours fériés, chômés et payés. et droit à une Indemnité dont le montant est fixé par accord collectif

1 Articles 69, 70 et 71 de la convention collective Coton-sud SDC du 08/01/2005.

2 -Articles 154 de la convention collective de la Société centrale de distribution d'électricité et de gaz SDC du 14 juillet 2009 .

3 Décision de la Cour suprême, Chambre sociale, n ° 80428 du 26/12/1992, principe selon lequel les textes relatifs aux conditions de travail de nuit et aux heures supplémentaires, Le non-respect de celles-ci n'entraîne pas le droit du travailleur de refuser d'effectuer le travail qui lui est demandé, mais plutôt de poursuivre une procédure pénale dont la compétence revient aux tribunaux, Abdel Rahman Khleifi, Droit du travail algérien, La Maison ottomana, Algérie 2016, p.57

séparé. Plus important encore, le repos compensatoire et les pauses ont été négligés¹.

L'accord de Sonatrach autorise tout travailleur non soumis au travail posté peut-être appelé à effectuer un travail de nuit en cas de nécessité. Cela donne à l'employeur la possibilité d'arbitraire et de discrimination entre les travailleurs, en particulier en l'absence d'une norme claire pour identifier les cas de nécessité ² D'un autre côté, l'accord prévoyait certaines garanties, notamment - une pause d'une demi-heure considérée comme temps de travail effectif, repos compensateur de la journée si la durée de travail de nuit et intérieur à 6h, le calcul de repos compensateur se fera a la base du nombre d'heures de travail exécutées.-une majoration de salaire horaire égal à 100% pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos réglementaire. Néanmoins, cet accord néglige certaines garanties tout aussi importantes, telles que les justifications du recours au travail de nuit, repos compensateur-. Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés.- Des mesures destinées à faciliter, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales y compris le transport, compte tenu de l'état de santé et de la possibilité de transport pour le travail quotidien , observation médicale.

2.2-L'absence de texte juridique précisant la nature de l'activité et les spécificités du poste:

Cela permet à chaque entreprise de les préciser dans le cadre de la négociation collective d'une manière adaptée à la spécificité et à la nature de son activité, Comme l'entreprise textile qui emploie un nombre important de femmes.

1 Articles 67 et 95 de la convention collective d'Algérie Télécom, 21 octobre 2006, p 48 et 66.

2 Articles 162 de l'accord Sonatrach.

Alors que d'autres accords, tels que la convention collective de la Mostaganem Port, spécifiaient certains postes et travaux spéciaux nécessitant le recours au travail de nuit, compte tenu des exigences du service, notamment dans les cas suivants¹:- L'achèvement de la préparation ou du soulagement d'un navire prêt à voyager - l'expédition ou le déchargement de marchandises de nature urgente - les opérations de déchargement de céréales, de marchandises et de matières dangereuses ou de denrées périssables - pour des raisons liées à la réduction de la durée du séjour du navire à quai - pour toute raison que l'entreprise juge nécessaire. En l'absence de norme pour déterminer l'état de nécessité, l'employeur a le plein pouvoir d'inclure toute activité dans le cadre du travail de nuit sous couvert de nécessité sans tenir compte de l'étendue de la compatibilité de ces activités avec les obligations familiales et de l'état de santé du travailleur de nuit.

2.3- L'absence de norme pour l'octroi d'une licence par l'inspecteur du travail:

Le législateur n'a pas précisé les critères sur lesquels l'inspecteur du travail peut se fonder pour accorder la licence de travail de nuit à l'employeur, en disant seulement "chaque fois que la nature de l'activité ou les spécificités du poste le justifie". Cela confirme qu'il a laissé à l'inspecteur un large pouvoir d'appréciation pour évaluer les circonstances qui permettent à l'employeur de recourir au travail de nuit, ce qui est difficile à réaliser.

