

MOHAMED ARABI(*) ET M. YASSINE FERFERA(**)

Réformes économiques et gestion de la rémunération au sein de l'entreprise publique algérienne

INTRODUCTION.

La gestion institutionnelle des rémunérations débute, dans les faits, avec la mesure de blocage des salaires de 1974. Cette gestion a trouvé son "ancrage" juridique dans le statut général du travailleur mis en place en 1978. Les principes sous-tendant la politique de rémunération issue du SGT traduisent l'option, arrêtée par l'Etat, pour un encadrement centralisé de la gestion des rémunérations. Elle s'est opérée par l'uniformisation des conditions de détermination des rémunérations. La dite politique de rémunération avait pour objectif de faire jouer aux salaires un rôle économique dans la gestion des entreprises. Les principales caractéristiques de la gestion institutionnelle sont l'uniformisation, la rigidité et la centralisation de la gestion des rémunérations. Le bilan de cette gestion est globalement négatif et il se traduit par la non concrétisation du principe de la nécessaire mise en adéquation entre l'évolution des salaires et niveaux de la production au niveau de l'entreprise publique.

L'objet de la présente contribution consiste dans l'étude du contenu de la nouvelle législation du travail. Précisons dès maintenant comme préalable sémantique que les expressions législation du travail et le dispositif (mode) de gestion de la main-d'oeuvre recouvrent le même sens.

L'étude se justifie par le fait que les changements intervenus dans le domaine de la législation du travail depuis une décennie sont en rapport direct avec les réformes économiques et ont un impact immédiat sur la gestion des rémunérations au niveau de l'entreprise publique. Le nouveau dispositif législatif régissant les relations de travail tend à redéfinir le cadre institutionnel de la formation et de la gestion des rémunérations. Il vise notamment à mettre en oeuvre de nouvelles conditions pour l'encadrement des salaires au niveau micro-économique (l'économie dans son ensemble). Il s'agira en fait d'expliquer le principe de la contractualisation des relations de travail et de comprendre ses conséquences sur la mise en oeuvre de la politique de rémunération au sein de l'entreprise publique autonome. La présentation de cette étude s'articulera autour de trois grands points:

- Une présentation générale des réformes économiques, qui sera centrée sur le principe de l'autonomie des entreprises, en mettant en

exergue les prérogatives dont sont dotées les entreprises publiques, notamment la mise en oeuvre de la politique de rémunération.

- Une analyse du contenu de la nouvelle législation du travail, qui distinguera deux aspects: un premier aspect où il s'agira de présenter les principes généraux qui sous-tendent la nouvelle législation du travail. Ces principes au nombre de trois sont relatifs au désengagement de l'Etat, à la libre expression des partenaires et à la question de la contractualisation de la gestion de la main-d'oeuvre. Un deuxième aspect où il s'agira d'explicitier les bases du principe de la contractualisation des relations de travail. Seront mis en exergue les nouveautés introduites par le dispositif législatif en ce qui concerne les attributions de l'Etat en matière de réglementation du travail, la notion de l'autonomie normative, la formation et la cessation de la relation de travail, la question de la participation et la gestion des conflits de travail.
- Enfin, dans une dernière partie, il s'agira de tirer les conséquences des changements intervenus dans la législation du travail sur la mise en oeuvre de la politique de rémunération au niveau de l'entreprise publique. Les dits changements consistent dans l'introduction du principe de la négociation salariale. Il s'agira donc d'une part d'explicitier le principe de la négociation collective, de définir la notion de convention collective et de présenter son contenu. D'autre part d'explicitier les conséquences (les transformations) sur le contenu du salaire, sur le rôle de l'Etat dans l'encadrement des salaires et sur la mise en oeuvre de la gestion des rémunérations au niveau de l'entreprise publique.

1-REFORMES ECONOMIQUES ET POLITIQUE DE REMUNERATION.

Les réformes économiques amorcées en 1988 peuvent être identifiées comme étant un processus de transformation de l'économie algérienne. Elles correspondent, ainsi, à une réforme globale. Elles touchent aux fondements du mode de fonctionnement de l'économie basé sur la planification et l'allocation centralisée des ressources. Les réformes économiques sont fondées sur la redéfinition du rôle de l'Etat dans la sphère économique et la transformation du statut et du rôle de l'entreprise publique. Leur objectif essentiel vise la recherche d'une plus grande efficacité de l'appareil de production par l'utilisation des règles économiques de gestion et le développement de la concurrence pour l'allocation des ressources, à même de garantir la croissance de la production⁽¹⁾. L'entreprise considérée comme le lieu de création des richesses constitue à ce titre le centre des réformes économiques. Son statut et son champ de responsabilité dans la gestion économique détermine le rôle qu'elle peut jouer pour augmenter le niveau de la production.

1.1- Le fonctionnement de l'entreprise publique avant les réformes économiques.

Pour comprendre les transformations entraînées par les réformes économiques sur le statut de l'entreprise publique, il serait peut être nécessaire de caractériser son fonctionnement avant la mise en oeuvre

des dites réformes. On peut ainsi relever globalement que l'entreprise publique:

-N'était pas libre d'organiser ses relations économiques et commerciales et dans le choix de ses fournisseurs et clients. Dans ses transactions commerciales, elle est soumise au code des marchés publics, au visa préalable des commissions de marché et aux multiples avis du Ministère des finances. Au niveau interne, elle n'était pas libre d'organiser son réseau de distribution. La commercialisation de ses produits s'effectuait selon des règles imposées par la tutelle, qui excluent la médiation du marché (prix administrés). Cette commercialisation apparaît beaucoup plus comme un transfert administratif ne tenant pas compte des règles économiques.

-Ne maîtrisait pas son fonctionnement, son plan de financement, la gestion de sa trésorerie, car soumise au contrôle de sa banque.

-Ne maîtrisait pas son développement, le renouvellement de son potentiel et sa maintenance, puisque la décision concernant les investissements était contrôlée par la tutelle.

- Ne gérait pas ses ressources humaines, monopolisées par la tutelle à travers l'application de la gestion socialiste des entreprises (GSE) et du statut général du travailleur (SGT).

1.2 - L'autonomie de l'entreprise publique.

Par rapport à ce constat les réformes économiques ont visé la restauration de l'identité et de la personnalité de l'entreprise publique⁽²⁾. Elles (réformes) restituent aux entreprises la prise en charge directe de ses fonctions, l'organisation de ses relations économiques, le choix de ses partenaires, sa responsabilité sur le marché et la gestion de son potentiel humain. Il s'agit de faire en sorte que l'entreprise publique ne se limite plus à de simples fonctions d'exécution, mais qu'elle devienne, dans les domaines pour lesquels elle est la structure la mieux outillée et la plus impliquée, un centre autonome de décision, un centre de choix pour définir les objectifs de son activité⁽³⁾.

