

n'a pu connaître un élargissement remarquable ni un approfondissement conséquent en ce sens que les acteurs habilités pour faire œuvre créatrice aux fins de favoriser en toute autonomie l'émergence d'un droit de travail de source professionnelle, ont été marginalisés du fait du retour de plus en plus affirmé du CENTRE qui reprend l'initiative pour redéfinir les nouvelles règles du jeu.

Cette reprise en main, qui vient se superposer au cadre de négociation et de dialogue en entreprise, normalisée au travers de la TRIPARTITE espace de discussions et d'échanges mis en place par les pouvoirs publics regroupant: le Gouvernement, le Patronat et le Syndicat, tend à se substituer au principe légal de la négociation décentralisée, pour énoncer des orientations et des

décisions concernant le monde du travail, notamment dans le domaine des salaires, constitue en quelque sorte, un mouvement contraire à celui voulu par la nouvelle législation du travail et porte donc les germes de "désresponsabilisation" des acteurs sociaux mandatés par la loi pour promouvoir le nouveau droit de travail de source professionnelle.

Meziane Mohamed
Avocat Stagiaire - Sétif

Références Bibliographiques:

- Amar Benamrouche: le nouveau droit du travail en Algérie, Editions HIWARCOM 1994
- Djilali Liabes: Du statut au contrat: vers de nouveaux rapports sociaux, Revue algérienne du travail N° 21 janvier 1994.
- Benhenni Abdelkader: Les

conventions collectives et le management participatif. Document finalisé lors du déroulement du séminaire national organisé par le CNAT à Alger le 16 octobre 1990 autour du thème: réformes et gestion des hommes en entreprise: du conflit ouvert ... à la concertation.

- Meziane Mohamed: Audit du règlement intérieur du 14 août 1991. Document de synthèse présenté en juillet 1994 auprès du jury ESSEC Paris, pour l'obtention du certificat d'auditeur social et juridique.

- Meziane Mohamed: Document élaboré en 1997 dans le cadre d'une formation de cadres en GRH, pour le compte de l'ISGA(Institut Supérieur de Gestion d'Annaba)



B - 5 - NEGOCIATION COLLECTIVE ET PARTICIPATION

Aux termes de la loi, la négociation collective et la participation à la gestion de l'entreprise relèvent de deux organismes différents.

La négociation collective est confiée à la représentation syndicale, alors que la participation est une attribution des organes de participation, représentants les travailleurs

Les organes de participation et leurs attributions sont définis par la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Au niveau de tout lieu de travail distinct (article 9 du décret exécutif n° 90-289 du 29 septembre 1990 relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel), comprenant au moins 20 travailleurs salariés, il est procédé à l'élection d'un délégué du personnel. Le nombre des délégués pouvant être élus dans l'entreprise est fonction du nombre de travailleurs).

- 20 à 50 travailleurs salariés: 1 délégué
- 51 à 150 travailleurs salariés: 2 délégués
- 151 à 400 travailleurs salariés: 4 délégués
- 401 à 1.000 travailleurs salariés: 6 délégués

Au-delà de 1.000 travailleurs salariés, il sera décompté un (1) délégué supplémentaire par tranche de 500 travailleurs.

Il n'existe pas de limite supérieure au nombre des délégués du personnel comme pour la représentation syndicale. Par ailleurs, il n'est pas prévu de représentant du personnel dans un organisme employeur de moins de 20 salariés (article 99 de la loi n° 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail).

Au niveau du siège de l'entreprise, l'organe de participation est représenté par un comité de participation qui regroupe tous les délégués du personnel des différents lieux de travail

Il convient de rappeler que le délégué du personnel est élu pour 3 ans. Il peut être déchu de son mandat par décision de la majorité de ceux qui l'ont élu, dans le cadre d'une assemblée générale convoquée par le président du bureau du comité de participation ou à la demande du tiers au moins des travailleurs concernés (article 101).

En cas de vacance, le délégué du personnel est remplacé par le travailleur qui a obtenu le nombre de voix immédiatement inférieur (article 101).

