

LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LE MANAGEMENT PARTICIPATIF

M. BENHENNI Abdelkader (*)

Le système des conventions collectives introduit en Algérie, dans le cadre des réformes des relations de travail, inaugure une nouvelle vision de la politique sociale dans l'entreprise. Après la politique dirigiste, centralisée et bureaucratique qui a prévalu en la matière jusqu'aux réformes, la convention collective instaure une politique "contractualiste", en faisant de cette dernière, le nouveau cadre juridique privilégié du dialogue et du partenariat dans l'entreprise.

Cependant, la convention collective elle-même s'intègre dans une vision nouvelle de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise. Cette vision substitue à l'organisation hiérarchique, et figée, une approche fondée sur la participation, de tous les partenaires sociaux de l'entreprise, à l'activité de gestion. De ce fait, la négociation devient un élément fondamental de la mobilisation des ressources humaines et participe, ainsi, au développement du nouveau type de management qui s'impose aujourd'hui dans le monde : le management participatif ou la gestion participative.

On rappellera pour mémoire, le développement du concept de participation dans un certain nombre de pays, avec les adaptations qu'il implique dans chacun d'eux, en fonction de la culture nationale, des contraintes sociales, des coutumes entrepreneuriales et des traditions syndicales.

Aussi, aux Etats-Unis, a-t-on vu se développer le concept de management participatif, fondé comme le rappellent les auteurs du "prix de l'excellence", sur le dialogue social au sein de l'entreprise, le respect de l'individu, et "les valeurs partagées" entre tous les partenaires de l'entreprise.

(*)- Secrétaire général du conseil constitutionnel

Le Japon quant à lui, a révélé au monde, dans les années 1970-80, les fameux "cercles de contrôle de qualité" qui ont fortement influencé le management participatif américain et la gestion participative en France, bien qu'on assiste depuis deux à trois ans à une forte réaction dans le monde occidental, à l'encontre du modèle Japonais et à un retour en force à une forme de management "patriotique" dans ces pays.

En fait, le pays d'élection de la négociation collective a été l'Italie qui a vu se développer cette forme de "participation contractuelle", avec les excès qui lui ont été reprochés : développement de la confrontation sociale dans l'entreprise à travers une lutte de pouvoir entre les syndicats et le patronat, disparité dans les régimes salariaux et les conditions de travail, accentuée par l'absence d'une législation sociale appropriée sur les conventions collectives et par l'inertie des pouvoirs politiques.

En France, avec l'introduction des cercles de qualité au début des années 1980 (15.000 cercles de qualité recensés en 1985), les lois AUROUX de Novembre 1982 élargissent le concept de participation en reconnaissant le droit d'expression des salariés afin de "relancer la politique contractuelle active en tant que ressort privilégié du progrès social".

Le droit de la négociation collective, qu'on retrouve aujourd'hui dans presque toutes les législations du monde, sinon dans les pratiques managériales de nombreux pays, est la consécration de conventions internationales de l'O.I.T.

La convention n- 154 et la recommandation de l'O.I.T n- 163 intervenues en 1981, préconisent le recours aux négociations collectives. Elles complètent la convention n- 98 de 1949 relative au droit d'organisation des conventions collectives.

Enfin, on rappellera que le terme négociation collective a été utilisé pour la première fois en Grande-Bretagne en 1891, dans une étude sur les mouvements coopératifs.

Ainsi, avant de parler en Algérie, de conventions collectives en tant que finalité du dialogue de la concertation ou du conflit social dans l'entreprise, il importe d'examiner d'abord le contexte dans lequel intervenait la convention collective, c'est à dire la négociation collective en tant que droit reconnu par la loi aux salariés, d'où les deux parties suivantes :

- 1- Le droit de la négociation collective.
- 2- Les conventions et accords collectifs.

I- Le droit de la négociation collective :

Il trouve son fondement, en premier lieu, dans l'article 04 de la loi n- 90-02 du 06 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 sur les relations de travail n- 90-11 du 21 Avril 1990, intègre cette approche des relations socio-professionnelles dans un cadre plus large, en consacrant dans l'article 05 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 sociales 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 induit au plan de la mise en place d'une information fiable se rapportant à ces réalités et de leur intégration au niveau de l'entreprise.

La négociation collective, qui est définie dans la loi 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.

