

**CIRCULAIRE N°72 DU 17 JUILLET 1990
RELATIVE A LA NEGOCIATION DES
CONVENTIONS COLLECTIVES**

1 - La loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail consacre la négociation collective comme moyen privilégié de détermination des conditions d'emploi et de travail dans le cadre et dans le prolongement des dispositifs législatifs régissant le monde du travail.

C'est ainsi que cette loi prévoit (article 120) que les conventions collectives peuvent traiter notamment :

- ◆ de la classification professionnelle,
- ◆ des normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition,
- ◆ des salaires de base minimum correspondants,
- ◆ des indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone,
- ◆ des primes liées à la productivité et aux résultats du travail,
- ◆ des modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés,
- ◆ des remboursement de frais engagés,
- ◆ de la période d'essai et de préavis,
- ◆ de la durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d'inactivité,
- ◆ des absences spéciales prévues au titre de la loi,
- ◆ des procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail,
- ◆ du service minimum en cas de grève,
- ◆ de l'exercice du droit syndical compte tenu des dispositions de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical,
- ◆ de la durée des conventions collectives et des modalités de leur reconduction, révision ou dénonciation.

2 - Cette même loi précise également que la convention collective :

- ◆ est un accord écrit (sous peine de nullité),
- ◆ est conclue au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs comme elle peut être également conclue entre un groupe ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs d'autre part.

3 - Les conditions de représentation des parties à la négociation des conventions d'entreprises ou celles de rang supérieur sont précisées dans la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical et ce aussi bien pour les organisations syndicales de travailleurs que d'employeurs (articles 34 à 37).

Cette même loi établit que la négociation est d'abord le privilège des organisations syndicales représentatives et précise le mode de représentation des travailleurs, orsqu aucune organisation syndicale ne remplit les conditions de représentativité (article 42) ou lorsque l'entreprise occupe moins de vingt (20) travailleurs salariés.

[X Ancienne formulation : « moins de cinquante (50) travailleurs salariés]

NB : Depuis la modification de l'art 41 de la loi n° 90-14 par la loi n° 91-30, l'effectif minimum permettant la désignation de délégués syndicaux est de 20 travailleurs.

4 - Par ailleurs, les articles 123 à 125 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 précisent les modalités d'organisation de la négociation des conventions collectives (composition des commissions paritaires de négociation, conduite des négociations) et les modalités d'exécution des dispositions qui y sont contenues (articles 126 à 129 et 131 à 133 de cette même loi).

5 - Enfin la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 précise que les inspecteurs du travail veillent à l'exécution des conventions collectives et sont saisis de tout différend concernant leur application et laisse à ces derniers l'initiative de soumettre à la juridiction compétente « la convention collective qu'ils estiment contraire à la législation et à la réglementation en vigueur. »

[X Supprimé : « ou lèse gravement les intérêts de tiers. »]

NB : Depuis la modification de l'art 134 de la loi n° 90-11, la portion de phrase « ou lèse gravement les intérêts de tiers » a été supprimée.

De même, toute infraction aux stipulations des conventions collectives ou accords collectifs est assimilée à une infraction à la législation du travail et est réprimée conformément à la loi.

6 - Les principales indications rappelées plus haut indiquent à l'évidence que le processus de négociation collective au sein des organismes employeurs peut être engagé immédiatement puisqu'il n'exige aucun texte particulier d'application.

Il appartient donc aux partenaires sociaux de s'y impliquer pour ajuster et développer leurs relations de travail sur la base de la nouvelle législation du travail.

De telles démarches recevront l'appui de l'Inspection Générale du Travail tandis que l'Institut National du Travail et d'autres centres d'expertises nationaux publics ou privés pourront être sollicités dans des cadres contractuels pour apporter un soutien utile aux partenaires sociaux pour l'élaboration de conventions collectives.

Le Ministre des Affaires Sociales

Mohamed GHRIB