Le principe retenu de l'autonomie des entreprises publiques implique des changements importants. Ceux-ci trouvent leur signification dans l'introduction de la distinction entre les pouvoirs du propriétaire du capital de l'entreprise et les prérogatives d'administration et de gestion. Ainsi, l'entreprise publique devient une personnalité morale distincte de l'Etat. Ce dernier est propriétaire, actionnaire du capital de l'entreprise publique, mais il ne gère plus. L'Etat exerce indirectement ses droits de propriété à travers des structures appropriées appelées les "fonds de participation"⁽⁴⁾. L'entreprise publique, quand à elle, est une personne morale, commerçante, dotée d'un capital social, de l'autonomie financière et soumise à l'obligation de résultats découlant de leur administration et de leur gestion.

Le nouveau mode de fonctionnement de l'entreprise publique, introduit par les lois relatives à l'autonomie (voir tableau n°1 en annexe), est ainsi fondé sur les règles du droit commercial. Ceci signifie que cette entreprise est libre de conclure des accords ou des conventions selon ses propres intérêts. Elle n'est plus soumise aux règles rigides des codes des marchés si elle demeure publics. Il signifie ainsi que l'entreprise publique est désormais soumise aux procédures de liquidation (faillite), si elle ne parvient pas à honorer ses engagements financiers. En contrepartie de l'obligation de résultat et de la sanction du marché, l'entreprise autonome dispose de prérogatives dans les domaines suivants:

- Etablissement de son organigramme en fonction des spécificités de son activité.

- Fixation libre des prix en vertu de la loi 90-12 année 1990. Liberté des prix 1995 qui lui permet de couvrir ses coûts de production.

- Le choix de ses réseaux de distribution, remettant en cause le principe de séparation des activités de production et de commercialisation.

- L'élaboration de la politique de rémunération à travers la mise en oeuvre des conventions collectives, après l'abrogation du SGT et de la GSE par la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

2 - LA NOUVELLE LEGISLATION DU TRAVAIL: PRINCIPES ET CONTENU.

Les profondes transformations induites par les réformes économiques et qui se reflètent dans les lois sur l'autonomie des entreprises publiques ont entraîné des changements d'une grande portée dans les relations de travail. Ces changements ne se sont pas opérés par de simples modifications du dispositif existant mais une véritable refonte de la législation du travail. Les relations de travail étaient régies pour l'essentiel par :

- Les dispositions de la loi n° 78-12 du 05 août 1978 relative au statut général du travailleur et ses textes d'application.

- Les dispositions non abrogées ou non encore harmonisées avec le SGT de l'ordonnance n° 66-133 portant statut général de la fonction publique et ses textes d'application.

- Les dispositions non abrogées de l'ordonnance n°71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises et ses textes d'application.

- Les dispositions non abrogées de l'ordonnance n°71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.

La nouvelle législation du travail constitue une rupture par rapport à la législation et la réglementation du travail d'avant l'année 1990, date à laquelle ont été promulguées les lois sociales, au nombre de cinq,

constituant la nouvelle trame du dispositif juridique régissant les relations de travail. Il s'agit en l'occurrence des lois relatives aux relations de travail, au droit de grève, au droit syndical, au règlement des conflits individuels du travail et à l'inspection du travail (tableau n°2 en annexe). Cette refonte devait permettre le passage d'un système de relations de travail fondé sur la gestion par injonctions administratives à un système basé sur la promotion des formes contractuelles et l'utilisation d'instruments économiques de régulation et de répartition des revenus. Certains auteurs(5) ont même parlé d'une "véritable révolution" opérée par les nouveaux textes juridiques. Une rupture qui vise à modifier profondément la relation de travail, par la mise en oeuvre de jalons qui permettront le passage de ce qui a été appelé la gestion institutionnelle de la main d'oeuvre à une gestion contractuelle. D. LIABES parle de la mise en place d'une gestion concurrentielle(6). La nouvelle législation est considérée comme un élément indissociable des réformes économiques.

Les réaménagements institutionnels opérés par la nouvelle législation du travail s'inscrivent en droite ligne avec l'objectif de l'autonomie des entreprises. Les nouvelles lois visent ainsi à limiter les prérogatives et le champ d'intervention de l'Etat. Elles visent en outre à doter l'entreprise publique des instruments qui lui permettent de développer ses propres politiques de gestion des ressources humaines, conformes à ses besoins et assises sur ses potentialités économiques et financières. Ces réaménagements assurent, ainsi, à l'entreprise (autonome) un pouvoir plus étendu dans la gestion de la main d'oeuvre. Cette démarche passe par la mise en place des instruments de négociation et l'institutionnalisation de la relation contractuelle entre les partenaires sociaux pour la gestion des relations de travail et des rémunérations.

2.1 - Les principes généraux de la nouvelle législation.

L'étude du contenu de la nouvelle législation du travail nous permet de constater qu'elle est articulée autour de trois aspects principaux: le désengagement de l'Etat, la liberté d'expression des employeurs et des salariés et la gestion contractuelle de la main d'oeuvre.

2.1.1 - Le désengagement de l'Etat.

Jusqu'à la veille de la promulgation de la nouvelle législation du travail, les relations de travail étaient réglementées par la GSE (gestion socialiste des entreprises) et le SGT (Statut général du travailleur). La loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail a mis fin à cette situation en abrogeant les dispositions de l'ordonnance 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises. Elle lui substitue, en plus des organes de participation, de nouvelles règles assises sur le principe de la négociation collective.

Par ailleurs, il a été reconnu que le SGT, en uniformisant les procédures de classification des postes de travail et, parallèlement, les conditions de formation des rémunérations, a rendu rigide toute évolution des carrières(7).

2.1.2 - La libre expression des employeurs et des salariés.

Le deuxième aspect sur lequel a été assise la nouvelle législation du travail est relatif à la libre expression des partenaires sociaux (employeurs-salariés). Cette liberté est clairement exprimée dans la loi 90-14 relative à la liberté syndicale, permettant ainsi la création d'organisations syndicales aussi bien pour les travailleurs salariés que pour les employeurs(8). Cette liberté d'expression est aussi illustrée par le droit de négociation introduit par la loi 90-11 portant relations de travail. La dite loi recommande aux partenaires la négociation collective et la mise en place de conventions collectives. La liberté d'expression se traduit, enfin, par la reconnaissance du droit de grève pour les travailleurs par la loi 90-02 du 06 février 1990.

2.1.3 - La gestion contractuelle de la main d'oeuvre.

L'introduction de nouveaux types de contrats, comme le contrat à durée déterminée ou à temps partiel et l'autorisation de la mesure de compression des effectifs pour des raisons économiques, par la loi 90-11, marquent une tendance à la flexibilisation de la gestion de la main d'oeuvre et confirment la mise en place d'une gestion contractuelle.

2.2 - Le contenu de la nouvelle législation du travail.

D'un point de vue (approche) strictement juridique la rupture opérée par le nouveau dispositif législatif trouve sa première illustration dans le principe même de l'élaboration des normes qui régissent les relations de travail. Nous assistons au passage d'une réglementation hétéronome à l'autonomie normative des partenaires sociaux(9). Cela signifie la rupture avec le principe de l'unicité des sources du droit de travail. Dans le dispositif législatif antérieur aux réformes économiques, la réglementation des conditions d'emploi et de travail devait se conformer strictement aux lois, aux ordonnances, aux décrets et aux circulaires édictés exclusivement par l'Etat (Ministères, Gouvernement).