Les champs d'intervention de la négociation collective :

Au départ, dans la loi n- 90-02 du 06 Février 1990, la préoccupation principale du 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 collectif, pouvant déboucher soit sur un accord, soit sur le recours à des intermédiaires pour la solution de ce conflit, soit sur une 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 du 21 Avril 1990 sur les relations de travail, titre intitulé "négociation collective", qui traite en fait de la convention collective.

Sens de la négociation collective

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

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 la convention n- 98 de 1949, sur le droit d'organisation et de négociation collective, qui oblige les Etats à promouvoir

voir et à favoriser la négociation collective par l'institution des procédures correspondantes en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation.

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 représentants syndicaux des travailleurs et d'employeurs dûment mandatés.

Au niveau de l'entreprise, chacune des parties est représentée au sein de la C.P.N par 03 à 07 membres. Pour les négociations de 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.

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 wilayas, une ou plusieurs branches, une ou plusieurs catégories 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 et plusieurs organisations syndicales représentatives des travailleurs d'autre part.

La notion de représentativité syndicale :

Cette notion est définie dans la loi n- 90-14 du 02 Juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

Syndicat représentatif des travailleurs :

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

- être constitué légalement depuis au moins 06 mois.
- regrouper au moins 20% de l'effectif total des travailleurs salariés de l'organisme employeur et / ou 20% au moins du comité de participation, si ce dernier existe.

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

Cependant, un syndicat représentatif ne peut disposer de structures syndicales au niveau de l'entreprise que s'il réunit, au moins, 30 adhérents. Dans ce cas, sa représentation est modulée en fonction du nombre d'ouvriers :

- 050 à 150 travailleurs salariés	: 01 délégué,
- 151 à 400 travailleurs salariés	: 03 délégués,
- 401 à 1.000 travailleurs salariés	: 05 délégués,
- 1001 à 4.000 travailleurs salariés	: 07 délégués,
- 4001 à 16.000 travailleurs salariés	: 09 délégués,
- au delà de 16.000 travailleurs salariés	: 11 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 syndicale des salariés est assurée par le comité de participation ou à défaut par des délégués syndicaux élus, directement, par l'ensemble des travailleurs salariés concernés, selon les propositions ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 50 personnes salariés, la représentation syndicale est assurée par un représentant syndical élu directement par l'ensemble du personnel, chaque fois que de besoin, pour des négociations collectives.

Syndicat représentatif des employeurs :

Pour les employeurs, cette notion ne concerne pas l'entreprise, mais des organismes syndicaux qui regroupent plusieurs employeurs.

Le syndicat représentatif d'employeurs est celui qui regroupe 20% des employeurs couverts par les statuts des unions, fédérations ou confédérations d'employeurs et au moins 20% des emplois relatifs à ces organismes, dans la circonscription territoriale considérée.

Négociation 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, représentant 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, comprenant au moins 20 travailleurs, 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	: 01 délégué,
- 51 à 150 travailleurs salariés	: 02 délégués,
- 151 à 400 travailleurs salariés	: 04 délégués,
- 401 à 1.000 travailleurs salariés	: 06 délégués.

Au delà de 1.000, 1 délégué pour chaque 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 représentants du personnel dans un organisme employeur de moins de 20 salariés.

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 1/3, au moins, des travailleurs concernés.

En cas de vacance, le délégué du personnel est remplacé par le travailleur qui a obtenu le nombre de voix, immédiatement inférieur à celui recueilli par le délégué absent.

Domaine de la négociation collective et de la participation :

La négociation collective :

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 du 06 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice de droit de grève, la loi du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail, la loi du 02 Juin 1990 relative à l'exercice du droit syndical.

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

Dans le processus de déclenchement de la grève, c'est également lui qui réunit le collectif des travailleurs pour décider de la grève.

Par ailleurs, l'organe syndical a pour mission principale, aux termes de la loi 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 a le droit d'organiser la promotion de cette activité et la formation 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.

Les syndicats ouvriers et ceux 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.

La participation :

Cependant, les organes de participation ont des missions tout à fait différentes des organes syndicaux. Leurs activités ne dépassent pas le cadre de l'entreprise, contrairement aux syndicats qui, à ce titre, s'intègrent dans une hiérarchie hors entreprise.