2.4-Absence de critères pour définir le Travailleur de nuit:

Le législateur algérien n'a pas défini de travailleur de nuit et n'a pas fixé de critères permettant de considérer le salarié comme travailleur de nuit, tels que le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période de travail de nuit ou pendant une

1 Articles 52 de la convention collective de la Mostaganem Port susmentionnée.

période de référence spécifique, ce qui motive l'employeur à manœuvrer et à contourner le recours au travail de nuit à travers d'autres systèmes de travail, tels que travail posté, heures supplémentaires, permanence, notamment face au grand vide législatif pour la régulation de ces systèmes de travail.

- En ce qui concerne les heures supplémentaires:

le législateur ne les a traitées que par le biais de trois articles qui permettent à l'employeur de demander à tout travailleur d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la période légale de travail sans dépasser 20% de la période légale, avec la possibilité de dépasser ce pourcentage pour terminer les travaux qui pourraient entraîner des dommages, laissant l'employeur en toute liberté pour pouvoir recourir à tout moment aux heures supplémentaires, y compris le travail de nuit, sans en préciser la durée maximale, et sans imposer de repos compensatoire.¹

En l'absence de critères juridiques clairs pour distinguer entre le travail de nuit et les heures supplémentaires, la chambre sociale de la Cour suprême a établi le principe de "la nécessité de faire la distinction entre les heures supplémentaires auxquelles l'employeur accède lorsque cela est absolument nécessaire et a un caractère exceptionnel, et entre le travail de nuit et l'indemnisation punitive pour le service permanent».

Ceci est conforme à une décision rendue en 2011, par laquelle la Chambre sociale de la Cour suprême² a annulé la décision rendue par la Cour de justice (d'appel), qui obligeait l'entreprise à verser une compensation pour les heures supplémentaires sur la base que le travail effectué par l'appelant en tant que veilleur de nuit dans la période du 09/03/2004 au 09/02/2007 ce sont des heures supplémentaires sans aucune base

1 Article 31 de la loi n° 90-11 précitée.

2 Décision rendue le 07/04/2011, la Chambre sociale, l'affaire de l'entreprise nationale de préparation de l'irrigation, Journal de la Cour suprême, deuxième numéro 2011, p 202-205.

légale ou référence contractuelle, alors que l'interprétation juridique correcte du travail effectué pendant cette période devait être considéré comme du travail de nuit qui mérite d'être rémunéré comme un service permanent.

-Pour les équipes successives:

Le législateur a autorisé l'entreprise à recourir à l'emploi dans le cadre d'équipes successives à travers un texte juridique unique¹, qui stipule que «l'employeur peut organiser le travail sur la base d'équipes successives si les besoins de production ou de service l'exigent. Le travail posté donne droit à une compensation. Devant l'absence totale de texte légal réglementant le travail des équipes successive², en tout ce qui concerne le repos hebdomadaires, la licence de l'inspecteur du travail, la consultation des représentants syndicaux, la détermination de la durée du travail du salarié qui travaille en continu, durée et le moment de la cessation d'activité, estimer la compensation, Les entreprises appliquent les dispositions de l'article 27 sur le travail de nuit. Cet article fait référence aux conventions collectives, qui à leur tour ne contiennent aucune disposition. Cela conduit à la perte des droits du travailleur de nuit en raison des manœuvres et du manque d'adaptation adéquate du travail, que ce soit travail de nuit ou heures supplémentaires ou travail posté.

-Permanence :

La loi n ° 90-11 n'a jamais réglementé la Permanence comme mécanisme de répartition du temps de travail, mais les entreprises y recourent souvent comme cadre de travail de nuit,

1 Article 30 de la loi 90-11 précitée.

2 Mamouni Fatima Zohra, Mondialisation et nouvelles formes de travail, La nouvelle organisation du travail et du temps de travail, Nour Publishing, Germany 2019, p 280.

comme l'accord de Sonatrach ¹ qui a autorisé une permanence de nuit pendant une période d'au moins 6 heures sans interruption². C'est ce qui ouvre droit à une récupération d'un jour et une prime de panier. Attendu que, l'accord d'Alger Telecom a autorisé Pour des raisons de sécurité de chargés, les Cadres et Cadres Supérieurs pour d'assurer des permanences sur les lieux de travail, de jour, de nuit, durant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, une permanence accomplie de façon continue pendant une durée minimum de six heures ouvre droit, à un repos compensateur déterminé par l'entreprise ³.

