

Droit du travailleur d'adhérer à un syndicat: Lecture des nouvelles dispositions y relatives (Loi n°23-02) -Plus de garanties, malgré certaines carences

Workers' right to join a union: Reading the new provisions relating thereto (Law No. 23-02) - More guarantees, despite certain shortcomings

Meziane Abdelkader¹

Université de Chlef –faculté de droit (Algérie)- mezianeak8@gmail.com

Received: 18/04 /2025

Accepted: 23/11 /2025

Published: March /2026

Résumé:

Le droit du travailleur d'adhérer à l'organisation syndicale, représente l'un des axes les plus importants que la nouvelle loi régissant l'exercice du droit syndical (Loi n° 23-02) vise à mieux encadrer, de manière à éviter les insuffisances et ambiguïtés constatées dans la législation précédente. Cette loi a non seulement défini les domaines de liberté d'adhésion et d'activité syndicales à l'égard du travailleur, mais a également établi, de façon détaillée, des procédures particulières de sa protection, tant au niveau des organismes employeurs soumis au droit du travail qu'au niveau des institutions et administrations publiques.

Notre lecture donne lieu à de nombreuses conclusions et par la suite, à une série de suggestions tendant à corriger les manquements constatés et permettre au salarié de mieux exercer ses libertés syndicales, tant sur le plan du fond que des procédures.

Mots clés : Droit syndical, Liberté syndicale, Liberté d'adhésion, Liberté d'activité, Organisation syndicale, Procédures de protection.

Abstract :

The right of the worker to join the trade union organization represents one of the most important axes that the new law governing the exercise of the right to unionize (Law No. 23-02) aims to better frame, in order to avoid the deficiencies and ambiguities noted in the previous legislation. This law has not only defined the areas in which the worker exercises his freedom of union membership and activity, but has also established, in a detailed manner, specific procedures for his protection, both at the level of employer organizations subject to labor law and at the level of public institutions and administrations.

Our reading gave rise to numerous conclusions as well as suggestions aimed at correcting the shortcomings observed and allowing workers to better exercise their union freedoms, both in terms of substance and measures.

Keywords: Right to organize, Freedom of association, Freedom of membership, Freedom of activity, Union organization, Protection procedures.

Introduction

Une (01) année exactement, après la dernière révision partielle de la loi n° 90-14 du 02 juin 1990 relative à l'exercice du droit syndical¹, par la loi n° 22-06 du 25 avril 2022²; la scène juridique sociale nationale a marqué la promulgation d'un nouveau texte en la matière. Il s'agit de la loi n° 23-02 du 25 avril 2023³. Laquelle a abrogé ainsi celle de 1990 (et ses différents textes modificatifs).

Parmi les dispositions et les principes majeurs que cette récente loi s'engage à concevoir, figurent ceux se rapportant à la liberté syndicale, notamment celle concernant les travailleurs qui méritent toujours d'être mieux protégés, du fait de leur faiblesse traditionnelle vis à vis des employeurs.

Le présent article vise en premier lieu à faire une lecture des prescriptions régissant le droit du travailleur d'adhérer à un syndicat (Organisation syndicale). Question pour laquelle le législateur a prêté une attention plus avancée que celle de la législation précédente, quoique qu'il garde en principe les mêmes fondements.

Nous débattons ce sujet, suivant une approche analytique, par rapport d'une part, à la libre adhésion du travailleur à l'organisation syndicale et d'une autre part, à sa liberté d'activité en sa qualité d'adhérent à de telle ou telle organisation, aussi bien au niveau des organismes employeurs soumis au droit du travail, que ceux relevant du secteur des institutions et administrations publiques (IAP). Lesquelles ont bénéficié, cette fois ci, de normes particulières sur le plan des procédures

1- Liberté du travailleur d'adhérer à l'organisation syndicale

À la différence de la précédente législation, qui souffrait de carences et d'ambiguïtés, la loi n° 23-02 garantit de façon claire, précise et en quasi-harmonie avec les normes internationales, les aspects individuels et collectifs de la liberté syndicale⁴.

Cette évidence n'exclut pas la possibilité de découvrir dans cette loi des insuffisances de différentes sortes, bien qu'elle est au début de sa mise en application effective⁵.

En tout état de cause, l'analyse de la notion de liberté consacrée au travailleur quant à son adhésion à une organisation syndicale, se réfère donc, tout d'abord et parmi d'autres, à un certain nombre de textes internationaux, ainsi que ceux à vocation nationale, en préalable la loi fondamentale, soit la constitution.