Les organes de participation disposent, aux termes de la loi, de cinq (5) missions fondamentales :

- **La mission de surveillance :** Le comité de participation est chargé par la loi de surveiller l'exécution des dispositions applicables en matière d'emploi, d'hygiène, de sécurité et celles relatives à la sécurité sociale.

En cas de violation des conditions de travail, entrant dans ses attributions de surveillance, le comité engage toute action appropriée auprès de l'employeur. Il devient de ce fait un collaborateur zélé de l'inspection du travail à qui il peut également dénoncer ces violations et dont il constitue le prolongement dans l'entreprise.

- La mission de représentation : Dans les organismes employeurs de plus de 150 travailleurs où il existe un Conseil d'administration, le comité de participation désigne parmi, ces membres ou en dehors d'eux, les administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein de ce conseil, en application de la législation en vigueur.

Cette mesure s'applique sans distinction aux entreprises privées et aux entreprises publiques. Pour ces dernières, il convient de rappeler que l'article 26 de la loi du 12 Janvier 1988 portant loi d'orientation sur les E.P.E, prévoyait que pour les sociétés par actions, le conseil d'administration comprend 02 administrateurs obligatoires, représentant les travailleurs élus dans les conditions prévues par l'ordonnance du 16 novembre 1971 portant G.S.E. Cette dernière étant supprimée par la loi, l'assemblée des travailleurs de l'ordonnance précitée, qui assumait cette prérogative, est remplacée par le comité de participation.

A l'heure actuelle, aucune disposition législative ne prévoit la désignation d'administrateurs, représentant les travailleurs, au sein du Conseil d'administration des sociétés par actions privées. Il faut attendre peut-être pour cela, la réforme en cours du code de commerce. Cependant, rien n'interdirait de combler éventuellement ce vide juridique, dans le secteur privé, par une convention collective.

- La mission de gestion : Le comité de participation gère les œuvres sociales. Si cette gestion est confiée à l'organisme employeur avec son accord, elle intervient dans le cadre d'une convention entre les parties qui précisera les conditions, les modalités d'exercice et le contrôle.

- La mission de consultation : elle est exercée par le comité de participation dans un certain nombre de domaines. L'employeur doit consulter le comité, obligatoirement, avant toute décision. Les avis sont rendus par l'organe de participation dans les 15 jours de sa saisine.

La consultation du comité de participation se rapporte aux domaines suivants :

- les plans annuels et bilans de leur exécution,
- les plans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage et les modèles de contrats y afférents,
- l'organisation du travail et les modèles de contrats de travail
- les projets de restructuration de l'emploi,
- le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Sur ce dernier point, en cas de désaccord, l'inspecteur de travail est saisi obligatoirement.

On constate que la mission de participation est la plus efficiente dans les domaines relatifs à la consultation obligatoire du comité de participation, par l'employeur.

- La mission d'information : Le comité de participation doit informer régulièrement les travailleurs des questions traitées, sauf celles concernant les process de fabrication, les relations avec les tiers et toutes relations confidentielles ou secrètes.

Pour l'accomplissement de sa mission d'information, la loi donne au comité certaines prérogatives d'information et de consultation des documents de gestion de l'entreprise. A ce titre, il est fait obligation à l'employeur de communiquer, tous les trimestres, les informations sur la progression de la production, des ventes et de la productivité, sur l'évolution des effectifs et de la structure de l'emploi, sur les absences quelque soit leur cause, sur l'application du règlement intérieur. Il faut rappeler qu'en France, ce genre d'informations font également l'objet d'un bilan social, instauré en Juillet 1977. Ce bilan est présenté par l'employeur au comité d'entreprise. Le défaut d'élaboration ou de présentation d'un tel bilan est puni d'une amende.

Le comité dispose dans le cadre de sa mission, d'un droit de consultation des documents financiers et comptables de l'entreprise notamment, les bilans, comptes d'exploitation, comptes profits et pertes. La question se pose de savoir si le comité de participation peut exiger la communication d'autres documents de gestion que ceux énumérés par la loi. A priori, rien ne s'y oppose puisque, le comité de participation peut accéder à toute information financière et comptable de l'entreprise, par l'intermédiaire de ses représentants au conseil d'administration.

Les attributions du délégué du personnel sur le lieu de travail sont plus restreintes et s'exercent sous le contrôle du conseil de participation. Ses attributions se rapportent uniquement aux deux missions de surveillance et d'information, telles qu'elles ont été développées ci-dessus.