Le nouveau dispositif opère la rupture à ce niveau en permettant la multiplication des sources du droit de travail. L'élaboration de normes régissant les relations de travail ne relève plus (exclusivement) de l'Etat, à l'exception de IAP (Institutions et Administrations Publiques). Il est ainsi reconnu aux partenaires sociaux la faculté de mettre en oeuvre et de développer des normes relatives aux relations de travail (individuelles et collectives). En plus des lois et règlements édictés par l'Etat, la réglementation des relations de travail - conclure un contrat de travail par exemple - peut se référer aux accords d'entreprises, aux conventions collectives, aux accords nationaux.

Une interrogation s'impose, à ce niveau, à savoir quel est le fondement (ou les fondements) qui sous-tend le nouveau dispositif législatif concernant les relations de travail. M.N.E. KORICHE indique que: "Le principe directeur de cette nouvelle démarche est celui du "réalisme" qui devrait conduire à une flexibilité du droit du travail si ce n'est une dérégulation: l'élaboration de nouvelles normes doit se faire loin de toute abstraction généralisatrice, de toute référence idéologique explicite et

être liée au "réalités économiques"**(10)**. La nouvelle configuration du dispositif relatif aux relations de travail s'opère par une dérégulation sociale, elle délimite les interventions de l'Etat en matière de réglementation des relations de travail et définit les fondements et le principe de l'autonomie normative des partenaires.

2.2.1 - Le rôle de l'Etat dans la réglementation du travail.

La nouvelle législation du travail définit le rôle de l'Etat dans les relations de travail en opérant des restrictions dans l'objet de ses interventions. Il faut préciser de prime abord que l'action de l'Etat ne relève plus de son rôle d'employeur (excepté dans les IAP)**(11)**, mais de ses attributions en tant que puissance publique. L'intervention de l'Etat dans le domaine de la réglementation des relations de travail se limiterait à définir les règles générales concernant les questions suivantes:

- Les conditions générales de travail et d'emploi, la participation et la négociation collective.
- La prévention et le règlement des conflits collectifs de travail et l'exercice du droit de grève.
- Le règlement des conflits individuels de travail.
- Les modalités d'exercice du droit syndical.

Il faut faire remarquer, là dessus, que la nouvelle législation oblige l'Etat dans l'élaboration des lois et des règlements relatifs aux relations de travail à consulter les organismes employeurs et les syndicats des travailleurs. Par ailleurs, l'Etat assume son rôle (classique), à travers l'inspection du travail, pour s'assurer (fonction de contrôle) de l'application des dispositions légales (législation du travail), procéder à la conciliation dans les conflits collectifs de travail et assister les employeurs et les travailleurs dans la mise en oeuvre des conventions ou accords collectifs de travail.

2.2.2 - Les fondements de l'autonomie normative.

Les fondements de l'autonomie normative sont étroitement liés aux transformations opérées dans le statut de l'entreprise publique et, partant, de ses dirigeants, de ses travailleurs salariés et de leurs représentants. Ce sont ceux-là qui sont chargés d'élaborer les normes de travail dans le cadre des conventions ou des accords collectifs. Les fondements de l'autonomie normative sont à lier à (aux):

- Transformations opérées par les réformes économiques, centrées sur l'entreprise publique qui "accède" à son autonomie. Ce qui implique que son fonctionnement est désormais régi par les dispositions du code de commerce, qui implique entre autres mesures les procédures judiciaires de mise en faillite. L'autonomie "accordée" est accompagnée de la soumission de l'entreprise publique aux règles de commercialité et de l'obligation de résultat. Parallèlement à l'autonomie de l'entreprise publique, le nouveau dispositif (relations de travail) met en oeuvre l'autonomie des partenaires sociaux (employeurs et salariés), principe

sur la base duquel s'organisent leurs rapports, lesquels doivent tendre vers la recherche de l'équilibre entre d'une part l'objectif de rentabilité (intérêt économique de l'entreprise publique) et d'autre part l'intérêt social des travailleurs salariés.

- Changements intervenus dans le principe de représentation des syndicats. Le nouveau dispositif législatif admet le caractère revendicatif des syndicats de salariés ainsi que le droit de négociation collective et le droit de grève. La loi 90-11 (relative aux relations de travail) introduit le principe de la négociation comme un "droit fondamental" des travailleurs. Cette négociation, suivant la loi 90-11, porte sur tous les aspects de la relation de travail. Ainsi, les conventions et les accords collectifs constituent les cadres privilégiés où s'élaborent les normes et les nouveaux droits du travail.

- La clarification et la consolidation du pouvoir de direction du chef de l'entreprise publique, qui s'opèrent par la réhabilitation de ses pouvoirs réglementaires et disciplinaires. La nouvelle législation reconnaît au chef d'entreprise le pouvoir de fixer unilatéralement(12), par le biais du règlement intérieur(13), les règles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline. Le règlement intérieur devient ainsi une des sources de la réglementation du travail.

- La réhabilitation, par la nouvelle législation, du caractère individuel des contrats de travail. Cette réhabilitation entraîne la possibilité de mise en oeuvre de normes spécifiques appliquées à la relation de travail. La nouvelle législation confère au contrat de travail un rôle important pour enrichir les normes concernant le régime spécifique des relations de travail des dirigeants des entreprises publiques ainsi que des cadres(14).

2.2.3 - Les contrats de travail.

Exception faite des travailleurs des IAP, il n'existe plus de salariés occupant une situation statutaire. L'ensemble des salariés des entreprises publiques, y compris les cadres dirigeants, sont désormais placés dans une relation contractuelle.

Tenant compte du statut de l'entreprise publique autonome et de l'orientation prise par les réformes visant le rétablissement du principe de la primauté de la loi du marché sur la planification centralisée, la nouvelle législation du travail procède par la dérégulation des règles de formation et de cessation de la relation de travail. Ce changement s'opère par la remise en cause des "rigidités" ayant caractérisé l'ancienne législation du travail.

2.2.3.1 - La formation de la relation de travail.

La nouvelle législation du travail, concernant le contrat de travail, opère la rupture avec la règle qui stipulait que "l'Etat assure la stabilité et la sécurité de l'emploi dans les conditions prévues par la loi et par les textes d'application qui en découlent"(15). En règle générale, la relation

de travail se forme par un contrat à durée indéterminée, il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans des cas prévus par la loi.

Sur cette question précise, la nouvelle législation du travail tend à l'assouplissement des conditions d'utilisation des contrats de travail à durée déterminée, elle remet en cause les règles rigides empêchant le recours de l'employeur à ce type de contrat. Ainsi, la nouvelle législation ne contient aucune disposition légale fixant la durée maximum du contrat à durée déterminée, de même qu'aucune règle légale n'empêche le renouvellement de ce type de contrat.