1-1- Consécration de la liberté d'adhésion

1-1-1- En référence à la législation internationale

Dans le souci de s'adapter aux normes universelles, l'Algérie adopte, depuis la récupération de la souveraineté nationale, une politique de prise en compte d'un nombre considérable de textes internationaux (Adhésion ou ratification), dont ceux intéressant le monde du travail.

La loi n° 23-02 ne déroge pas à cette politique, mais la nouveauté réside dans le fait que le texte portant la dite loi, comporte explicitement la mention d'un ensemble de textes internationaux, au nombre de cinq (5), auxquels il s'est référé.

Parmi ces textes, on retient le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁶ et la convention internationale du travail n°87 du 17 juin 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical⁷. Lesquels consacrent le droit de créer des syndicats ou d'y adhérer librement, confirmant ainsi les principes énoncés par la déclaration universelle des droits de l'homme⁸.

Pour ce qui est des textes à tendance régionale ou territoriale, dont l'Algérie fut concernée, à l'exemple de la convention arabe sur les libertés et droits syndicaux (N° 08 /1977)⁹, le législateur jugé de ne pas en citer dans le texte contenant la loi n° 23-02. Il semble que cet acte peut-être expliqué par, parmi d'autres, le fait que cette convention et les autres textes de même classe, ne parviennent pas à atteindre le niveau des textes émis par l'OIT, pour des considérations multiples, dont, selon la doctrine¹⁰, l'incapacité de suivre le même rythme en matière de flexibilité et de modernisation. Encore plus, le droit syndical demeure un rêve pour certains pays et en conséquence, le monde arabe reste impuissant de créer des dénominateurs communs plus avancés dans le domaine de l'exercice des droits syndicaux.

1-1-2- En référence à la législation nationale

Considérant que la liberté syndicale est la pierre angulaire du droit syndical¹¹, elle n'échappe pas évidemment à la législation algérienne, dont en premier stade la constitution¹² qui approuve de telle notion en consacrant ce droit, tout en soumettant l'organisation de sa libre pratique à la loi, concrétisée principalement, depuis le mois de mai 2023, par le nouveau texte portant loi n° 23-02. Cette loi remplace celle de 1990 et ses différentes révisions successives, y compris celles du 25 avril 2022. C'est-à-dire une (1) année au juste avant la promulgation du texte en vigueur (Objet de notre article).

Ce texte qui constitue à présent un terrain fertile dans le domaine des recherches juridiques, du fait, entre autres, de son aspect réformiste et son lien avec les préoccupations majeures, notamment des travailleurs, confirme le grand intérêt manifesté par les pouvoirs publics quant à l'actualisation du dispositif juridique entourant l'exercice du droit syndical, en reconnaissant à tout travailleur salarié¹³ (et à tout employeur) le droit d'adhérer, de façon libre et volontaire, à des organisations syndicales. Cependant, cette liberté ne permet pas au travailleur (ou à l'employeur) d'adhérer qu'à une seule organisation syndicale de son choix.

En effet, d'après Zahir Battache, l'adhésion d'un travailleur à une telle organisation exprime sa volonté d'un côté, à se conformer à ses statuts et d'un autre côté, à agir dans le sens de la mise en œuvre de ses programmes d'action et de contribuer par ses cotisations au financement de ses activités¹⁴. Datant plus que les adhésions multiples à des organisations syndicales risquent de perturber les chiffres et les taux de syndicalisme.

Mais, à notre avis, l'interdiction juridique des adhésions syndicales multiples¹⁵ devrait exclure certaines catégories de travailleurs pour des raisons liées à leurs conditions de travail,

à l'exemple des travailleurs à domicile qui peuvent, conformément au décret exécutif n°97-474 du 8 décembre 1997 fixant le régime juridique des relations de travail les concernant¹⁶, être employés chez un ou plusieurs organismes employeurs et par conséquent, leur permettre, sous certaines restrictions, d'exercer leurs libertés syndicales dans chacun de ces organismes.

A titre de rappel, la situation de cette catégorie de travailleurs, historiquement dominés par les femmes à cause de leur isolement, n'a jamais été, sur le plan pratique, à la hauteur du niveau souhaité par rapport aux autres travailleurs vis à vis, notamment des droits collectifs, dont le droit syndical qui est également évoqué partiellement par d'autres textes en vigueur, à l'instar de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail¹⁷ et l'ordonnance n°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique¹⁸.

Indépendamment du caractère nouveau du dispositif juridique actuel, régissant le droit syndical et par conséquent, il est tôt d'évaluer son impact; un grand effort reste à déployer par le législateur, notamment à l'égard des travailleurs du secteur privé. Pour lesquels une attention particulière devra être accordée, au fin de leur offrir les conditions nécessaires qui leur permettent d'exercer, sans aucune contrainte, leur liberté syndicale.