Il faut préciser que l'article 151 de la loi du 21 Avril 1990 sur les relations de travail, réprime toute entrave à la constitution et au fonctionnement du comité de participation ou à l'exercice de ses attributions ou de ceux des délégués du personnel ainsi que le refus d'accorder les moyens et faciliter reconnus par la loi (amende de 5.000 à 20.000 DA et prison de 1 à 3 mois).

Toutefois, l'entrave au libre exercice du droit syndical est puni quant à lui d'une amende de 10.000 DA à 50.000 DA (50.000 DA à 100.000 DA d'amende et 30 jours à 6 mois de prison en cas de récidive).

A travers la comparaison des activités des organes de participation et des organes syndicaux, on relève que, la structure syndicale intègre dans son champ d'intervention toutes les attributions exercées au sein de l'entreprise par les organes de participation, avec des pouvoirs de négociation et de confrontation que ne détiennent pas ces organes. Ainsi, la structure syndicale, à travers son action, constitue un véritable organe démultiplicateur de l'activité des organes de participation, dans lesquels d'ailleurs le syndicat doit compter aux termes de la loi, un certain nombre d'adhérents (20%) en matière de délimitation des attributions des organes de participation et des structures syndicales, la définition des compétences des uns et des autres ne s'exprime pas en termes d'éventail ou de domaines d'intervention, mais plutôt en termes de degré et de pouvoirs de négociation. Ainsi, un problème qui naît au niveau d'un organe de participation peut très bien aboutir au déclenchement d'une action syndicale de revendication ou de consultation, pouvant être résolue soit par une grève soit par une convention collective à laquelle seuls peuvent-être parties, les représentants syndicaux des travailleurs.

II- La sanction de la négociation collective : Les conventions collectives :

Les différentes lois intervenues, en matière de relations de travail parlent de conventions et d'accords collectifs. Cependant, le titre VI de la loi du 21 Avril 1990 intitulé "négociation collective", se limite à définir, comme cadre juridique de ces négociations, la convention collective. L'accord collectif qui apparaît dans d'autres articles de la loi n'est plus évoqué et n'est pas défini, sinon que l'article 114 de la loi précitée stipule que la convention collective est "un accord écrit sur les conditions d'emploi et de travail par une ou plusieurs catégories professionnelles".

En règle générale, le terme "convention collective" n'embrasse pas tous les accords qui naissent de la négociation collective. La convention collective est une sous-catégorie d'une espèce beaucoup plus large que sont les accords collectifs qui dépassent le cadre des rapports de travail. Ceci se déduit, d'ailleurs de l'expression de l'article 114 de la loi. "La convention collective est un accord". Dans certains cas, l'accord collectif se rapporte à un ou plusieurs thèmes contenus dans la convention collective (maladie, absences, salaires...). Dans cette optique, l'article 106 de la loi précise que les modalités d'utilisation du crédit horaire de 10 heures, accordées par la loi aux délégués du personnel fait l'objet d'un accord avec l'employeur. Cependant, cet accord n'entre pas dans le cadre de la négociation collective en tant que moyen entre les mains de la structure syndicale, tel que cela a été évoqué ci-dessus.

Cet accord est conclu entre les délégués du personnel et l'employeur.

Portée et hiérarchie de la convention collective dans les relations de travail :

L'article 8 de la loi du 21 avril 1990 sur les relations de travail précise que les droits et obligations dans les relations de travail, au sein de l'organisme employeur, sont régis par la législation, la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat de travail.

Il semble à priori, à travers l'énumération de l'article 8, que la loi a voulu établir une sorte de hiérarchie des différentes sources du droit du travail. Il est certain que la réglementation constitue un moyen d'application de la loi, à laquelle elle doit-être soumise. De même, est-il légitime d'admettre que le contrat de travail, en tant qu'il définit des relations individuelles de travail, ne doit pas déroger aux textes de rang supérieur notamment la loi, la réglementation et les conventions et accords collectifs. C'est ainsi que la loi définit pour le contrat de travail un certain nombre de conditions qu'il doit respecter.

La législation et la réglementation de travail et leurs rapports avec le contrat de travail :

Ces rapports sont clairement définis par un certain nombre d'articles de la loi du 21 avril 1990. Ainsi, l'article 136 de la loi stipule que "toute clause d'un contrat de travail contraire aux dispositions législatives et réglementaires est nulle et de nul effet et remplacée de plein droit par les dispositions de la présente loi".