En outre, la nouvelle législation introduit un nouveau type de contrat, il s'agit du contrat de travail à temps partiel. Ceci implique que le contrat de travail (qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée) peut se conclure pour un volume horaire inférieur à la durée légale du travail.

Par ailleurs, et même si la nouvelle législation n'évoque pas expressément le type de contrat de travail temporaire(16), il n'existe aucune disposition légale qui interdit le recours des employeurs à ce type de contrat, comme c'était le cas avec l'ancienne législation.

2.2.3.2 - La cessation de la relation de travail.

L'essentiel des transformations intervenues à ce niveau sont celles relatives à la cessation de la relation de travail pour cause de licenciement individuel ou de licenciement "pour compression d'effectifs".

En ce qui concerne le licenciement individuel et en vertu du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise (loi 90-11)(17), ce dernier peut déterminer, à travers la mise en oeuvre du règlement intérieur (unilatéralement) les actes du salarié constitutifs de fautes professionnelles, (selon les degrés de gravité), fixer les sanctions correspondantes et décider des procédures disciplinaires qui peuvent impliquer la procédure de licenciement individuel(18) .

Au delà du licenciement individuel, qu'impliquent les fautes professionnelles, il faut préciser que l'essentiel du changement réside dans la possibilité donnée à l'employeur de procéder à la rupture unilatérale de la relation de travail (en dehors du licenciement disciplinaire à condition que ce dernier (l'employeur) s'acquitte d'une indemnité de licenciement et d'un délai congé en faveur du salarié.

Même si une certaine confusion est entretenue sur les droits des travailleurs en cas de licenciement, la nouvelle législation n'évoque pas, comme la législation antérieure, le droit de réintégration.

En ce qui concerne le licenciement pour compression d'effectifs, prévue dans la loi 90-11, la compression des effectifs traduit une mesure de licenciement collectif justifiée uniquement pour des raisons économiques (Art 69). La mesure de licenciement collectif pour des raisons économiques existait, comme disposition légale, déjà dans la législation antérieure (SGT), sa mise en oeuvre exigeait l'autorisation

de l'inspection du travail. Dans la nouvelle législation l'autorisation est supprimée, cependant la mesure de licenciement projeté par l'employeur passe par la consultation des comités de participation⁽¹⁹⁾, et à la négociation collective avec les syndicats des travailleurs.

2.2.4 - La question de la participation.

De nouvelles règles de représentation ont été introduites par la nouvelle législation du travail, remettant en cause l'ancien système de représentation mis en place au début de la décennie 70 (GSE). Il faut préciser que le dit système ne concevait la représentation que pour les travailleurs salariés, il excluait ainsi l'autre partie représentée par les employeurs. La représentation des salariés s'effectuait dans le cadre de "l'assemblée des travailleurs"⁽²⁰⁾. Ces assemblées élues au sein des entreprises et des unités économiques assurent une double fonction qui paraît contradictoire⁽²¹⁾ : elles constituaient, d'une part, un "organe de gestion" en vertu de la participation institutionnalisée des travailleurs à la gestion socialiste de l'entreprise et, d'autre part, un conseil syndical au titre des activités de section syndicale. Ces règles de représentation étaient sous-tendues par une approche idéologique des relations de travail dans "l'entreprise socialiste" excluant le caractère conflictuel de ces relations⁽²²⁾.

La nouvelle législation opère une rupture avec l'approche du "travailleur gestionnaire" telle qu'incarnée par la GSE. Les principaux aspects de cette rupture peuvent être illustrés par :

-La reconnaissance, dans la nouvelle législation, des organisations syndicales des employeurs qui intègre aussi bien les chefs d'entreprises privées que les dirigeants des entreprises publiques.

-La reconnaissance du pluralisme syndical, qui se traduit par l'émergence de nouvelles organisations représentant les travailleurs salariés.

-La reconnaissance du fait que, dans une même entreprise, les divers groupes professionnels peuvent être représentés par des syndicats distincts.

Un autre aspect qui permet d'illustrer cette rupture concerne l'introduction de la distinction, du point de vue légal, entre la fonction de représentation syndicale et la fonction de représentation des travailleurs au titre de la participation. Quatre institutions ont été mises en place pour assurer la représentation des travailleurs salariés :

-Les délégués syndicaux désignés par les structures syndicales de toutes les organisations syndicales représentatives dans une entreprise d'au moins vingt salariés.

-Les délégués du personnel, élus dans chacun des "lieux de travail distincts" de l'entreprise, chacun des lieux de travail devra comprendre au moins vingt salariés. Au niveau de chaque lieu de travail la répartition

des sièges à pourvoir doit permettre une représentation de toutes les catégories socioprofessionnelles.

-Le comité de participation, constitué au niveau de l'entreprise, regroupe l'ensemble des délégués du personnel élu dans les lieux de travail. La représentation des cadres et des agents de maîtrise doit être au moins égale au tiers des sièges à pourvoir.

-Les représentants des travailleurs au niveau du conseil d'administration, élus au sein du comité de participation.

2.2.5 - La gestion des conflits de travail.

Un des principaux aspects introduits par la nouvelle législation du travail réside dans la représentation conflictuelle des relations de travail dans les entreprises publiques et une limitation accrue des interventions des pouvoirs publics dans le processus de résolution des conflits de travail. La législation du travail antérieure ne reconnaissait pas le caractère conflictuel des relations de travail. Il a ainsi été indiqué dans la charte de l'organisation socialiste des entreprises(23): "Il est évident que, dans une société socialiste, l'entreprise du secteur public appartient à l'ensemble des travailleurs du pays à travers l'Etat qui est le leur". Elle précise en outre que "Si l'entreprise privée est caractérisée par une contradiction permanente entre les intérêts du patron et ceux des travailleurs, intérêts totalement divergents, dans l'entreprise socialiste, les intérêts des producteurs et ceux de l'Etat sont indissociables". Ainsi, le droit de grève, contrairement au secteur privé, n'était pas reconnu dans le secteur public.

La nouvelle législation du travail introduit explicitement la notion de conflit collectif de travail qui concerne aussi bien le secteur privé que le secteur public. La grève est reconnue même si elle est sévèrement réglementée, car exigeant au préalable des procédures de conciliation auprès de l'inspection du travail. Aussi, les conventions collectives peuvent constituer le cadre où les procédures de conciliation sont prévues.

3 - LA NOUVELLE LEGISLATION DU TRAVAIL ET SES IMPLICATIONS SUR LES POLITIQUES DE REMUNERATION.

A la lumière de l'analyse que nous venons de faire à l'endroit de la nouvelle législation du travail, il est clair qu'une rupture - par les textes - a été opérée. Cette rupture, nous l'avons signifiée par le passage d'une gestion institutionnelle (statuaire) à une gestion contractuelle de la main d'oeuvre. Il s'agit maintenant de s'interroger sur les implications de cette rupture dans le domaine des rémunérations.

3.1 - La remise en cause du SGT.