1-2- Protection de la liberté d'adhésion

Les préceptes de la loi en cours, encadrant l'exercice du droit syndical, protègent la libre adhésion du travailleur à l'organisation syndicale, en lui assurant le maximum de garanties contre toutes formes de menaces, de pression ou de comportements discriminatoires du côté de l'employeur (ou quiconque), dont celle pratiquées lors des embauches. La même loi va plus loin, en incriminant de tels actes.

Il semble bien qu'il y ait, cette fois-ci, une rigueur de la part du législateur. Mais il est toutefois nécessaire de trouver d'autres mécanismes de protection de la liberté syndicale du travailleur, allant même jusqu'à lui autoriser d'adhérer à un syndicat de son choix à titre individuel ou avant même son recrutement, pour se permettre d'acquérir les capacités nécessaires en matière de mécanisme syndical et par conséquent, s'auto protéger contre toute tentative visant à lui léser à cause de son appartenance ou de ses activités syndicales.

Même à l'égard des groupements ou unions (Organisations syndicales) et l'exercice de leur liberté syndicale, la réalité du terrain ne reflète pas l'effort théorique du point de vue juridique¹⁹.

Espérons bien que les choses vont s'améliorer d'avantage à la lumière du nouveau texte encadrant l'exercice syndical, bien qu'il pose, sans aucun doute, de nombreuses interrogations quant à son application pratique.

2- Liberté d'activité du travailleur adhérent à une organisation syndicale

L'ancienne loi relative à l'exercice du droit syndical (Loi n° 90-14), qui consacrait le multi syndicalisme pour la première fois en Algérie (à la lumière de la révision constitutionnelle de 1989) et en dépit des modifications qu'elle a subies, avait présenté moins

de détails quant à la libre activité du travailleur adhérent à une organisation syndicale, plus particulièrement à l'égard de sa protection et ce, par rapport à la version actuelle.

Celle-ci ne se limite pas à présenter le fond de la protection, mais elle précise également et de manière plus détaillée les procédures à suivre pour en assurer.

2-1- Principes et limites de liberté du travailleur adhérent

Bien qu'il est soumis en principe, au même titre que tout autre travailleur, aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et organisationnelles, dont celles relatives à la discipline dans l'organisme employeur, le travailleur membre d'une organisation syndicale bénéficie d'une protection lui assurant ainsi l'interdiction de prendre à son encontre des sanctions de toute nature (y compris celle la plus lourde, qui est le licenciement) à cause de son appartenance ou de son activité syndicale.

En comparant ces nouveaux concepts, par rapport à ceux tirés de la loi n° 90-14 qui avait besoin de clarté et de détail, malgré les révisions respectives qu'elle avait connues; nous remarquons l'évolution suivante :

- L'obligation de l'information préalable, imposée à l'employeur, touche tout travailleur membre d'une organisation syndicale, poursuivi disciplinairement. Son introduction renforce ainsi les garanties que doit entourer la protection de ce dernier.
- La clarification des modalités à suivre quant à l'exécution de cette obligation, tend à éviter les ambiguïtés et les insuffisances constatées lors de l'application de l'ancien texte;
- En plus du travailleur concerné par la poursuite disciplinaire et son organisation syndicale l'information préalable est destinée également à l'inspecteur du travail. Ce qui lui permet de suivre en permanence le développement des rapports socio-syndicaux dans l'organisme employeur et réagir autemps opportun, conformément à ses prérogatives;
- La lettre motivée d'information que l'employeur doit notifier à ces trois destinations, peut être accompagnée des documents se rapportant aux accusations portées contre le travailleur concerné, à l'effet de vérifier leur bienfondé et leur lien ou non avec ses activités professionnelles.

La grande évolution qu'apporte la nouvelle loi, ne nous empêche pas d'exposer notre suggestion tendant à étendre cette procédure pour d'autres sanctions, notamment lourdes, telles que la rétrogradation dans le poste du travail et la mutation par voie d'autorité (Déplacement d'office). Ceci s'aligne réellement avec le désir de ne laisser aucun prétexte à l'employeur quant à la possibilité de se désengager de ses responsabilités envers tel ou tel travailleur protégé.