L'article 137 ajoute également que même si le contrat de travail comporte des clauses qui dérogent dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs, ces clauses sont nulles.

Par ailleurs, pour marquer la totale soumission du contrat de travail à la loi et à la réglementation ainsi que la parfaite cohésion qui doit exister entre ces différentes sources du droit du travail, l'article 62 de la loi précise que le contrat de travail doit-être modifié chaque fois que la loi et le règlement énoncent des règles plus favorables, aux travailleurs, que celles incluses dans le contrat.

Cependant, tout en imposant au contrat de travail sa soumission à la législation et à la réglementation en vigueur, la loi et notamment l'article 63 précise, que le contrat de travail peut faire l'objet de modifications par "la volonté commune" du travailleur et de l'employeur.

Outre les règles précises de la loi auxquelles doit se conformer le contrat de travail, l'article 17 de la loi définit le principe d'égalité des travailleurs en matière d'emploi, de conditions de travail et de rémunération. A ce titre, la loi interdit toute discrimination fondée

sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat. De telles mesures, dans un contrat de travail, sont nulles et de nul effet.

Le contrat de travail et les conventions et accords collectifs :

L'article 62 de la loi précise que le contrat de travail est modifié lorsqu'une convention ou accord collectif énoncent des règles plus favorables, aux travailleurs, que celles stipulées dans le contrat. Cependant, cette modification n'est pas automatique et ne concerne pas tous les contrats de travail. Seuls les contrats soumis au champ d'application de la convention collective sont concernés par la modification.

Ceci est confirmé par l'article 118 de la loi qui précise que les conditions plus favorables, contenues dans les différentes conventions collectives, s'appliquent à un organisme employeur lorsque celui-ci est partie prenante. Toutefois, si le contrat de travail comporte des dispositions plus favorables que la convention collective, ce sont les dispositions du contrat de travail qui demeurent applicables.

Les rapports entre la convention collective, la législation et la réglementation :

A la lecture de l'article 153 de la loi, on relève que les violations aux dispositions des conventions et accords collectifs sont reprises comme des infractions à la législation du travail. Cet article met la convention collective au niveau de la loi. Faut-il comprendre qu'étant de même niveau que la loi, une convention collective peut déroger à celle-ci ? Dans certains pays, par exemple, la convention collective peut se substituer et déroger à la loi, comme c'est le cas en Italie ou bien en France, dans certains domaines précis.

Ce point de vue, fondé sur l'article 153 de la loi conduirait à admettre que la convention collective étant de niveau législatif, donc supérieur à la réglementation, peut modifier ou déroger à cette dernière.

Toutefois, la formulation de l'article 134 de la loi permet de déduire, au contraire, qu'une convention collective ne doit pas être en violation de la législation et de la réglementation en vigueur. La convention doit respecter la loi et le règlement et ne pas léser gravement les intérêts des tiers. Dans le cas contraire, il appartient à l'inspecteur du travail de soumettre d'office cette convention à la juridiction compétente. L'article 17 ajoute par ailleurs, qu'au même titre que le contrat de travail, la convention collective doit respecter le principe d'égalité en matière d'emploi, de rémunération et des conditions de travail.

Ainsi, la convention collective ne doit pas violer la loi et le règlement. Mais la loi du 21 Avril 1990 ménage un certain nombre de domaines que les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent faire régir, au moyen de la négociation collective, par la convention collective.

La convention collective et le règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire dans tout organisme employeur occupant au moins 20 travailleurs et plus. Il contient des dispositions relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions d'absence et de licenciement et à la discipline.

Toutefois, aux termes de l'article 78 de la loi, le règlement intérieur ne peut limiter ou supprimer les droits des travailleurs découlant des conventions collectives (ainsi d'ailleurs que des lois et règlements), sinon ces mesures sont nulles et de nul effet.