C'est dans ce domaine que les conséquences de l'autonomie des entreprises ont été tirées. La centralisation du système de rémunération issu du SGT et la rigidité qui le caractérise sont incompatibles avec les nouveaux impératifs de responsabilité de l'entreprise dans la prise en charge de façon autonome de ses activités.

La centralisation du système de rémunération (issu du SGT) et la rigidité de sa mise en oeuvre ne permettaient pas d'en faire un levier économique, destiné à renforcer l'efficacité des entreprises publiques. Les prélèvements opérés par l'Etat tant dans le domaine de la fiscalité que de la parafiscalité (contribution des entreprises au budget de l'Etat, quote - part de l'Etat dans l'affectation des résultats de l'entreprise) ne permettaient pas aux entreprises de disposer d'une capacité d'autofinancement adéquate, véritable moyen de l'autonomie. En fait, le système de rémunération s'inscrivait dans le cadre d'un système de planification à gestion centralisée, cohérent avec la logique de centralisation des ressources et de leur affectation.

Aussi convient-il d'instaurer de nouvelles règles qui s'adaptent à l'objectif de l'autonomie des entreprises. La nouveauté en ce qui concerne la nouvelle législation réside dans l'introduction du principe de la négociation salariale. Elle constitue ainsi une rupture par rapport à l'intervention de l'Etat en matière de rémunération. Cette affirmation vient ainsi remettre en cause le principe constitutif de la politique de rémunération issue du SGT qui précise en substance que la "fixation des salaires, qui doit être liée aux objectifs de plan, est une prérogative du gouvernement". L'abrogation du SGT(24) qui est intervenue simultanément avec la promulgation de la loi 90-11, vise ainsi à mettre un terme à un mode de détermination des salaires centralisé et uniforme.

Cependant, il nous faut faire remarquer que l'introduction des principes permettant la mise en place d'une politique de rémunération basée sur la négociation salariale n'était pas clairement énoncée comme objectif dès l'amorce (86-87) de la dynamique des réformes économiques. La démarche initiale prévue consistait dans le projet d'adaptation du SGT, procédant par les amendements, visant l'assouplissement des systèmes de classification des postes de travail et des salaires, d'éliminer les procédures lourdes notamment dans le domaine des indemnités, de remplacer les statuts types par des conventions de branche et les statuts particuliers par des conventions d'entreprises(25).

L'objectif visé par cette démarche était de prévoir des espaces d'initiative à l'entreprise dans tous les aspects de la politique de rémunération mais, sans pour autant que l'Etat renonce à l'encadrement de l'évolution des salaires, en maintenant le système des salaires dans sa conception et en fixant les limites minimales et maximales des niveaux de rémunération. Les attributions de l'Etat qui ont été fixées dans le cadre du projet initial permettront à ce dernier de :

-Fixer les minima des salaires de base ou les fourchettes le cas échéant.

-Fixer la fiscalité sur les revenus des travailleurs.

-Régler l'espace global de stimulation, de préférence dans le plan moyen terme de l'entreprise (PMTE), mais aussi, le cas échéant, de façon réglementaire.

- Arrêter un système d'évaluation des entreprises et de leurs gestionnaires.

Cette réglementation devait laisser une relative liberté de manoeuvre aux entreprises. L'entreprise quand à elle, devait avoir pour rôle essentiel la gestion de sa masse salariale dans un souci de rentabilité, de façon à atteindre les taux de productivité les meilleurs, dans le respect de la réglementation générale. La stimulation devait s'effectuer à partir des résultats de l'entreprise. En définissant les taux maximum des indemnités et des primes, cette démarche visait ainsi à permettre à l'entreprise publique de jouir d'une semi-autonomie dans la gestion du levier salarial, sans changement substantiel dans le principe même de la politique de rémunération issue du SGT **(26)**.

Le projet d'adaptation des dispositions du SGT aux objectifs de l'autonomie des entreprises n'a pas été mis en oeuvre. Et c'est en 1990, avec la promulgation de la loi 90-11, que les jalons d'une nouvelle politique de rémunération, basée sur la négociation salariale, ont été mis en place.

3.2 - La négociation collective.

La négociation collective est érigée, par la nouvelle législation du travail, comme un instrument de régulation sociale. Pour comprendre ce que recouvre cet instrument, il convient de clarifier la notion de convention collective et de définir son contenu.

3.2.1 - La convention collective : Définition.

La convention collective désigne un accord collectif écrit et signé:

-du côté patronal par un employeur, un regroupement d'employeurs, une association d'employeurs, ou un syndicat d'employeurs.

-du côté salarié par un ou plusieurs syndicats salariés représentatifs dans le domaine d'application de l'accord **(27)**. Les signataires définissent le domaine d'application de l'accord, c'est-à-dire l'ensemble des établissements et entreprises assujettis à l'accord.

La convention collective (ou l'accord collectif) contient des dispositions régissant les rapports entre employeurs et salariés, les conditions d'emploi et de salaires, les avantages sociaux, et l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Il faut faire remarquer que la convention collective est définie comme un droit des salariés à la négociation pour ou dans le cadre de la loi obtenir des droits supérieurs à ceux prévus par la loi.

Comment est définie la convention collective dans la nouvelle législation du travail?. Dans la loi 90-11 la convention collective désigne un accord écrit sur les conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles **(28)**. Cette loi prévoit deux types de conventions (au point de vue juridique) **(29)** :

-Celle conclue au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs.

-Celle conclue entre un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales des travailleurs d'autre part. Par ailleurs, la loi 90-11 précise que la convention collective détermine son champ d'application professionnel et territorial. Elle peut concerner une ou plusieurs catégories professionnelles ou un ou plusieurs organismes employeurs et revêtir un caractère local, régional ou national.

3.2.2 - Le contenu de la convention collective.

L'article 120 de la loi 90-11 indique que les conventions collectives traitent des conditions d'emploi et de travail. Les éléments intégrés dans les conventions collectives sont :

-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 concernées

-Le remboursement des frais engagés

-La période d'essai et les préavis

-La durée de travail effectif pour les emplois à forte sujétion ou comportant des périodes d'inactivité

-Les absences spéciales

-Les procédures de conciliation en cas de conflits collectifs de travail

-Le service minimum en cas de grève

-L'exercice du droit syndical

-La durée de la convention et les modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation.

En ce qui concerne précisément la question des rémunérations, il s'agira de responsabiliser les entreprises publiques dans la gestion des salaires et des postes de travail. La concrétisation de cet objectif s'opère par le développement de dispositifs adéquats de négociation de la politique salariale au niveau de l'entreprise, par l'élaboration des

conventions collectives, lieu privilégié de la fixation des revenus et de la gestion des relations de travail.

3.3 - La nouvelle politique de rémunération.

Formulons d'abord une remarque qui nous paraît ici d'une importance primordiale et qui découle du principe même de la négociation salariale, introduit par la nouvelle législation du travail. Cette remarque a trait à la définition du contenu de la nouvelle politique de rémunération.