B - 6 - DOMAINE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET DE LA PARTICIPATION

La présence au sein de l'entreprise de deux organes de représentation des travailleurs, des organes de participation et des organes syndicaux, laisse supposer que chacun des organes intervient dans un domaine respectif.

D'une manière générale, la négociation collective est confiée, par la loi, aux organismes syndicaux et non aux organes de participation.

Les attributions de représentation et de négociation collective confiées aux organes syndicaux sont définies à trois niveaux: la loi n° 90-02 du 6 février 1990 modifiée et complétée, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical et la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail.

Dans le cadre de cette législation, l'organisme syndical représentatif au sein de l'entreprise participe à la négociation sur la prévention des conflits dans le cadre de réunions périodiques avec l'employeur.

Par ailleurs, l'organe syndical a pour mission principale, aux termes de la loi n°90-1 du 21 avril 1990 sur les relations

de travail, la représentation des travailleurs auprès de toutes les autorités, au niveau de l'entreprise, au niveau local, régional ou national. Il a également le monopole de la négociation collective à tous les niveaux. En matière d'activité syndicale, la structure syndicale dans l'organisme employeur et à tous les niveaux supérieurs.

Par ailleurs, au plan régional ou national, les structures syndicales les plus représentatives sont consultées sur l'élaboration des plans nationaux de développement économique et social, ainsi que sur la législation et la réglementation du travail. Le rôle d'interlocuteur exclusif conféré par les pouvoirs publics au syndicat historique UGTA, malgré le fait que le multi syndicalisme soit reconnu (articles 34 et 35 de la loi N° 90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical), au sein d'espaces d'échange et de négociation tels que la bipartite (gouvernement - UGTA), la tripartite (gouvernement - UGTA - patronat privé) en est l'illustration.

Les syndicaux ouvriers et des employeurs sont également consultés pour la délimitation du salaire national minimum garanti, avant d'être fixé par décret.

Enfin, les syndicats sont représentés dans les conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, au conseil paritaire de la fonction publique et à la commission nationale d'arbitrage.

Il convient de préciser que dans la mesure où il n'existe pas de structure syndicale dans l'entreprise, les missions qui viennent d'être définies sont assumées par les organes de participation: le comité de participation s'il existe sinon par le délégué du personnel.

Il résulte de cette chronologie normative que la négociation sociale soumise à l'épreuve du temps, en particulier à l'intérieur de l'entreprise en

collectif, pouvant déboucher soit sur un accord, soit sur le recours à des intermédiaires pour la solution de ce conflit, soit sur grève, c'est-à-dire la rupture de toute négociation ou intermédiation.

Quant au domaine matériel de la négociation collective, il est défini dans le titre VI de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 sur les relations de travail, titre intitulé " Négociation collective" qui traite en fait de la convention collective et des éléments cités à titre indicatif (article 120) pour être inscrits au niveau de la plate-forme de négociation de la dite convention collective.

B-2- SENS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La première signification qu' il convient de donner au droit de négociation collective réside dans la reconnaissance de la participation des travailleurs à la définition de leur conditions de travail. De ce fait, ce droit à la négociation touche tous les niveaux ou elle peut se dérouler (entreprise, branche, catégorie professionnelle, niveau local ou national) (articles 121 et 122).

L'autre signification aussi importante, découle du fait que la loi fait de la négociation collective un attribut syndical, un domaine d'action privilégié du syndicat, au même titre que le droit de grève.

La négociation collective trouve sa légitimité dans le droit international, notamment dans la Convention n° 98 de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective, qui oblige les Etats à promouvoir et à favoriser la négociation collective par l'institution du droit de négociation.

B-3- PROCÉDURE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE.

La négociation collective se déroule dans le cadre de commissions paritaires de négociation (C.P.N). Elles sont composées de nombre égal de représentant syndicaux des travailleurs et d'employeurs dument mandatés

(article 123).

Au niveau de l'entreprise, chacune des parties est représentée au sein de la C.P.N par 3 à 7 membres. Pour les négociations au niveau supérieur, le nombre de représentants de chaque partie ne peut excéder 11 membres. Chaque délégation désigne son Président qui fait office en même temps de porte-parole (article 124 et 125).