LA DEUXIEME PARTIE

II -Le travail de nuit en Algérie, réalité et perspectives:

Le concept de travail décent ⁴ n'est complet qu'avec le respect des principes d'égalité et d'équité pour parvenir à la justice dans le monde du travail , qui a considéré l'équilibre équitable entre le travail et la vie de famille l'un de ses déterminants, mais plutôt l'un des défis les plus importants auxquels le travailleur peut faire face pour démontrer sa capacité durable à atteindre la compatibilité, le succès et l'efficacité entre les responsabilités professionnelles et les exigences familiales et éviter les collisions entre eux que possible. Cependant, le travailleur de nuit en Algérie n'a pas cette justice, car la réglementation juridique du travail, en particulier le travail de nuit, est l'une des causes du déséquilibre entre le travail et la

1 Article 156 de la convention collective de Sonatrach du 22 novembre 1994, p52.

2 Décision de la Cour suprême, Chambre sociale, n ° 205032 du 11/07/2000, le principe: "Il doit y avoir une distinction entre travail de nuit et permanence de nuit.

3 Article 68 de la convention collective d'Algérie Télécom, octobre 2006, p 39.

4 Magazine international du travail, Travail décent? Que représentent pour vous 90 voix dans le monde, n ° 64 avril 2009, p. 22.

famille (A). Par conséquent, afin d'atténuer les effets négatifs de ce déséquilibre, nous examinons les critères permettant d'atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale (B).

A - Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale:

Avant d'examiner les effets du déséquilibre entre vie familiale et vie professionnelle (2), nous comprenons le concept d'équilibre entre travail et famille et les raisons de son déséquilibre (1)

1-Le concept d'équilibre entre travail et famille et les raisons de son déséquilibre:

1.1-Définition d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale du travailleur:

L'équilibre entre le travail et la famille est: concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches¹.

2.1- Causes des tensions entre travail et vie familiale:

- L'organisation le travail de nuit selon le règlement intérieur:

La législation du travail n'a jamais réglementé l'astreinte, ce qui autorise les employeurs à s'en prévaloir comme cadre de réglementation du travail de nuit dans le cadre de règlements internes du travail. Ceci est confirmé par la convention collective de Sonatrach. "L'astreinte n'est pas liée de façon permanente à un poste de travail ou à un travailleur elle peut varier pour un même poste ou un même travailleur. Chaque

1 Kolsi Mohamed, JAMOSSI Dorra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, (mémoire en GRH), ISG, Tunis, 2007, p 6.

unité doit mettre en place les systèmes d'astreinte les mieux appropriés aux conditions d'exploitation. L'astreinte doit être répartie chaque fois que cela est possible entre travailleurs de même niveau. L'astreinte est une obligation pour les travailleurs figurant sur une liste établie par l'unité, tout refus entraîne des sanctions telles que prévues par le règlement intérieur¹.

Le règlement intérieur de la société AOA-Spa confirme que " L'astreinte est une sujétion de service en dehors des heures normales de travail. Son organisation ses modalités et règles de fonctionnement et de compensation seront régies par les dispositions internes à la société. Tout refus d'assurer l'astreinte ou de répondre à une réquisition expose l'employé à des sanctions disciplinaires²

-Partage inégal des responsabilités: la maternité et la division du travail entre les sexes en ce qui concerne la responsabilité première des femmes pour l'entretien du foyer et la prise en charge des membres de la famille, des enfants et des personnes âgées, handicapées ou malades, sont les principaux déterminants de l'inégalité entre les sexes, ce qui contribue au conflit entre les responsabilités du travail et les exigences familiales d'où la privation des femmes sur le marché du travail.

