

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

La négociation sociale autour de l'implantation des N.T.I. (C.C.T.)

Warrant, Françoise; Lobet-Maris, Claire

Published in:
Journal de Réflexion sur l'Informatique

Publication date:
1986

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for published version (HARVARD):
Warrant, F & Lobet-Maris, C 1986, 'La négociation sociale autour de l'implantation des N.T.I. (C.C.T.)', *Journal de Réflexion sur l'Informatique*, Numéro 2, p. 18-21.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

4.1. La négociation sociale autour de l'implantation des N.T.I. (C.C.T. 39)

4.1.1. Bref historique de la convention: des partenaires divisés face à un Etat déterminé

En mars 1983, le Ministre Maystadt, sensible au fait que la Belgique demeurait un des rares pays européens à ne pas disposer de cadre de concertation relatif à l'introduction des nouvelles technologies en entreprises soumet aux partenaires sociaux un projet de convention technologique.

Ce que proposait le Ministre, c'était un *cadre de concertation* comportant une obligation d'*informer* sur les changements technologiques et non de les *négoier*. D'emblée, le projet se heurta aux réticences des différents partenaires sociaux... Après six mois d'après négociations et de nombreux tiraillements, les partenaires convinrent de signer le texte de la C.C.T.n°39, le 19 décembre 1983. Leur "accord" s'est,

en fait, réalisé sous la menace de la loi des pouvoirs spéciaux du 6 juillet 1983 qui prévoyait, en cas d'impasse, que le gouvernement se réservait le droit de fixer seul les modalités de la concertation paritaire en entreprises. Une menace qui rassembla des partenaires sociaux profondément divisés...

Mais que s'est-il passé entre mars et décembre ? Ou, plutôt, comment expliquer un si long processus et de si nombreux blocages ?

Le facteur déterminant est, sans doute, à retrouver dans l'absence de consensus entre les différents partenaires sociaux. Celui-ci explique à la fois la lenteur du processus et le maigre contenu des résultats qui a fait dire à certains que "la montagne avait accouché d'une souris".

Les divergences de vue entre les deux acteurs principaux de la négociation à savoir, d'un côté la F.E.B., de l'autre les syndicats (essentiellement la C.S.C. et la F.G.T.B.) portaient à la fois sur la **forme** de la convention à conclure, son **contenu**, son **étendue** et les **sanctions**. Nous reprenons, dans le tableau ci-joint, les principales revendications du patronat et des syndicats.

4.1.2. Examen de la convention : un cadre minimal à dépasser

L'analyse de la convention collective n°39 conclue au Conseil National du Travail le 13 décembre 1983, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 1984 (Mon.B., 8 février 1984) et entrée en vigueur le 1 février 1984 démontre à suffisance le caractère restrictif et formel de l'accord auquel sont parvenus les partenaires sociaux.

Eléments contribuant à son caractère restrictif

Le champ d'application de la convention apparaît singulièrement étroit en raison :

- du concept de "nouvelles technologies" tel qu'il ressort du commentaire du Conseil National du Travail;
- de la notion de "conséquences collectives importantes", visée à l'art.2, §2.

Le commentaire de la C.N.T. précise que la nouveauté s'apprécie par rapport à ce qui se faisait antérieurement dans l'entreprise et non pas par rapport à l'évolution scientifique récente. L'introduction

	Patronat (F.L.B.)	Syndicats (C.S.C., F.G.T.B.)
Forme	<ul style="list-style-type: none"> • Position "minimaliste" du point de vue de l'obligation des parties : <i>déclaration commune</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Volonté de négocier, "au minimum", une <i>convention-cadre</i> ayant un caractère obligatoire pour toutes les parties
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Limité aux <i>retombées sociales</i> des N.T.I. Le patronat reconnaît la nécessité de gérer et planifier les N.T.I. 	<ul style="list-style-type: none"> • Etendu aux <i>choix économiques</i> <ul style="list-style-type: none"> - contrôle en <i>amont</i> sur les choix - contrôle en <i>aval</i> sur les retombées sociales - revendications de certains moyens de contrôle : <ul style="list-style-type: none"> · recours à l'expertise · 10 % de la R&D consacrés à des recherches et actions relatives aux retombées sociales de l'informatisation
Etendue de la convention	<ul style="list-style-type: none"> • Doit s'appliquer aux entreprises possédant un conseil d'entreprise (100 travailleurs et plus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Doit s'appliquer aux entreprises ayant une délégation syndicale (20 travailleurs et plus)
Sanctions	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de sanction envisagée 	<ul style="list-style-type: none"> • La F.G.T.B. revendique un <i>droit de veto suspensif</i> : gel de tout investissement technologique en cas de non-respect de la procédure d'information et recours à l'arbitrage de la commission paritaire du secteur