Les domaines régis par les conventions collectives :

Le contenu de la convention collective est défini par l'article 120 de la loi et se rapporte à toutes les conditions de travail et d'emploi. Cependant, si le domaine d'intervention de la convention collective ne doit pas violer ou déroger aux dispositions de la loi ou du règlement, tel que cela ressort de l'article 134 de la loi, il convient toutefois de nuancer ce principe de soumission de la convention collective à la loi et au règlement. En effet, on constate que ce principe est surtout mis en avant par la loi pour interdire à la conven

-tion collective de modifier les conditions de travail et d'emploi dans un sens contraire aux droits reconnus du travailleur ou défavorable aux conditions de travail en vigueur. Est-ce à dire que lorsque la convention introduit des conditions plus favorables que la loi, ces conditions se substituent aux dispositions législatives ? Cette interprétation peut se déduire de l'article 62 de la loi qui précise que "le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées".

De ces différentes considérations, on en déduit les deux principes cardinaux suivants qui régissent le domaine des conventions collectives :

1- La convention collective ne peut jamais énoncer des normes qui violent la loi et le règlement dans le sens d'une aggravation des obligations ou des contraintes imposées aux travailleurs, sauf dérogations expresses prévues par la loi.

2- La convention collective, dans les domaines qui lui sont définis par la loi, peut introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs que les dispositions légales et réglementaires. Il s'agit dans ce cas de règles minimas qui peuvent être améliorées par convention.

Pour illustrer cette philosophie de la loi, examinons respectivement ces deux points :

1- domaines confiés par la loi à la convention collective pour déroger dans un sens défavorable aux conditions législatives :

Le premier exemple est illustré par l'article 18 qui pose comme principe général que la période d'essai d'un travailleur ne doit pas dépassée 10 mois. Cependant, cette période peut aller jusqu'à 12 mois pour les postes de travail de haute qualification. Il est laissé le soin à la convention collective de définir les périodes d'essai par catégorie de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.

Le deuxième exemple ressort de l'article 27 qui définit le travail de nuit. Toutefois, cet article renvoie à la convention collective le soin de préciser les règles et conditions du travail de nuit ainsi que les droits y afférents. La loi interdit toutefois, le travail de nuit des jeunes de moins de 19 ans et des femmes. Mais, des dérogations peuvent-être accordées, pour ces dernières, par l'inspection du travail.

L'exemple le plus important se rapporte à la compression d'effectifs, définie par les articles 69 à 75 de la loi. Cette mesure intervient pour des raisons économiques. Cependant, la loi ne précise pas qu'elles peuvent être ces raisons économiques.

La compression de personnel est une mesure ultime, accordée à l'employeur, qui doit être décidée après négociation collective. Avant d'y recourir, la loi impose à l'employeur d'utiliser tous les moyens susceptibles de réduire le nombre des licenciements collectifs. Ces moyens préventifs sont définis par la loi :

- réduction des horaires de travail

- travail à temps partiel
- mise à la retraite légale
- possibilités de transfert du personnel vers d'autres activités ou d'autres entreprises (licenciement en cas de refus du travailleur contre paiement d'une indemnité)
- formation, recyclage.

Une fois ces moyens épuisés et après négociation collective sur le principe de la compression d'effectifs, la convention collective fixe les modalités de cette compression sur la base d'un certain nombre de critères se rapportant à l'ancienneté, à l'expérience et à la qualification pour chaque poste de travail (voir avec le système américain du seniority-system).

Les mêmes conditions sont imposées par la loi, lorsque l'organisme employeur change de situation juridique (en cas de cession par exemple). Le nouvel employeur doit maintenir en l'état tous les contrats de travail, sauf à utiliser les mêmes règles qu'en cas de compression d'effectifs ou de licenciement.

2- La convention collective en tant que moyen d'amélioration des règles législatives :

Deux cas sont visés expressément dans la loi. Le premier se rapporte aux articles 22 et 23 de la loi relative à la durée légale du travail (44 heures par semaine, réparties en 05 jours ouvrables minimum).

L'article 23 permet de modifier la durée du travail, par conventions collectives, soit en réduisant cette durée en cas de travaux pénibles, dangereux ou contraignants sur le plan physique ou nerveux, soit en allongeant cette période pour certains postes de travail, comportant des périodes d'inactivité.

Le deuxième cas est défini par les articles 42 et 45 qui fixent respectivement la durée minimum du congé supplémentaire dans les régions du Sud (10 jours) et la possibilité d'augmentation de la durée du congé principal pour les travailleurs exerçant des travaux pénibles, dangereux ou contraignants sur les plans physique ou nerveux. Pour ces deux articles, leurs modalités d'application interviennent par conventions collectives.