-Manque de transports publics ou de services sociaux: ce qui augmente la tension entre le travail et la vie familiale et donc le bien-être et la productivité³.

2-Effets des tensions entre travail et vie familiale:

Face à l'absence de normes impératives limitant les pouvoirs de l'employeur et garantissant les droits du travailleur de nuit ainsi que l'obsolescence des conventions collectives qui

1 article 158 ,159,160, convention collective de Sonatrach susmentionnée.

2 article 20 et 21 règlement intérieur de la société AL CHRIKA AL DJAZAIRIA AL OMANIA LIL ASMIDA AOA-Spa 5 et 6..

3 Bureau international du Travail, Equilibre entre vie professionnelle et vie privée 312e session, Genève, novembre 2011, p 2-8.

sont sensées réglementer le travail de nuit au sein des entreprises, le travailleur de nuit perd sa capacité durable à remplir le rôle requis à un niveau où il enquête lui-même et se satisfait en raison de sa perte de coopération et de participation avec les parties concernées car il sera soumis à un harcèlement moral en toutes les implications pour l'instabilité sociale.

2.1-Harcèlement moral des travailleurs:

La réglementation souple du travail de nuit a permis aux entreprises de trouver une alternative aux licenciements dans le contexte du "harcèlement moral" sous toutes ses formes en tant qu'arme stratégique qui ouvre la voie à la fin de la relation de travail au moindre coût¹. Le travailleur de nuit est exposé à diverses formes de harcèlement moral, notamment:

-Le harcèlement institutionnel: à travers la surcharge de travail, augmentation de stress. il s'agit la plupart du temps de mesures de rétorsion (suite à une grossesse, à une demande de affectation sur un poste de jour a cause de l'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses à une demande d'augmentation de salaire, de paiement des heures supplémentaires à une procédure judiciaire engagée par le salarié.

-Le harcèlement discriminatoire: le harcèlement est qualifié de discriminatoire s'il se rapporte à l'âge la situation de famille l'état de santé l'état de grossesse.

2.2-Instabilité sociale des travailleurs:

L'absence d'une réglementation légale stricte du travail de nuit entraîne des perturbations dans la vie familiale et sociale des travailleurs ayant des responsabilités familiales des deux sexes. Ceux qui ont des responsabilités liées à leurs enfants ou à d'autres membres de leur famille doivent être pris en charge. D'autant plus que ces responsabilités limitent les possibilités de

1 Marie-José Gava, harcèlement moral comment s'en sortir?, 14 édition, Prat 2017, p 15.

préparation à l'exercice, à l'adhésion, à la participation ou à l'avancement d'une activité économique. Cela crée également un trouble dans l'organisation de la vie quotidienne à la maison et dans la vie de famille en tant que groupe, en raison de l'incapacité de la femme au travail à concilier ses fonctions d'épouse, de mère et de femme au foyer, ce qui menace la fonction éducative des femmes et menace les générations futures¹.

2.3- Nuire à la santé et à la sécurité des travailleurs:

en raison des éléments suivants

- Une diminution du temps de sommeil, qui entraîne une somnolence accrue, et donc des risques d'accidents du travail et de transport.
- Augmentez le risque de maladie cardiovasculaire, augmentez le poids corporel et les niveaux de graisse.
- Déséquilibre nutritionnel et troubles digestifs, résultant de la consommation de plats cuisinés sans fibres.
- L'utilisation de sédatifs pour dormir pendant la journée ou de stimuli qui les maintiennent dans un état d'éveil constant la nuit, ce qui affecte négativement le travailleur de nuit selon l'âge et l'ancienneté.
- Pour les femmes, le risque de développer un cancer du sein augmente de 30%, et ce pourcentage monte à 50% pour les femmes qui travaillaient de nuit avant la naissance du premier enfant. Pour les femmes enceintes, elles sont à risque de fausse couche, de retard de croissance intra-utérine et d'accouchements prématurés².