d'un procédé technologique ancien peut donc donner lieu à la procédure d'information et de concertation, dans le cas où ce procédé n'est pas encore utilisé au sein de l'entreprise. Cependant, la convention ne vise que l'introduction d'une nouvelle technologie et non la décision d'extension.

Or, dans de nombreux secteurs, l'innovation technologique est un processus étalé dans le temps, donnant lieu à des extensions successives, pouvant également affecter le volume et la nature de l'emploi, l'organisation et les conditions de travail. Néanmoins, dans ce cas, la convention ne trouve pas à s'appliquer.

Quant aux conséquences collectives importantes, elles doivent être évaluées par catégorie professionnelle déterminée (les travailleurs concernés étant, soit les utilisateurs de la nouvelle technologie, soit ceux dont les conditions et/ou l'organisation du travail sont modifiées ou dont l'emploi est affecté, par mesure de licenciement ou par mutation).

La notion de catégorie professionnelle, souligne le commentaire du C.N.T., fait référence à la pratique des commissions paritaires et des entreprises. Compte tenu de la nécessaire actualisation des classifications professionnelles, il est plus adéquat de parler en termes de nombre de postes de travail visés.

Ex. : Convention collective de la B.B.L., 14 mars 83 : "Charte technologique"

La section d'Organisation du Conseil d'Entreprise examinera préalablement à la prise de décision définitive par le Comité de Direction le contenu des nouvelles procédures informatiques à vocation nationale entraînant la perte d'au moins 10 postes de travail.

Dans la C.C.T., si l'entreprise compte plus que 100 travailleurs, il faut que 50% et 10 travailleurs au moins d'une catégorie professionnelle soient concernés par l'introduction d'une nouvelle technologie, tandis qu'avec moins de 100 travailleurs, le calcul s'effectue toutes catégories confondues.

Eléments contribuant à son caractère formel

Le formalisme de la C.C.T. 39 se dégage à tout le moins des trois éléments suivants :

- le délai imposé;
- l'objet de la procédure;
- la portée de celle-ci.

a) Délai

L'employeur est tenu de transmettre l'information trois mois avant l'implantation de la technologie (art.2,§1). A ce moment, une série de décisions sont d'ores et déjà prises (études d'opportunité, analyse fonctionnelle...).

La convention reproduite ci-après apporte des précisions quant aux délais et informations que l'on ne retrouve pas dans la C.C.T.39. On remarquera en outre que le délai est ici allongé à quatre mois.

Ex. : Convention d'entreprise : SAIT ELECTRONICS, 30.01.1985

Article 1

Sans préjudice aux dispositions conventionnelles de la C.C.T. 39 du 13.12.1983, lorsque l'employeur prend la décision d'investir dans de nouvelles technologies, il est tenu au moins 4 mois avant l'instauration proprement dite, d'en informer par écrit la délégation syndicale, le comité d'hygiène.

Cette note mentionnera dans un langage compréhensible :

- le genre de nouvelles technologies
- les facteurs économiques et techniques qui justifient l'instauration des nouvelles technologies
- les conséquences sociales de l'instauration des nouvelles technologies,
- les délais prévus pour la mise en service des nouvelles technologies.

Article 2

Endéans les 4 mois précédant l'instauration des nouvelles technologies, la Direction et la délégation syndicale discuteront les conséquences sociales de l'instauration, à savoir :

- l'organisation du travail
- les conditions de travail
- l'emploi
- la formation du personnel
- les mutations vers d'autres fonctions
- la santé et les mesures prises sur le plan de la protection de celle-ci
- le recyclage du personnel
- la classification

b) Objet de la procédure de concertation (art.4)

La procédure de concertation ne porte pas sur les aspects techniques, financiers et économiques justifiant l'introduction de la nouvelle technologie, à ce stade, ils ne sont plus à remettre en cause.