D'une manière générale, le domaine d'intervention des conventions collectives est défini par l'article 120 de la loi :

- Classification professionnelle;
- Normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition, durée de travail effectuée pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d'inactivité;
- salaire de base minimum;
- indemnités (ancienneté, heures supplémentaires, indemnité de zone);
- primes liées à la productivité et aux résultats de travail;
- rémunération du rendement, promotion dans le travail;
- remboursement de frais engagés;
- période d'essai et préavis, absences spéciales;
- procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail, service minimum en cas de grève;
- exercice du droit syndical, formation professionnelle, assistance sociale, durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation.

Il convient de préciser que ces différents domaines qui sont définis à la convention collective ne sont pas limitatifs mais seulement indicatifs, aux termes de la loi.

Champ d'application de la convention collective :

L'article 115 de la loi prévoit que la convention collective détermine son champ d'application aussi bien professionnel que territorial.

La convention collective peut régir une ou plusieurs catégories socio-professionnelles et inclure un ou plusieurs organismes employeurs.

Au plan territorial, la convention peut concerner une ou plusieurs entreprises. Elle peut revêtir un caractère local, régional ou national.

Cette différenciation du champ d'application des conventions collectives conduit à l'instauration d'une forme de hiérarchie entre elles. Ainsi, la loi distingue la convention collective d'entreprise et les conventions collectives de rang supérieur.

La convention collective d'entreprise est un accord conclu entre l'employeur ou ses représentants et les représentants syndicaux des travailleurs issus du ou des syndicats les plus représentatifs aux termes de la loi. La négociation d'une convention collective d'entreprise se négocie au lieu du siège de l'organisme employeur.

Les conventions collectives de rang supérieur sont celles qui dépassent le cadre de l'organisme employeur, soit qu'elles impliquent deux ou plusieurs employeurs indépendamment de leur implantation géographique, soit qu'elles touchent un ou plusieurs secteurs d'activité, soit qu'elles concernent des catégories professionnelles déterminées, dans plusieurs entreprises, soit que le champ d'application est de nature territoriale (communal, intercommunal, wilaya, interwilaya , national).

Pour ces conventions collectives supérieures, les partenaires à la négociation collective sont, aux termes de l'article 122 de la loi

sur les relations de travail, les représentants désignés par les syndicats les plus représentatifs, des employeurs et des travailleurs (la notion de syndicat d'employeurs ou de travailleurs le plus représentatif est définie par les articles 34 à 39 de la loi relative au droit syndical).

La négociation collective des conventions de rang supérieur s'effectue, selon le cas, soit au siège de la commune (champ d'application limité à la commune), soit au siège de la wilaya (champ d'application étendu à plusieurs communes d'une wilaya ou à toute la wilaya, soit à Alger pour les conventions collectives touchant plusieurs wilayas, ou une ou plusieurs branches d'activité ou applicable à l'échelon national).

Durée de la convention collective :

L'article 117 de la loi stipule que la convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Il appartient aux parties de préciser la durée dans le temps de la convention. Toutefois, si une convention collective a été conclue pour une durée déterminée et si à la fin de cette période, elle n'est pas remplacée ou complétée par une autre convention, elle devient une convention collective à durée indéterminée et demeure applicable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention.

La loi ne fixe pas de délais à l'issue desquels les partenaires sociaux sont tenus obligatoirement d'engager des négociations collectives, comme c'est le cas en Italie par exemple (03 ans) ou en France (01 an), bien que l'article 152 de la loi réprime, d'une peine d'amende (1.000 à 4.000 DA) tout refus de négociation dans les délais légaux. Il convient de préciser qu'il n'existe pas de délais légaux de validité d'une convention collective, sachant que la durée de la convention est fixée contractuellement. Cependant, la convention collective peut être dénoncée par les partenaires soit dans sa totalité soit dans certaines de ses dispositions seulement.

Mais, une fois conclue et enregistrée, la convention collective ne peut-être dénoncée qu'après un délai de 12 mois, à l'issue duquel une autre convention collective peut-être conclue.

La dénonciation d'une convention collective intervient par lettre recommandée, adressée à l'autre partie et notifiée à l'inspection de travail. Ceci implique, aux termes de la loi, que de nouvelles négociations doivent être engagées dans les 30 jours de cette dénonciation. C'est ce délai, en fait, que vise l'article 152 de la loi, en matière de pénalité pour non respect des délais légaux de négociation.