Le contenu de la politique de rémunération issue du SGT était présenté de façon détaillée, allant jusqu'à la description des procédures de gestion par les dispositions légales du texte de loi (SGT) et les textes d'application (décrets, circulaires) auxquels il a donné lieu. La mise en oeuvre de cette politique de rémunération passait par des renvois, contenus dans les dispositions légales, à la loi fondamentale (SGT). Le contenu (principes et méthodes de gestion des rémunérations) se situe au sein même des textes juridiques.

Le principe de négociation salariale rompt avec cette démarche dans le sens où la loi fondamentale (loi 90-11) se contente d'énoncer les principes constitutifs de la nouvelle politique de rémunération sans se soucier des procédures de la mise en oeuvre de cette politique(30) . Ces procédures sont laissées à l'appréciation de l'entreprise qui, elle, est responsable de la mise en oeuvre de la politique de rémunération dans le cadre de la négociation collective. La loi 90-11 ne fait pas mention de renvois à des textes de mise en application. Les conditions d'emploi, de travail et de rémunération doivent faire l'objet d'une convention ou accords collectifs.

3.4 - Les éléments constitutifs de la nouvelle politique de rémunération.

Il s'agit dans ce cadre de présenter les nouveaux aspects (principes) qui définissent la nouvelle politique de rémunération introduite dans le cadre de la nouvelle législation du travail. Il nous faut donc présenter le contenu que donne la nouvelle politique de rémunération à la notion de salaire, présenter les nouvelles attributions (rôles) de l'Etat dans l'encadrement des salaires et enfin indiquer les implications sur la gestion des rémunérations au sein des entreprises publiques.

3.4.1 - Sur la notion du salaire.

Sur cette question, nous retiendrons une nouveauté introduite par la loi 90-11. Pour définir la notion du salaire cette loi indique qu'"en contre partie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail". La rémunération versée par une entreprise peut donc correspondre à un "salaire" ou à un "revenu proportionnel". La première forme, c'est-à-dire le salaire, était usité dans la politique de rémunération issue du SGT, d'ailleurs la loi 90-11 reprendra la même définition contenue dans ce texte juridique, elle entend par salaire:

-Le salaire de base, tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme(31).

-Les indemnités versées en raison de l'ancienneté du travailleur, des heures supplémentaires effectuées ou en raison des conditions particulières de travail et, notamment, le travail posté, de nuisance et d'astreinte, y compris le travail de nuit et l'indemnité de zone.

- Les primes liées à la productivité et aux résultats de travail.

Remarquons qu'à la différence des dispositions légales du SGT, la nouvelle loi (90-11) ne fait pas mention de renvois à des textes d'application pour déterminer les modes de fixation des trois éléments (cités ci-dessus) du salaire. Cette procédure est laissée à la libre décision de l'entreprise qui doit s'en tenir au cadre de la négociation collective.

La deuxième forme, c'est-à-dire le revenu proportionnel, constitue à proprement parler une "innovation" dans le domaine de la politique de rémunération dans l'entreprise publique, car il s'agit là de lier la totalité de la rémunération à l'effort fourni. La loi 90-11 donne ainsi une assise (légale) au principe de la variabilité du salaire - le volume du salaire varie en fonction du niveau de la production, de productivité (etc...) -. Par revenu proportionnel aux résultats de travail, la loi entend la rémunération au rendement. Plusieurs formules salariales sont introduites: la rémunération à la tâche, à la pièce, au cachet et au chiffre d'affaires.

La différence entre les deux formes réside dans le fait que la première forme (salaire) est constituée de trois éléments dont les deux premiers (le salaire de base et les indemnités) constituent une partie fixe: le niveau du salaire de base est déduit de la classification professionnelle, quant aux indemnités elles sont liées aux conditions de travail et leur niveau est déterminé (généralement) selon des taux fixes. Les deux éléments ne sont donc pas liés au résultat du travail (niveau de production, productivité). Seul le troisième élément (primes) est déterminé en fonction des niveaux de rendement, il constitue donc la partie variable du salaire. La deuxième forme de salaire (revenu proportionnel), et c'est là où réside la nouveauté, est constituée d'une seule partie où le salaire dans sa totalité est fonction du niveau de rendement.

3.4.2 - Les attributions de l'Etat.

Une des caractéristiques fondamentale de la nouvelle législation du travail consiste dans le désengagement de l'Etat de l'encadrement des relations sociales. Ce principe se traduit clairement dans la définition de la nouvelle politique de rémunération. Le rôle de l'Etat dans ce cadre se limite à:

1- La fixation du minimum légal. La loi 90-11(32) précise que le salaire national minimum garanti applicable dans les secteurs d'activité est fixé par décret, après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Pour la

détermination du SNMG (salaire national minimum garanti), il est tenu compte:

- de la productivité moyenne nationale enregistrée
- de l'indice des prix à la consommation
- de la conjoncture économique générale

Si la fixation du minimum légal constitue la prérogative de l'Etat, les effets (en cas d'augmentation de ce minimum) sur la hiérarchie des salaires (grille) relève de l'appréciation propre de l'entreprise dans le cadre de la négociation collective.

2 - La fixation de la fiscalité et de la parafiscalité sur les revenus salariaux. Les attributions de l'Etat, en matière de politique de rémunération, se limitent aux deux éléments cités. Ceci indique le retour à la fonction classique de l'Etat qui consiste dans le suivi et le contrôle, dans le cadre de la politique économique, de l'évolution du volume des salaires. C'est ce qui est désigné dans l'analyse économique (théorie) par la politique des revenus. Si l'Etat s'interdit l'intervention dans la détermination des niveaux de salaires au niveau des entreprises (niveau micro-économique), son rôle dans l'encadrement de l'évolution des salaires au niveau macro-économique revêt une importance primordiale d'un double point de vue⁽³³⁾:

Au plan social, où il s'agit de gérer les inégalités par la limitation des disparités salariales entre les diverses catégories professionnelle et la garantie d'un minimum de rémunération.

Au plan économique, où il s'agit de maîtriser l'évolution du volume des salaires en liaison avec les niveaux de productivité. Cette démarche vise à assurer la stabilité économique pour une croissance continue du système de production.

3.4.3- Les implications au niveau de l'entreprise publique: La maîtrise de la masse salariale au même titre que les autres coûts.

Ce qui vient d'être énoncé en ce qui concerne le changement du contenu de la notion de salaire et la limitation des attributions de l'Etat en matière de politique de rémunération entraîne des conséquences, sans doute, de grande importance sur la mise en oeuvre d'une nouvelle démarche en matière de gestion des rémunérations au niveau de l'entreprise publique. Parmi les éléments, liés à la politique de rémunération, soumis à la négociation collective nous avons cité:

- La classification professionnelle.
- Le salaire de base minimum correspondant.
- Les indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone.
- Les primes liées à la productivité et aux résultats de travail.

- Les remboursements des frais engagés.

L'ensemble de ces éléments constitue le dispositif sur la base duquel est mise en oeuvre la politique de rémunération de l'entreprise publique. Il implique pour cette dernière:

-Le choix d'un système de classification des postes de travail choix qui permet l'élaboration de la grille de qualification des postes.

-L'élaboration des grilles de salaires, particulièrement les salaires de base minimum.