Au niveau de l'entreprise, la négociation se déroule au siège de l'organisme employeur et met en présence l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.

La négociation collective au niveau supérieur se déroule soit au siège de la commune, soit au siège de la wilaya (puisque' elle concerne plusieurs communes d'une même wilaya ou toute la wilaya), soit à Alger (plusieurs wilayates, une ou plusieurs branches, une ou plusieurs organisations professionnelles, le territoire national).

Dans ce cadre, la négociation peut mettre en présence un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'employeurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs d'autre part.

B-4- LA NOTION DE REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Cette notion est définie dans la loi n° 90-14 du 2 Juin 1990, modifiée et complétée relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

Que recouvre la formulation de syndicat représentatif des travailleurs? La réponse est énoncée au sein du titre IV de la loi n° 90-14 du 2 Juin 1990 (article 34 et 35), qui stipule entre autres:

Pour être représentatif au niveau de l'entreprise, un syndicat des travailleurs doit remplir les conditions suivantes:

- être constitué légalement depuis au moins 6 mois;

- regrouper au moins 20% de l'effectif total des travailleurs salariés couverts par les statuts des organisations syndicales et/ou ayant une représentation d'au moins 20% au sein du comité de participation lorsque ce dernier existe au sein de l'organisme employeur.

Au niveau territorial, le syndicat ouvrier représentatif doit regrouper au mois 20% des organisations syndicales représentatives couvertes par les statuts des unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription concernée (commune, wilaya, nationale).

Cependant, un syndicat représentatif désigne en son sein, le ou les délégués syndicaux chargés de représenter auprès de l'organisme employeurs dans les limites et proportions définies par l'article 41 de la loi. Dans ce cas, sa représentation est modulée en fonction du nombre de travailleurs salariés:

- 20 à 50 travailleurs salariés: 1 délégué
- 51 à 150 travailleurs salariés: 2 délégués
- 151 à 400 travailleurs salariés: 3 délégués
- 401 à 1.000 travailleurs salariés: 5 délégués
- 1.001 à 4.000 travailleurs salariés: 7 délégués
- 4.001 à 16.000 travailleurs salariés: 9 délégués
- au - de là de 16.000 travailleurs salariés: 13 délégués

Toutefois, si une organisation syndicale de travailleurs salariés ne remplit pas les conditions prévues pour être représentative et être représentée au niveau de l'entreprise, la représentation des travailleurs salariés est assurée par des représentants élus directement par l'ensemble des travailleurs salariés pour les besoins de la négociation collective et le règlement des conflits collectifs de travail (article 42).

Dans les entreprises de moins de 20 personnes salariés, la représentation est assurée par un seul représentant élu directement par l'ensemble des travailleurs salariés pour les besoins de la négociation collective et le règlement des conflits collectifs de travail.

A-2 LA NEGOCIATION SOCIALE ET LE DISPOSITIF CONSTITUTIONNEL ET LEGISLATIF EXISTANT AVANT 1990: l'affirmation du droit de la négociation collective.

Dans le cadre de sa démarche d'anticipation mise en œuvre ultérieurement, de refonte de la législation du travail en vigueur avant 1990, le législateur algérien avait pris les premières mesures en inscrivant au niveau respectivement de la constitution du 23 février 1989 et de la loi No 88/01 du 12 janvier 1988 portant loi d'orientation sur les E.P.E, son intention de réhabiliter l'entreprise algérienne pour qu'elle devienne un véritable univers de droit d'où émergera un processus permanent de régulation sociale, encadré par les nouveaux acteurs de l'entreprise.

Nous rappelons les principales dispositions citées par ces textes de référence.

A-2-1 LA CONSTITUTION DU 23 FEVRIER 1989.

ARTICLE 30:

"Les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et en devoirs de tous les citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous à la vie politique, économique, sociale et culturelle".

ARTICLE 32:

"La défense individuelle ou associative des droits fondamentaux de l'homme et des libertés individuelles et collectives est garantie".

ARTICLE 39:

"Les libertés d'expression, d'association et de réunion sont garanties au citoyen".