Exécution d'une convention collective :

Une fois conclue, la convention collective est enregistrée par les parties ou la partie la plus diligente. L'enregistrement intervient auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal, compétente territorialement. C'est la nature de la convention qui détermine la compétence territoriale de l'inspection du travail et du tribunal. Cette compétence est liée au siège de la négociation, aux termes de l'article 126 de la loi.

L'article 119 impose aux organismes employeurs l'obligation d'assurer une publicité suffisante aux conventions collectives auxquelles ils sont parties prenantes, en direction des collectifs de travailleurs concernés. La loi impose, en outre, à l'employeur de mettre en permanence un exemplaire de la convention collective à la disposition des travailleurs, dans tout lieu de travail individualisé.

Bien que la loi ne le dise pas, il est évident que cette obligation d'information des travailleurs, sur les conventions collectives, incombe également sinon plus, aux représentants syndicaux des travailleurs.

La convention collective oblige toutes les parties signataires, qui doivent en assurer l'exécution. L'article ajoute qu'elle s'impose également à toute partie qui y adhère. Cependant, les techniques d'adhésion des parties non signataires, au départ, d'une convention collective ne sont pas définies par la loi. Cette adhésion peut, par exemple, ne concerner qu'une partie des dispositions d'une convention collective. Il n'est pas exclu par ailleurs qu'une convention collective, existante dans un secteur déterminé, puisse être étendue par voie législative à d'autres secteurs ou catégories sociales.

Contentieux des conventions collectives :

Il est régi par les articles 128, 129 et 130 de la loi. La loi confie, en premier lieu, à l'inspection du travail la mission de veiller à l'exécution des conventions collectives et de trancher, dans le cadre de ses prérogatives, tout différend dont elle peut être saisie.

Il appartient, également, à toute personne liée par une convention collective d'intenter tout genre d'action en vue de son exécution. Cette action peut également aboutir à la réparation de préjudices causés par la violation d'une convention collective.

Outre les personnes concernées directement par une convention collective, les actions, visant à l'application de cette convention, appartiennent également aux organisations syndicales qui peuvent exercer des actions judiciaires en leur nom propre en plus de la défense des intérêts de leurs membres.

Ce contentieux peut revêtir divers aspects, soit celui de l'annulation, soit celui de l'interprétation, soit celui de l'exécution. Il peut être de nature civile ou pénale.

CONCLUSION :

D'une manière générale, l'aboutissement d'une convention collective implique, pour les travailleurs soit un gain financier consacré par une amélioration du système de rémunération, soit un gain qualitatif dans le domaine des conditions de travail et d'emploi. Pour l'employeur, il s'agit dans tous les cas de figure d'une aggravation de ses charges.

On constate, toutefois, que la loi ménage des cas où la convention collective et la négociation d'une manière générale, doit conduire les partenaires sociaux, au-delà de leurs propres intérêts égoïstes, à se pencher sur l'avenir de l'entreprise et à défendre sa pérennité par de nécessaires concessions de part et d'autre.

Car, quelque soient les intérêts des uns et des autres, il importe, avant toute chose, dans une négociation collective que soit préserver l'équilibre financier de l'entreprise, que sa viabilité économique soit sauvegardée, que son potentiel sur le marché et ses capacités concurrentielles ne soient pas trop entamés.

La négociation collective et à travers elle la convention collective ouvre, en matière de relations de travail, une ère de dialogue et de concertation qui permettra aux partenaires sociaux de prendre en charge les intérêts réciproques et l'intérêt bien compris de l'entreprise. Ceci, n'implique nullement que cette nouvelle approche des relations de travail aboutissent à éliminer, du jour au lendemain, les luttes de pouvoir dans l'entreprise, que les contestations et les conflits ne puissent plus ressurgir, qu'enfin l'harmonie règnera. Il s'en faudra de beaucoup. Mais, la démarche de négociation, de participation, de prise en charge réelle du potentiel de créativité, d'énergie et de pouvoir que représentent les ressources humaines, peut permettre de donner à l'entreprise algérienne l'impulsion et l'effet de synergie pour la réhabiliter avec l'effort, le rendement et la productivité.

Mais, il appartient à chaque partenaire dans l'entreprise de considérer qu'il ne peut détenir seul la vérité.