1 Landrieux –Kartochian N (Sophie), Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique, Travail et emploi n° 102, Avril-juin 2005, p 64.

2 François Edouard Avis et rapports du Conseil économique et République Française Le travail de nuit, impact sur les conditions de vie et de travail social et environnemental des salarié, 2010 p 19 et suite.

2.4-Privation des femmes sur le marché du travail:

À mesure que la pression augmente, les femmes sont obligées de faire l'une des solutions suivantes: accepter un travail peu rémunéré ou un travail atypique afin de combiner leur travail rémunéré et leurs responsabilités familiales, cesser de travailler pour s'occuper de leurs enfants, adopter des stratégies pour réduire le nombre d'enfants, obligeant les enfants plus âgés à prendre soin des jeunes ou à les amener sur le lieu de travail, ou un parent doit s'occuper des enfants tandis que l'autre travaille pour couvrir les dépenses. Avec la possibilité que ces solutions encouragent le travail des enfants et conduisent à la pauvreté, sans possibilité d'avoir une opportunité de travail décent. Cela conduit à ralentissent les progrès vers l'égalité des chances, l'éducation, la formation, les loisirs, les atteintes à la santé et la participation syndicale¹

B- Critères d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle:

L'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle du travailleur est l'un des facteurs les plus importants de la qualité de la vie professionnelle. Qui est définie comme des opérations intégrées, planifiées et continues fondées sur l'existence d'un cadre législatif solide (1), en plus de l'adoption des politique de l'emploi favorable à une vie familiale convenable (2).

1- Mise à jour de la législation du travail: En l'absence d'un cadre législatif algérien ou arabe solide réglemant les dispositions du travail de nuit, et face aux violations qui en découlent, nous mentionnons ce que la législation française a consacré dans l'espoir de le simuler, en fournissant des garanties

1 Bureau international du Travail, Genre, travail, économie informelle, Glossaire, Organisation Internationale du Travail, Centre pour les femmes arabes de formation et de recherche, "CAWTAR"2010, pp 85-86.

minimales et en mettant à jour les dispositions relatives au travail de nuit de manière à soulager la pression et la gravité du conflit entre travail - famille selon ce qui suit:

1.1-Fournir des garanties en cas de L'incompatibilité de travail avec obligations familiales:

Cela donne au travailleur de nuit le droit de demander son affectation sur un poste de jour, Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, sans constituer le refus du travail de nuit une faute ou un motif de licenciement ¹

1.2-Prise en compte l'état de santé du travailleur:

-Affectation sur un poste de jour: cela ouvre au travailleur de nuit le droit de demander son transformation sur un poste de jour, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé lorsque son état de santé l'exige, Au lieu que l'employeur prononcer la rupture du sa contrat de travail du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit²

-Observation médicale spécial : il s'agit de bénéficie Tout travailleur de nuit d'un suivi individuel régulier de son état de santé en plus de clarifier les conséquences potentielles du travail de nuit sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que ce qui peut résulter des impacts potentiels sur la vie sociale³.

-Protection spéciale pour La salariée en état de grossesse: cela lui donne le droit de demander son affectation à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal, Surtout quand le poste de nuit est incompatible avec son état sans aucune diminution de sa rémunération ou suspendu son contrat de travail jusqu'à la date du congé légal de

1 L 3122-12, code de travail français, Dernière modification: 30/03/2020
Edition: 13/04/2020, p 367.

2 L 3122-14, code de travail, Op.cit, p 367.

3 L 3122- 11et L4624-1, code de travail, Op.cit, p37et 512.

maternité, Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant la nuit¹

-Repos compensateur: Il s'agit de faire bénéficier le travailleur de nuit d'un repos compensateur au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé².

- dérogation pour certaines activités : la dérogation conventionnelle est réservée à certaines activités comme les activités de garde, de surveillance et de permanence, les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, Les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production³.