La convention sous-sectorielle reprise ci-après définit des obligations pour l'employeur en matière d'emploi, de qualification, de formation dépassant le prescrit de la C.C.T. 39.

Ex. : Convention sous-sectorielle "LE CONTROLE AUTOMOBILE".

Article 5

Sans porter atteinte aux dispositions de l'article 4, les principes suivants sont d'application :

a) la stabilité de l'emploi; il ne peut être procédé au licenciement que lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées, telles que création de nouvelles activités, réduction du temps de travail, travail à temps partiel, mutation.

b) le revenu garanti : une disqualification éventuelle n'entraînera pas une réduction du traitement pour le personnel en service

c) recyclage et formation en vue d'une autre tâche : l'employeur s'occupera à temps, de commun accord avec les représentants des employés au sein du groupe de contact A.S.O. (Administration - Syndicats - Organismes), du recyclage et de la formation en vue d'une autre tâche afin que les qualifications supérieures, exigées par l'introduction de nouvelles technologies, puissent en premier lieu être assumées par le personnel en place. En outre, il convient d'accorder toute l'importance voulue à l'extension des tâches afin de rendre des tâches moins intéressantes plus riches de contenu.

c) Portée de la procédure de concertation

Elle est limitée dans le temps afin de ne pas entraver la mise en oeuvre de la nouvelle technologie, selon le commentaire du C.N.T.. La portée de la concertation est donc nettement circonscrite : l'accord des travailleurs n'est pas requis pour l'introduction des nouvelles technologies. Ceci dit, le respect des procédures mises en oeuvre par cette convention collective ne dispense pas d'autres procédures d'information et de concertation

fixées, entre autres, par la C.C.T. n°9 du 9.03.1972, relative à la politique de l'emploi et du personnel, par l'A.R. du 27.11.1973, modifié par celui du 12.08.1981, portant sur la réglementation des informations économiques et financières à transmettre au Conseil d'entreprise. A nouveau, on constate que, dans certains accords d'entreprises, ou sous-sectoriels, on a accordé des droits plus étendus aux travailleurs et à leurs représentants.

Ex.: Charte technologique B.B.L.

A la demande des délégués du personnel en commission, l'introduction de ces procédures pourra être suspendue durant un délai de 3 mois au maximum à dater de la réunion de la Commission au cours de laquelle est présenté, pour la première fois, le projet faisant l'objet d'une telle mesure.

Enfin, il est permis de s'étonner qu'aucune reconnaissance du droit pour les délégués des travailleurs de recourir à un expert extérieur n'apparaisse dans la C.C.T. 39, alors que, dans plusieurs pays européens, ce droit est désormais

reconnu lors des négociations sur l'introduction de nouvelles technologies. Ce sont donc les prérogatives classiquement attribuées au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène qu'il faut faire jouer.

En ce qui concerne la protection du travailleur en matière de collecte de données, aucune mesure ne figure dans la C.C.T.. La direction d'une entreprise peut être amenée à collecter des données relatives à la vie privée et des données sur le comportement au travail. Or, l'informatisation des fichiers facilite les interconnexions et les transferts entre fichiers, ce qui permet une gestion du personnel et un contrôle du travail plus étroit. Cela nécessite une protection sur le plan individuel (par la reconnaissance d'un droit d'accès, de rectification et de suite), et sur le plan collectif (principe de publicité, de non-discrimination (on collecte les informations dont l'utilisation est pertinente, eu égard à l'objectif assigné au fichier), de non-suffisance. Cette problématique, écartée de la C.C.T. 39, a été clairement perçue lors d'accords sectoriels, sous-sectoriels ou en entreprise.



Ex. : Convention sous-sectorielle "LE CONTROLE AUTOMOBILE".

Article 6

Si des données confidentielles concernant le personnel sont informatisées, seules les données individuelles du personnel indispensables à l'employeur pour remplir ses obligations légales et ses obligations vis-à-vis de l'Administration des Communications, peuvent être stockées.