ARTICLE 52:

"Tous les citoyens ont droit au travail. Le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail est garanti par la loi.

Le droit au repos est garantie, la loi en détermine les modalités d'exercice".

ARTICLE 53:

"Le droit syndical est reconnu à tous les citoyens".

ARTICLE 54:

" Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi.

Celle-ci peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de défense nationale et de sécurité, ou pour tous services ou activités publics d'intérêt vital pour la communauté".

A-2-2 LA LOI NO 88/01 DU 12 JANVIER 1988 PORTANT LOI D'ORIENTATION SUR LES E.P.E:

"... L'entreprise publique économique a pour mission statutaire à travers son plan à moyen terme, de promouvoir, dans les limites de son objet, par ses activités économiques efficaces et rentables:

- la production de richesses au service de la nation et de l'économie;
- l'amélioration continue de la productivité du travail et du capital;
- l'approfondissement du caractère démocratique de son administration et de sa gestion;
- le développement continu du niveau technologie et scientifique dans sa sphère d'activité".

B- LES LOIS SOCIALES DE 1990 ET L'ENCADREMENT JURIDIQUE DE LA NEGOCIATION SOCIALE:

La négociation sociale trouve son fondement légal, en premier lieu, dans l'article 4 de la loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

En effet, cet article impose aux employeurs et aux représentants des travailleurs (syndicaux ou non), la tenue de réunions périodiques, en vue d'examiner en commun, la situation des relations socio - professionnelles.

Les conditions d'application de ces dispositions, notamment en ce qui concerne la périodicité des réunions, devraient être définies par des conventions et accords entre les parties.

La loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée relative aux relations de travail, intègre cette approche des relations socio - professionnelles dans un cadre plus large, en consacrant dans l'article 5 la négociation collective en tant que droit fondamental des travailleurs.

Ainsi, la négociation collective devient l'instrument privilégié d'une définition d'une politique du travail et des relations dans l'entreprise. Ceci implique de la part des partenaires sociaux une volonté d'assumer la prise en charge réelle des relations de travail et de leur réglementation, qui passe nécessairement par le dialogue. Elle impose également (la négociation collective), le souci, de part et d'autre, de lier leur action commune sur la base des réalités industrielles, sociales, économiques et politiques du pays, avec tout ce que cela introduit au plan de la mise en place d'une information fiable se rapportant à ses réalités et de leur intégration au niveau de l'entreprise.

La négociation collective, qui est définie (article 114) dans la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, comme étant le cadre dans lequel doit être réalisée la convention collective, se rapporte en fait à deux domaines distincts: un domaine formel et un domaine matériel.

B - 1 - LES CHAMPS D'INTERVENTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Au départ, dans la loi n° 90-02 du 6 février 1990, la préoccupation principale de législateur algérien, en introduisant la négociation collective, a été surtout d'en faire un moyen de résolution des conflits collectifs et de prévention et de règlement de la grève.

La négociation collective intervient dans ce cas, non pas comme une fin en soi, devant aboutir à la conclusion de conventions collectives, mais comme un préalable au règlement d'un conflit

contractuelles " et par conséquent à une volonté d'introduire des flexibilités (nouvelles formes atypiques de contrat antérieurement non acceptées) annonçant " la fin des relations de travail statutaires".

Au sujet de ce changement de cap normatif radical, qui s'inscrit dans le prolongement des réformes économiques de 1988 et qui puise son cadre de référence dans la constitution du 23 février 1989, l'éminent sociologue DJILALI LIABES notait avec une remarquable clairvoyance, dès 1990, que: " ce qui caractérise l'Algérie actuelle, c'est cette floraison d'avenir possible " alors qu'il y a un peu plus d'un an, les perspectives d'évolution semblaient bouchées. Octobre n'est pas étranger à cette rupture.

Le monde du travail, pour reprendre cette expression d'usage, est lui-même secoué par cette tempête sociale et les partenaires (ici n'en sont pas) s'interrogent sur les règles qu'il faut désormais établir, pour réaliser un consensus raisonnable.