2- Garantir une politique de l'emploi favorable à une vie familiale convenable:

Les programmes spécifiques au lieu de travail ne prennent pas en compte les responsabilités familiales des travailleurs de nuit. Ce qui constitue une discrimination indirecte, c'est ce qui fait échouer les performances professionnelles des travailleurs. Et donc conduire à un impact négatif sur le développement de leur parcours professionnel à l'avenir. Les politiques de travail favorables à la famille désignent toutes les initiatives et pratiques lancées par l'entreprise afin d'aider ses travailleurs à contrôler diverses conditions afin de parvenir à un équilibre sain entre les responsabilités professionnelles et les exigences familiales, et cela passe par:

2.1-Lieu de travail et temps flexibles: en permettant aux travailleurs de nuit de passer quelques heures de travail à la maison, en offrant aux mères un endroit pour allaiter et prendre

1 L 1225-10, code de travail, *Op.cit*, p 33 et Franck Morale, *op.cit*,p 166.

2 L 3122-8, code de travail, *Op.cit*, p 33 et Franck Morale, *op.cit*,p366.

3 Franck Morale, *op.cit* , p.163

soin de leurs enfants sur le lieu de travail ou en fournissant des incubateurs.

2.2-Services sociaux: notamment en encourageant la création de structures d'accueil pour les enfants. - Services de communication et permettant aux employés de communiquer avec leur famille - Services de conseil aux travailleurs concernant leur vie privée - Services et installations de services fournis, tels que restaurants, divertissements, loisirs, transport aller-retour au travail et lieu de résidence des travailleurs dont le lieu de résidence est éloigné du travail¹.

2.3- Avantages de politique de compatibilité entre le travail et la famille:

- Accroître le sentiment de soutien institutionnel qui conduit à améliorer la positivité au travail et à renforcer le travail d'équipe, ce qui conduit à améliorer la satisfaction au travail et donc à fidéliser l'emploi - Réduire la pression au travail, réduire les taux d'absentéisme, réduire les taux d'abandon et réduire les coûts. - Promouvoir un comportement de citoyenneté institutionnelle, ce qui conduit à une productivité accrue. Ce sont tous des facteurs qui améliorent la satisfaction du client et améliorent ainsi la performance globale de l'entreprise²

Conclusion:

L'organisation juridique du travail de nuit en Algérie est une véritable incarnation du déséquilibre entre les responsabilités professionnelles et les obligations familiales, avec toutes ses implications pour un degré élevé de gravité. Pour

1 Reddy, R. Labour Welfare and Personnel Service. , New Delhi, S.B Nangia for APH Publishing Corporation, 2004 p1.

2 Abdullah Al-Suwaidi, Consensus entre travail et famille, Vision de la Fondation, Conférence internationale sur les affaires et l'économie, Collège of Business and Économico, Université du Qatar, 2017 p. 20.

atteindre cet équilibre, les trois parties doivent donc jouer leur rôle.

Pour les décideurs: Connaître tous les problèmes et lacunes dans la réglementation juridique du travail de nuit. Et puis mettre à jour la législation du travail pour réduire le niveau de conflit et absorber tous les facteurs et variables qui assureront des politiques de travail favorables à la famille.

Concernant les employeurs: ce qui les intéresse, c'est le développement d'un environnement de travail sain, exempt de facteurs conflictuels qui réduisent le niveau de satisfaction des salariés et affaiblissent leur productivité. Par conséquent, la négociation et la participation doivent être activées pour déterminer ce qui pourrait réduire les niveaux de conflit.

Considérant que la recherche d'un équilibre travail - famille et l'environnement de travail sain qui en résulte est supposé être un choix stratégique pour les entreprises qui contribuent à leur développement durable en reconsidérant les politiques de compatibilité entre travail – famille, comme un aspect principal sa responsabilité sociale afin d'atteindre le bien-être de toutes les parties.