-La définition d'un système indemnitaire.

-La définition d'un système de stimulation (primes de rendement).

La mise en oeuvre de ce dispositif (particulièrement en ce qui concerne les deux premiers points) est assise sur le principe qui consiste dans le fait que l'entreprise est constituée de collaborateurs qui sont répartis selon la nature de son activité. Il y a donc, plusieurs niveaux de compétence et de qualification. Tenant compte de ce principe, l'entreprise identifie les critères à partir desquels se détermine la rémunération d'un poste de travail. Au delà de la mise en oeuvre de ce dispositif, la préoccupation centrale de l'entreprise publique algérienne consiste dans la maîtrise de la masse salariale et des coûts salariaux. En tant que levier de gestion, la politique de rémunération doit permettre la mise en adéquation des frais du personnel(34) avec d'autres indicateurs tels que la valeur ajoutée ou le chiffre d'affaires. L'évolution de la masse salariale doit tenir compte de la démarche globale de l'entreprise publique est amenée à identifier les critères qui définissent l'évolution du volume des rémunérations. Cette évolution peut être influencée par un ensemble de critères: les résultats de l'entreprise, la productivité, le marché du travail ou le niveau de l'inflation.

Une enquête menée par les services du Ministère du Travail(35), portant sur les salaires moyens au cours des années 91,92,93 et le mois de juin 94, révèle que le ratio masse salariale/valeur ajoutée est en détérioration continue pour les entreprises publiques économiques enregistrant au cours des trois années respectivement 76,62%, 86,56% et 91,43%. Ces chiffres dénotent l'importance que revêt la maîtrise de l'évolution de la masse salariale au niveau de l'entreprise publique. La mise en oeuvre de la politique de rémunération exige de l'entreprise publique d'intégrer au coeur des équilibres économiques et sociaux le contrôle de sa masse salariale.

CONCLUSION.

Au terme de cette analyse nous pouvons retenir les points essentiels suivants :

1 - Le principe de l'autonomie, noyau central des réformes économiques, permettrait la transformation du mode de fonctionnement

de l'entreprise publique. Cette dernière est désormais, du moins sur le plan du principe, considérée comme un centre autonome où se combinent les facteurs de production et où se prennent les décisions relatives à l'affectation des ressources en fonction des contraintes, en vue de l'optimisation des objectifs propres de l'entreprise publique. Cette autonomie trouve sa signification dans le recouvrement - par l'entreprise publique - de ses prérogatives en matière de gestion. Parmi les prérogatives, découlant du principe de l'autonomie, il convient de mettre en exergue la gestion de la main d'oeuvre en général et des rémunérations en particulier.

2 - Le nouveau dispositif législatif, relatif aux relations de travail, met en oeuvre un nouveau mode de gestion de la main d'oeuvre. Ce mode est basé sur le principe de la contractualisation des relations de travail (travail à durée déterminée, travail à temps partiel etc...) et de la notion de revenu proportionnel (à la pièce, à la tâche etc...). Le principe de contractualisation des relations de travail trouve sa signification dans l'adaptation (ou l'ajustement) de la "contrainte sociale" (volume de l'emploi et des niveaux de rémunérations) aux exigences de rentabilité de l'entreprise publique. C'est dans ce sens que nous dirons que le nouveau dispositif législatif régissant les relations de travail tend à mettre en oeuvre les instruments d'une gestion flexible de la main d'oeuvre.

3 - La contractualisation des relations de travail a une conséquence directe sur la formation et la gestion des rémunérations au niveau de l'entreprise publique. L'introduction du principe de la négociation salariale vient ainsi marquer la rupture avec la gestion institutionnelle (SGT) des salaires. Cette rupture devrait se traduire par des changements concernant d'une part la notion et le contenu du salaire qui devrait se définir par rapport à des critères économiques. Le volume des salaires versés par l'entreprise doit tenir compte de ses engagements financiers. Le salaire devrait avoir une contrepartie. D'autre part, les attributions de l'Etat, en matière d'encadrement des salaires, devraient se limiter à la fixation du minimum légal ainsi que de la fiscalité et de la parafiscalité touchant toutes les formes de revenus (salaires, revenus du capital, rentes etc...). L'exercice de ces attributions s'effectue dans le cadre de la politique des revenus.

4 - Toutes les transformations indiquées ci-dessus auraient des conséquences notables sur la mise en oeuvre de la politique de rémunération au niveau de l'entreprise publique. La question fondamentale posée dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique de rémunération de l'entreprise publique est centrée sur le problème épineux de la maîtrise de la masse salariale. Les objectifs recherchés consistent dans la réduction des coûts salariaux, jugés trop élevés, et la mise en place d'un rapport d'efficacité entre les niveaux de rémunération et les résultats du travail (niveaux de production et de productivité). Mais la résolution de cette question ne se pose pas de façon "isolée", car l'entreprise publique fait face à un contexte instable marqué au niveau interne par le problème des sureffectifs et de la pression sociale, au niveau externe par les conséquences déstabilisatrices des mesures

découlant de la mise en application du PAS (plan d'ajustement structurel). C'est donc en tenant compte de ce contexte que nous essaierons de répondre à la question posée dans notre travail de recherche relative à l'impact des réformes économiques sur la mise en oeuvre de la politique de rémunération au niveau de l'entreprise publique.

ANNEXE

Tableau 1: Lois relatives à l'autonomie.

LOIS	OBJETS
Loi N° 88-01 du 12/01/1988	Portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques.
Loi N° 88-02 du 12/01/1988	Relative à la planification.
Loi N° 88-03 du 12/01/1988	Relative aux fonds de participation.
Loi N° 88-04 du 12/01/1988	Modifiant et complétant l'ordonnance N° 75-59 du 26 Septembre 1975 portant code de commerce et fixant les règles particulières applicables aux entreprises publiques économiques.
Loi N° 88-04 du 12/01/1988	Modifiant et complétant la loi N° 84-17 du 07 juillet 1984 relative aux lois de finances.
Loi N° 88-06 du 12/01/1988	Modifiant et complétant la loi N° 86-12 du 19 Août 1986 relative au régime des banques et du crédit.

Source: *Législation et réglementation du travail, Livret N° 08, Série éditée par l'Institut National du Travail.*

Tableau 2 : La nouvelle législation du travail.

LOIS ET DECRETS	OBJETS
Loi 90-02 du 06/02/1990	Relative à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève.
Loi 90-03 du 06/02/1990	Relative à l'inspection du travail.
Loi 90-04 du 06/02/1990	Relative au règlement des conflits individuels du travail.
Loi 90-11 du 21/04/1990	Relative aux relations de travail.
Loi 90-14 du 02/06/1990	Relative aux modalités d'exercice du droit syndical.
Loi 91-27 du 21/12/1991	Modifiant et complétant la loi 90-02
Loi 91-28 du 21/12/1991	Modifiant et complétant la loi 90-04
Loi 91-29 du 21/12/1991	Modifiant et complétant la loi 90-11
Loi 91-30 du 21/12/1991	Modifiant et complétant la loi 90-14
Décret exécutif 90-289 du 29/09/1990	Relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel.
Décret exécutif 91-272 et 91-273 du 10/08/1991	Relatif aux bureaux de conciliation.
Décret exécutif 90-290 du 29/09/1990	Relatif aux cadres dirigeants des entreprises publiques économiques.

