

NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL ET EMERGENCE DES ACTEURS SOCIAUX EN ALGERIE

(Résumé)

En entamant en 1990 le renouvellement complet de la législation du travail, le pouvoir algérien s'inscrit, en la poursuivant, dans une tradition déjà ancienne de transformation des rapports sociaux par le Droit.

Déjà en 1971, une ordonnance, suivie de textes d'application nombreux, venait institutionnaliser la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, et codifier les rapports collectifs de travail.

Elle faisait des acteurs sociaux, des "partenaires" aux intérêts convergents, c'est du moins la grille de lecture du droit que proposait le discours de la Charte de la Gestion Socialiste des Entreprises (GSE).

Acteurs d'une entreprise définie comme une cellule du système de planification et instrument de la politique économique de l'Etat, il était inscrit dans la logique même du système la possibilité permanente pour ce dernier de se substituer aux directeurs d'entreprises ainsi qu'aux représentants syndicaux des travailleurs.

En 1978, la loi relative au Statut Général du Travailleur (SGT) est promulguée et sera suivie de plus d'une centaine d'autres textes. Ils avaient vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs qu'ils soient salariés ou fonctionnaires, dans le secteur public ou dans le secteur privé, dans la production les services ou l'administration. Le monde du travail va ainsi se trouver enserré dans un réseau complexe et rigide de normes juridiques émises exclusivement par l'Etat. Les acteurs sociaux vont très vite devenir les "collaborateurs" par nécessité, pour appliquer et/ou détourner la loi. Ils perdent ainsi complètement une identité qu'ils avaient eu quelques difficultés à se forger dans le cadre de la GSE.

Le nouveau droit du travail, à la différence du précédent, est constitué de quelques lois-cadre, parti-pris délibéré et explicite de l'Etat qui marque ainsi sa volonté de se désengager de la gestion des rapports de travail dans les entreprises publiques dont le régime juridique a pour l'essentiel était aligné sur les entreprises privées. Le corollaire de cette option est évidemment la liberté accordée aux acteurs sociaux, dans le cadre de la négociation collective, de produire et développer des normes professionnelles et des pratiques plurielles, différentes voire contradictoires. Or visiblement, si l'on en juge d'après les retards pris dans l'application du nouveau dispositif juridique, il y a pour le moins quelques réticences des acteurs à investir ces nouveaux espaces de liberté. L'une des raisons de ces difficultés tient précisément dans le fait que le nouveau droit présuppose l'existence d'acteurs puissants, aux intérêts cristallisés et contradictoires or cela n'est apparemment pas le cas. Une lecture même rapide des premières conventions collectives et des règlements intérieurs montre à l'évidence que les consensus établis sous l'empire de l'ancienne législation ont été reconduits.

Ainsi donc, si la répartition des rôles sur le plan juridique entre les employeurs et les représentants des travailleurs est claire (I), le nouveau droit n'en comporte pas moins des ambiguïtés qui vont activer les difficultés d'émergence sociale des acteurs (II), ce qui ne peut pas ne pas avoir de conséquence sur la pratique et les résultats de la négociation (III).

I. IDENTIFICATION JURIDIQUE DES ACTEURS SOCIAUX

Un nouveau statut juridique du travailleur ?

Le passage d'une définition politico-idéologique du travailleur à une définition fondée sur le contrat de travail n'est pas étranger à l'abandon d'une conception institutionnelle de l'entreprise. Défini par le salaire et par le lien de subordination à son employeur, les travailleurs et leurs représentants syndicaux gagnent en libertés ce qu'ils perdent en prérogatives.

Les employeurs

Ce terme est à nouveau utilisé pour les dirigeants d'entreprises du secteur public, alors que le SGT lui avait préféré celui "d'organisme employeur".

Ses pouvoirs sont très étendus, la loi les sanctionne en les encadrant cependant de manière plus ou moins stricte selon les domaines et les matières.

Un décret fixant le statut des cadres dirigeants est venu introduire un certain nombre d'ambiguïtés quant à leur statut puisqu'il en fait des salariés liés au Conseil d'Administration par un contrat qualifié de contrat de travail alors que certaines de ces clauses en ferait plutôt un mandat. Au delà des problèmes juridiques que soulève ce statut, il convient de souligner que la conception qui le sous-tend est empreinte de défiance vis-à-vis des cadres dirigeants de l'entreprise ce qui ne facilite pas l'émergence de ce patronat public dont l'existence est présupposée par le nouveau droit du travail.

Le repositionnement de l'Etat

Il est perceptible notamment à travers les textes qui organisent la refonte de l'Inspection du travail qui voit ses pouvoirs d'injonction supprimés au profit de missions de conseil et de contrôle de l'application de la législation.

II. IDENTIFICATION SOCIOLOGIQUE DES ACTEURS SOCIAUX

Si le droit met en scène des acteurs dont les rôles sont précisément définis, il reste que les normes juridiques s'inscrivent dans un contexte marqué par une histoire et une culture d'entreprise dont on décèlera les marques à travers les pratiques sociales du patronat et des syndicats de travailleurs.

S'agissant des employeurs publics, leur discours et leur pratique oscillent entre ceux d'un patronat soucieux d'exercer la plénitude de ses pouvoirs et ceux de syndicalistes chargés de défendre les intérêts de la communauté des travailleurs.

Les syndicats, et plus précisément le syndicat dominant, après avoir dénoncé cette nouvelle législation, privilégie la négociation au niveau national, les débats de politique économique et la reconduction de la situation antérieure au niveau des entreprises.

Les uns et les autres ont délibérément opté pour des stratégies extrêmement politisées de manière à apparaître notamment aux yeux du gouvernement comme des représentants incontournables.

Si le syndicat n'a visiblement pas renoncé à être comme l'affirmait la Charte de 1976 "partie intégrante du pouvoir" le problème de sa représentativité risque à terme de devenir un problème essentiel.

Les conflits collectifs de travail, peuvent aussi constituer un angle d'approche qui permet de révéler en négatif la façon dont les travailleurs perçoivent et les dirigeants d'entreprises et ceux qui sont censés les représenter.

Il reste que la constitution d'acteurs sociaux distincts de l'Etat dépasse très largement le monde du travail et apparaît comme un enjeu de société.

III. LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Les textes en font le coeur de la nouvelle législation du travail. Par son champ d'application et son objet extrêmement larges, elle ouvre aux acteurs la possibilité d'agir sur les conditions de travail et d'emploi et de devenir des producteurs de normes.

Ce caractère libéral pose le problème des fonctions de la négociation collective, était-elle cet instrument privilégié de démocratisation des rapports de travail ou une modalité spécifique d'introduction d'une flexibilité que devront gérer les acteurs ?

La pratique de la négociation semble indiquer que ces deux aspects sont présents à l'esprit des acteurs qui s'engagent dans la négociation avec beaucoup de réticence.

Le contenu des conventions collectives déjà signées est de ce point de vue très révélateur.

Communication présentée à l'Atelier de Travail " Travail-Société et Mouvements Sociaux " - ALGER : 26 - 28 Septembre 1992 - Ecole Nationale d'Administration - [HYDRA]

RP1/151



NOUVEAU DROIT AU TRAVAIL ET EMERGENCE
DES ACTEURS SOCIAUX EN ALGERIE
[Résumé]
Par: Aïssa LAZIB-ALOUACHE
Université d'Oran
[ALGERIE]

00000 TRAVAIL - SOCIÉTÉ ET MOUVEMENTS SOCIAUX
Etude comparative des cas de l'ALGERIE et du NIGERIA 00000

ATELIER DE TRAVAIL