Pour les travailleurs, le principal obstacle au terme équilibre est qu'il place le travail et la vie dans deux catégories distinctes, le temps doit être divisé entre eux. Cependant, l'incompatibilité, l'équilibre, la tension et les séparations entre les temps sociaux demeurent (temps personnel, temps de vie familiale, temps de travail et temps libre). La solution consiste donc à se concentrer sur l'harmonie ou la complémentarité entre le travail et la vie comme un bon cadre, à travers la gestion du temps et la fixation des priorités de travail et des responsabilités familiales plus importantes. Cela permet une plus grande flexibilité face à l'idée de périodes plus prospères et de périodes plus stagnantes, mais l'harmonie reste toujours.

Liste de références:

- **Sources:**

- 1. Textes algériens:**

- Ordonance n° 75-31 du 29 avril 1975 portant sur les conditions générales des relations de travail dans le secteur privé, J. O. R. A n ° 39 du 16 mai 1975.
 - Loi n° 81-03 du 21 février 1981 fixant la durée légale du travail, J. O. R. A, n ° 08 du 1981 fevrier 24.
 - Loi n ° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, J. O. R. A n ° 17 du 25 avril 1990.

- 2. Textes étrangers:**

- Code de travail français, Dernière modification: 30/03/2020 .

- **Ouvrages:**

- Abdessalam Dheeb, Droit du travail algérien et transitions économiques, Algérie, Maison d'édition Kasbah, 2003.
 - Abdel Rahman Khleifi, Droit du travail algérien, La Maison ottomania, Algérie 2016
 - Bashir Hadfi le droit du travail, Relations de travail individuelles et collectives, deuxième édition, Livre de la maison Rehana, 2003.
 - Mamouni Fatima Zohra, Mondialisation et nouvelles formes de travail, La nouvelle organisation du travail et du temps de travail, Nour Publishing Octobre 2019.
 - Marie-José Gava, harcèlement moral comment s'en sortir? 14 édition, Prat 2017.
 - Reddy, R. Labour Welfare and Personnel Service. , New Delhi, S.B Nangia for APH Publishing Corporation, 2004.

• **Revue:**

- Magazine international du travail, Travail décent? Que représentent pour vous 90 voix dans le monde, n ° 64 avril 2009
- Bureau International du travail équilibre entre vie professionnelle et vie privée 312e session, Genève, novembre 2011.
- Landrieux-Kartochian (Sophie), Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique, Travail et emploi n° 102, Avril-juin 2005
- François Edouard Avis et rapports du Conseil économique et République Française Le travail de nuit ,impact sur les conditions de vie et de travail social et environnemental des salarié, 2010.
- Bureau international du Travail, Genre, travail, économie informelle, Glossaire, Organisation Internationale du Travail, Centre pour les femmes arabes de formation et de recherche, "CAWTAR"2010.
- Abdullah Al-Suwaidi, Consensus entre travail et famille, Vision de la Fondation, Conférence internationale sur les affaires et l'économie, Collège of Business and Économico, Université du Qatar, 2017.

• **Les Thésés:**

- KOLSI Mohamed, JAMOUSSE Dorra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, (mémoire en GRH), ISG, Tunis, 2007

• **Les conventions collectives du travail:**

- la convention collective de la Société centrale de distribution d'électricité et de gaz SDC Algerie , 14 juillet 2009.

- la convention collective Coton-sud SDC du 08/01/2005.
- la convention collective d'Algérie Télécom, 21 octobre 2006.
- la convention collective de la Mostaganem Port.
- la convention collective de Sonatrach Algerie , 22 novembre 1994.

• **Les références judiciaires:**

- Décision de la Cour suprême, Chambre sociale, n ° 80428 du 26/12/1992.
- Décision de la Cour suprême, Chambre sociale, n ° 205032 du 11/07/2000.
- Décision rendue le 07/04/2011, la Chambre sociale, l'affaire de l'entreprise nationale de préparation de l'irrigation, Journal de la Cour suprême, deuxième numéro 2011, p 202-205.
- Décision de la Cour suprême, Chambre sociale, n ° 205032 du 11/07/2000.