Source: *Revue mensuel d'informations et d'analyse de l'économie algérienne Conjoncture N° 12 du 30 Novembre 1992. p. 19.*

S

Références bibliographiques

MAHI A, 1994. Eléments d'analyse sur le processus de transformation économique. In

HOCINE R, 1989. Les lois sur l'autonomie des entreprises et leur influence sur l'emploi. In Revue Algérienne du travail, n° 20, Alger.

RAPPORT RELATIF À L'AUTONOMIE DES ENTREPRISES. In les Cahiers de la Réforme, volume 01, collection dirigée par A.R. Hadj Nacer, Ed. ENAG, 1989, Alger.

KORICHE M.N.E., 1992. Les relations de travail dans le secteur public. Changement de problématique et ruptures normatives. Document photocopié.

LIABES D, 1989. L'entreprise entre Economie Politique et Société. In l'Algérie et la modernité, ouvrage collectif. CODESRIA, Dakar.

LIABES D, 1990. Des statuts aux contrats: l'émergence du travailleur collectif comme acteur social. Communication présentée au séminaire national: "Réformes et gestion des hommes dans l'entreprise: du conflit ouvert à la concertation" organisé par le C.N.A.T.

ROUELAER P, 1993. Gestion des ressources humaines. Ed. Armand Colin, Paris.

SANDRETTO R, 1994. Rémunération et répartition des revenus. Ed. Hachette, Paris.

Notes

(*) Maître-assistant à la Faculté de Sciences Economiques et de Gestion de l'université A. Mira Béjaïa.

()** Professeur à l'Institut National de la Planification et de la Statistique (INPS), directeur de recherche au CREAD.

(1) Cf. A. MAHI: "Eléments d'analyse sur le processus de transformation économique". In la Revue l'Economie éditée par l'APS (Agence Presse services), N° 15 Juin 1994, p. 17.

(2) Cf. R. HOCINE: "Les lois sur l'autonomie de l'entreprise et leur influence sur l'emploi". In la Revue Algérienne du Travail, N° 20 Septembre 1989, p. 12.

(3) Cf. Rapport N° 10 relatif à l'autonomie des entreprises, p. 11. In les Cahiers de la réforme. Volume 01, collection dirigée par A.R. HADJ NACER, Ed. ENAG, Alger, 1989, 224 p.

(4) Mis en place en 1988, dissous et remplacés par les holdings (sociétés financières) en 1996.

(5) Voir notamment: M.N.E. KORICHE: "Les relations de travail dans le secteur public. Changement de problématique et ruptures normatives", document photocopié, Juin 1992, 27 p. Et D. LIABES: "Des statuts aux contrats: l'émergence du travailleur collectif comme auteur social", communication présentée au séminaire national: "Réformes et gestion des hommes dans l'entreprise: du conflit ouvert à la concertation", CNAT

(Centre National des entreprises et au traitement des informations du secteur de la construction), 14 et 16 Octobre 1990, 10 p.

(6) Cf. D. LIABES: "L'Entreprise entre Economie Politique et Société", p. 228. Contribution à l'ouvrage collectif: "L'Algérie et la modernité", Série des livres du CODESRIA, Dakar 1989, p. 296.

(7) Cf. Etude relative au statut du travailleur. In Cahiers de la réforme, volume 01, collection dirigée par A.R. HADJ NACER, op cit., p. 166.

(8) Nous avons assisté à l'émergence de la notion de patronat, à la naissance de syndicats des employeurs et/ou de gestionnaires du secteur public depuis le début de la décennie 1990.

(9) Cf. M.N.E. KORICHE, op cit., p. 03.

(10) M.N.E. KORICHE, op cit., p. 04.

(11) Institutions Publiques et Administrations.

(12) Cf. Les articles 75 à 79 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

(13) La loi 90-11 définit le règlement intérieur comme étant un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

(14) Il s'agit du décret exécutif N° 90-210 du 10 Août 1991, relatif aux cadres dirigeants des entreprises publiques économiques.

(15) Article 10 de la loi N° 78-12 du 05/08/78 relative au statut général du travailleur.

(16) Le contrat de travail temporaire est un travail particulier qui lie un salarié à deux entreprises: une entreprise de travail temporaire, qui est l'employeur du salarié, et une entreprise dans laquelle le salarié travail qu'on appelle "l'entreprise utilisatrice". Cf. P. ROMLAER: "Gestion des ressources humaines". Ed. Armand Colin, Paris 1993, p. 56.

(17) Article 77 de la loi 90-11.

(18) Les amendements introduits par la loi 91-29 du 21 Décembre 1991, modifiant et complétant la loi 90-11 atténuent le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

(19) Structure introduite par la nouvelle législation du travail. Elle ne dispose pas de droit dans la gestion de l'entreprise (comme c'était le cas de l'assemblée générale de la GSE) mais, elle est tenue informée de la marche globale de l'entreprise.

(20) Définie par l'ordonnance N° 71-74 du 16 Novembre 1971 (relative à la GSE) comme étant une structure investie des prérogatives de contrôle de gestion.

(21) Cf. A. El. KENZ, op cit., p. 141.

(22) D. LIABES, op cit., p. 233.

(23) Adoptée en 1971.

(24) Il faut préciser qu'il ne s'agit pas d'une abrogation totale du texte, la loi 90-11 abroge les dispositions contenues dans les articles 01 à 199 et 199 à 216 du SGT. Elle reprend certaines dispositions à caractère général (droits et obligations).

(25) Cf. Etude relative au statut général du travailleur, pp. 173-187. In "les Cahiers de la réforme", volume 01, collection dirigée par A. R. HADJ NACER, Ed. ENAG Alger 1989, p. 224.

(26) Cf. Etude relative au statut général du travailleur, op cit., p. 178.

(27) Cf. P. ROMELAER, op cit., pp. 65-66.

(28) Article 144 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail.

(29) Au point de vue économique, nous citerons deux types de conventions: la convention d'entreprise et la convention de branche.

(30) Exceptés les cas prévus par l'article n° 04 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

(31) Précisons que la loi 90-11 n'indique pas la nature ni le type de méthodes de classification des postes, elle n'oblige pas l'entreprise à avoir recours à la méthode nationale unique de classification.

(32) Il s'agit de l'article 87 de la loi 90-11.

(33) Cf. SANDRETTO : Rémunération et répartition des revenus. Ed. Hachette supérieur, Paris 1994, pp. 239-246.

(34) Les notions frais du personnel, masse salariale et coûts salariaux ne recouvrent pas la même signification.

(35) Cf. Enquête sur les niveaux de salaires moyens des années 91 à 93 et le mois de juin 94, réalisée par le Ministère du Travail, 1994, Document photocopié, p. 20.