

**CIRCULAIRE N°009 DU 1^{er} OCTOBRE 1991
RELATIVE A LA NEGOCIATION DES
CONVENTIONS COLLECTIVES**

J'ai l'honneur de rappeler à votre attention la circulaire n° 72 du 17 juillet 1990 par laquelle l'ensemble des partenaires sociaux ont été invités à engager rapidement le processus de négociation des conventions collectives afin de permettre à chaque entreprise de se doter de cet instrument de gestion des relations de travail.

La présente circulaire a pour objet d'apporter quelques conseils et éléments d'information susceptibles d'aider les partenaires sociaux dans la réalisation de cette action.

Il y a lieu de rappeler tout d'abord que la négociation collective vise et concerne les professions, entreprises et organismes, publics et privés, de toutes les branches d'activité économiques y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial à l'exception des secteurs d'activités prévus à l'article 3 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990.

Les conventions collectives peuvent avoir un champ d'application limité à l'entreprise ou dépasser le cadre de cette dernière et concerner ainsi un secteur, une profession ou un territoire. Elles peuvent être conclues pour une ou plusieurs catégories professionnelles. Au sein de l'entreprise, les négociations se déroulent entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs. Les conventions collectives de rang supérieur (sectorielles, professionnelles ou territoriales) sont conclues entre d'une part un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives et d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs représentatives.

La négociation des conventions collectives est menée au sein des commissions paritaires de négociation composées, pour chacune des parties, de 3 à 7 membres pour les conventions collectives d'entreprises et d'un maximum de 11 membres pour les conventions collectives de rang supérieur.

Les membres des commissions paritaires sont désignés par les parties qu'ils représentent et doivent être dûment mandatés par elles.

Chacune des parties à la négociation désigne un président qui exprime le point de vue majoritaire des membres de la délégation qu'il conduit et dont il devient le porte-parole.

Pour ce qui est du déroulement de la négociation elle-même, la loi n'énonce aucune restriction aux partenaires sociaux et leur laisse le soin d'arrêter conjointement l'organisation, les méthodes et le calendrier de leurs travaux. Néanmoins pour une plus grande efficacité des négociations, il importe de fixer à l'avance l'ordre du jour de chaque réunion et de se préparer à l'examen approfondi de chaque point. Des sous-commissions ou groupes de travail spécialisés pourraient être mis en place pour proposer des plateformes pouvant servir de base à la négociation au sein de la commission paritaire. Un comité de rédaction pourrait également être institué.

Les négociations menées par les partenaires sociaux, sous leur seule responsabilité, doivent être conduites avec la volonté de parvenir à un accord. Elles passent nécessairement par un échange d'informations et de propositions et suppose généralement des concessions de part et d'autre.

La législation du travail ne fixe pas une liste exhaustive ou limitative des sujets ou domaines devant figurer dans les conventions collectives. Néanmoins, elles pourraient traiter des renvois prévus par les différentes lois sociales promulguées en 1990 :

- ◆ le champ d'application professionnel et territorial;
- ◆ la classification professionnelle;
- ◆ les normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition;
- ◆ les salaires de base minimum correspondants;
- ◆ les indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone;
- ◆ les primes liées à la productivité et aux résultats du travail;
- ◆ les modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés;

- ◆ les remboursements de frais engagés;
- ◆ la période d'essai et le préavis;
- ◆ la durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d'inactivité;
- ◆ les absences spéciales;
- ◆ les procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail;
- ◆ le service minimum en cas de grève;
- ◆ l'exercice du droit syndical;
- ◆ la durée des conventions collectives et les modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation;
- ◆ les règles et les conditions de travail de nuit ainsi que les droits y afférents;
- ◆ les congés supplémentaires accordés aux travailleurs des régions du sud et à ceux occupant des postes de travail contraignants;
- ◆ les conditions et les modalités de compression d'effectifs;
- ◆ la périodicité des réunions de prévention des conflits collectifs de travail;
- ◆ la procédure éventuelle de conciliation interne à l'entreprise;
- ◆ les effets de la suspension de la relation de travail en cas de grève;
- ◆ les domaines d'activité pouvant être concernés par le service minimum en dehors de ceux prévus expressément par la loi;
- ◆ les procédures internes de règlement des conflits individuels de travail.

Si les partenaires sociaux ont toute latitude pour ne traiter que les sujets qu'ils jugent utiles, il n'en demeure pas moins que certains d'entre eux devraient figurer dans toute convention collective eu égard à leur universalité dans toute relation de travail.

J'attire votre attention sur le fait que les conventions ne doivent en aucun cas comporter des mesures discriminatoires entre les travailleurs fondées sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques et l'appartenance ou non à un syndicat.

Une fois signée, la convention collective est présentée à l'enregistrement au niveau des services de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents tels que définis à l'article 126 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990.

Les employeurs ont pour obligation d'assurer une publicité suffisante des conventions collectives auxquelles ils sont parties prenantes en direction des collectifs des travailleurs concernés et les tenir en permanence à la disposition des travailleurs dans tous les lieux de travail de leur entreprise.

Je vous transmets ci-joint une note d'information relative à la négociation collective qui apporte un certain nombre d'éclairages complémentaires à la présente circulaire.

A un moment où les entreprises ont besoin d'une stabilité sociale pour faire face aux multiples effets de la crise économique et dégager les voies et moyens indispensables à la préservation de l'outil de production et à la relance de l'activité économique, la convention collective apparaît comme cadre privilégié de règlement à moyen et long terme de nombreux aspects de la vie professionnelle et d'instauration d'un climat social serein dans l'entreprise.

En vous assurant de la disponibilité pleine et entière des services de l'Inspection Générale du Travail dans cette action, je vous prie de bien vouloir prendre les mesures nécessaires pour faire aboutir dans les meilleurs délais possibles les opérations d'élaboration et d'adoption des conventions collectives.

Le Ministre du Travail et des Affaires Sociales

Mohamed Salah MENTOURI

DEUXIEME PARTIE

**DISPOSITIONS PARTICULIERES
A CERTAINS TRAVAILLEURS**