En gros la problématique au fondement de ce " consensus" s'articulerait autour de trois idées:

- la première est de restituer à l'Etat son rôle de régulateur des rapports sociaux, en diminuant autant que possible, la "demande d'Etat".

- la seconde est de faire de l'entreprise une situation, c'est-à-dire un espace social soumis à des rapports de forces, mais qui évoluent dans un " univers de droit".

- la troisième est de redonner la parole aux collectifs de travail-le syndicat en l'occurrence ou toute autre expression collective afin qu'ils accèdent au statut de partenaire.

Il ressort clairement de ces énoncés introductifs que le niveau dispositif juridique régissant le Monde du Travail en Algérie, est venu pour sanctionner l'existence D'ACTEURS SOCIAUX AUTONOMES, en précisant leurs

prérogatives et en encadrant l'exercice de leurs pouvoirs au travers notamment de la négociation sociale qui est la nouveauté majeure des lois sociales de 1990 par l'entremise de laquelle, lesdits acteurs oeuvreront à l'émergence et à l'élaboration d'un droit du travail de source professionnelle.

A-LA NEGOCIATION SOCIALE: DE QUOI PARLE-T-ON?

A-I-Le vocabulaire afférent à la négociation sociale:

Le vocabulaire social propre à la négociation sociale est riche de mots au sens voisin ou complémentaire. On peut citer une palette diverse comprenant les verbes faisant référence à l'acte de négocier, ci-après: marchander, discuter, débattre, controverser, consulter, se concerter, échanger, dialoguer, etc.

Mais au fait, qu'est-ce que la négociation sociale? Cette question appelle une définition au pluriel. A ce propos, nous citons le code français du travail ainsi que les auteurs ci-après:

- **DESPAX:** Cité par Mounir BENHIZIA" Les Contrats de travail dans l'EPE"

" La convention collective de travail est un accord conclu entre un employeurs et une/où plusieurs organisations syndicales de salariés en vue de fixer en commun les conditions auxquelles seront ultérieurement conclus les contrats individuels de travail".

- **Le code français du travail:** Il précise que la convention collective ou contrat collectif est un accord relatif aux conditions de travail e aux garanties sociales des travailleurs.

- **R A B A H B E T T A H H A R** et **MUSTAPHA CHELIFI** (Et si on reparlait salaire): "La C.C. peut être définie comme un accord entre l'employeur (ou un groupe d'employeurs) et le (ou le) syndicat (s) le (s) plus représentatif(s) des travailleurs, cet accord porte sur les condition d'emploi, de travail et de rémunération des travailleurs salariés".

- **BERTRAND MATHIEU**" Les conventions ou accords collectifs sont des accords écrits entre d'une part une ou plusieurs organisations syndicales et d'autre part, une ou plusieurs organisations d'employeurs".

- **DIMITRI WEISS :**" On définit la négociation collective comme des discussions sur les conditions de travail menées entre un employeur, un groupe ou une plusieurs organisations représentatives de travailleurs d'autre part, en vue de parvenir à un accord".

De ces définition, il est possible de déduire que la négociation sociale consacre des logiques de dialogue social en ce sens que:

* c'est un ensemble de rencontres au cours desquelles les acteurs mandatés pour cela avec des objectifs et des limites, mettent en œuvre leurs stratégies et leurs tactiques, sous la pression constante de l'environnement pour aboutir à un résultat concret (le plus proche possible de leurs objectifs initiaux);

* la négociation est le processus par lequel on obtient des satisfactions réciproques par la discussion et l'échange;

* pour que la négociation réussisse chaque partie doit vraiment avoir la volonté de parvenir à une entente ou à un contrat durable;

*les bons négociateurs doivent résoudre les conflits et leurs solutions doivent être viables;

* la négociation est un jeu sérieux dans lequel tout compte:

- elle a ses rites, le tour de table, les suspensions de séance, les motions etc.

- elle a sa chevalerie, car même si les négociateurs s'opposent fermement, ils se respectent et ont le sentiment d'appartenir à une "CASTE";

* chaque entreprise a son (ou ses) négociateur social patenté celui qui mène les négociations difficiles "les négociations salariales par exemple".