L'accès à la banque de données "Personnel" est exclusivement réservé à la Direction de l'organisme en question ou du G.O.C.A. (Groupement des Organismes du Contrôle Automobile) ainsi qu'à chaque membre du personnel concerné. Quand un membre du personnel quitte l'organisme ou le G.O.C.A., les données qui le concernent sont enlevées du fichier.

A l'issue de cet examen, un double constat s'impose.

La C.C.T.39 ne représente pas une réelle plus-value en matière de droit à l'information des travailleurs, compte tenu des garanties apportées notamment par la C.C.T. 9 relative à la politique de l'emploi et du personnel et par l'A.R. du 27 novembre 1973 (modifié par l'A.R. du 12 août 1981) portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

De plus, bon nombre d'accords sectoriels, sous-sectoriels ou d'entreprises ont, avant même que ne soit conclue la C.C.T. 39, accordé des droits plus étendus aux représentants syndicaux et aux travailleurs.

Restrictive et formaliste, la C.C.T.39 est donc bien un cadre minimal à la négociation, "ne pouvant servir d'inspiration que si elle est dépassée".

On passe ainsi à un nouveau mode de négociation, portant davantage sur des principes qualitatifs et peu définis (alors que les conventions antérieures s'intégraient dans un droit social et du travail normatif et de portée clairement définie), donnant lieu à des applications

variant d'entreprise à entreprise, selon la spécificité des relations sociales.

• Claire Lobet-Maris
Françoise Warrant

4.2. L'interface avec les producteurs : les contrats informatiques

L'impressionnante croissance économique du secteur informatique et des télécommunications donne lieu depuis plusieurs décennies à un volume considérable de transactions économiques. Le marché informatique aux Etats-Unis en 1984 est estimé à 98 milliards US \$ tandis que celui de l'Europe atteignait, en 1983, 61.2 milliards US \$.

Toutes ces transactions économiques étant juridiquement contrôlées à travers des contrats, il est utile de constater les fonctions qu'exercent les contrats, de préciser en quoi consiste la connaissance relative à ces contrats et de dresser une typologie des contrats. Nous terminerons cette courte introduction aux contrats informatiques par quelques considérations critiques. Une bibliographie sommaire permettra de trouver des pointeurs à des ouvrages spécialisés.

4.2.1. Les fonctions d'un contrat informatique

Par contrat, on entend le document (instrumentum) qui énonce les droits et obligations des parties contractantes. Le contrat permet d'assurer une ou plusieurs fonctions énumérées ci-après. La fonction de preuve est assurée grâce à l'écrit qui permet non seulement la mémorisation d'informations souvent complexes, mais est également exigé ad probationem.

Chaque transaction informatique implique la présence d'un certain nombre de risques (faillite, force majeure, délais d'exécution, coût, qualité de l'objet ou du service, éviction, copies, ...): une fonction de répartition des risques permettra d'attribuer la charge des risques à l'une ou l'autre partie contractante. Le contrat assurera également une fonction de prévention de litiges et une fonction d'indemnisation. L'énoncé clair et précis des obligations et droits de chaque partie contractante permettra de dissuader l'autre partie contractante d'une éventuelle inexécution ou mauvaise exécution.

Cette dissuasion, engendrée par l'anticipation d'un jugement de condamnation, peut être renforcée par l'inclusion de clauses sanctionnant explicitement telle ou telle violation des obligations contractuelles. Enfin, le contrat permet d'assurer une fonction de dérogation au droit commun et une fonction d'explication du droit commun. À défaut de stipulation contractuelle expresse, notre droit organise pour chaque type de contrat un régime supplétif qui précise les droits et obligations qui s'appliquent en cas de silence des parties contractantes. L'incertitude relative à la qualification juridique de certaines transactions informatiques, combinée avec le caractère parfois inadapté des régimes supplétifs rendent souvent nécessaire une explication voire une dérogation au droit commun.

4.2.2. L'étude des contrats informatiques

L'objectif de l'étude des contrats informatiques consiste à développer la connaissance relative aux contrats informatiques. En schématisant quelque peu, on peut affirmer que cette connaissance est basée sur deux axes constamment en interaction: la 'connaissance proprement juridique' et la 'connaissance factuelle'. La connaissance proprement juridique s'exprime en termes de types de contrat, d'aspects à régler dans un type de contrat (en anglais 'contract issues'), de façons de régler et de clauses. Les