Avant de conclure ce point, il convient de signaler que la dite loi n'a pas omis de soulever la question du traitement des fautes strictement syndicales, qui relève de la

compétence propre de l'organisation syndicale, à laquelle dépend le travailleur. Toutefois, la même loi ne précise pas suffisamment les procédures de recours à suivre, notamment par le travailleur et se contente uniquement de se référer à ce que cette organisation élabore dans:

- Son statut qui doit comporter, entre autres, les modalités de règlement des conflits enregistrés dans ses rangs et les règles générales d'exercice du pouvoir disciplinaire au niveau de ses structures;
- Son règlement intérieur.

L'intervention du législateur en est nécessaire et très urgente, surtout en matière judiciaire, car ce type de contentieux provoque des effets indésirables quant d'un côté, à l'exercice même de la liberté syndicale et d'un autre côté, à la stabilité des instances syndicales.

2-2-Procédures distinctes de protection des travailleurs adhérents

La loi syndicale du 25 avril 2023 instaure une distinction quant aux procédures de protection à suivre entre les travailleurs relevant du secteur économique et ceux des institutions et administrations publiques, bien que l'expression utilisée dans ce texte pour désigner le premier secteur (Secteur économique) nécessite de précision, du fait qu'elle regroupe également des entités non économiques (Caisses de sécurité sociale, organisations syndicales, associations...).

Notre observation est conforme, quoique indirectement, notamment, à l'esprit de l'article 2 de la même loi, qui détermine son champ d'application.

Dès lors, nous proposons revenir aux expressions utilisées dans la loi 90-02²⁰, ou adopter l'appellation traditionnelle qui sépare le secteur régi par le droit du travail à celui des institutions et administrations publiques.

Dans tous les cas, la nouveauté qu'apporte la nouvelle loi, en ce qui concerne les procédures de protection destinée aux travailleurs membres d'organisations syndicales, explique la volonté du législateur de leur offrir le maximum de garanties, de forme comme de fond, qui leur permettent d'exercer librement leurs activités syndicales à l'intérieur ou à l'extérieur de leurs organismes employeurs.

2-2-1- Au niveau des organismes employeurs autres que les institutions et administrations publiques

La question des procédures de protection nouvellement établies au profit du travailleur adhérent à l'organisation syndicale au niveau de l'organisme employeur soumis au droit du travail, se développe en trois points, en s'arrêtant au début, à l'intervention de l'inspecteur du travail, en réaction à la plainte émanant du travailleur ou de la saisine de l'employeur et en fin, au recours devant la justice compétente.

a) Intervention de l'inspecteur du travail suite à la requête écrite du travailleur adhérent

Le travailleur qui déclare que le licenciement pris à son encontre, est en rapport avec

son appartenance ou son activité syndicale, a droit de déposer une requête écrite auprès de l'inspecteur du travail, qui peut engager l'examen de la requête:

- En cas où les déclarations de ce travailleur sont bien fondées, l'inspecteur du travail notifie sous huitaine une mise demeure à l'employeur pour annuler la sanction infligée (Licenciement). Si l'employeur ne se soumet pas, cet agent d'inspection se trouve dans l'obligation de dresser à son encontre un procès-verbal d'infraction et un autre de refus d'obtempérer, dont une copie est remise au travailleur requérant et à son syndicat;
- En cas où l'inspecteur du travail conclut que les déclarations du travailleur ne sont pas fondées, ce dernier ainsi que son syndicat en sont informés par écrit;
- Dans les deux cas, il conserve, comme tout travailleur, le droit de se plaindre en suivant la procédure de règlement des conflits individuels de travail, prévue notamment par la loi n°90-04²¹.

Nous méconnaissions les raisons qui ont convaincu le législateur à limiter l'application de ces procédures à la sanction disciplinaire extrême (Le licenciement), bien qu'elles existent d'autres sanctions que les employeurs peuvent infliger à leurs travailleurs, telles que la rétrogradation dans le poste du travail, la mise à pied

Nous soutenons son intervention pour appliquer les mêmes procédures, surtout pour les sanctions de nature lourde. D'autant plus que l'employeur peut utiliser l'antécédent disciplinaire du travailleur comme prétexte pour alourdir la sanction.

Aussi, le fait d'exiger au travailleur protégé de déposer sa requête par écrit, peut lui constituer un obstacle, pour des considérations diverses. Parmi les quelles, l'incapacité de supporter les charges qui en découlent.

En conséquence, nous préconisons l'application des mêmes règles prévues par la loi n° 90-04. C'est-à-dire, permettre au travailleur protégé de saisir l'inspecteur du travail par requête écrite ou par comparution. Dans ce dernier cas, cet agent se charge d'établir un procès-verbal des déclarations du travailleur et engage par la suite l'examen de sa plainte dans des délais raisonnables et arriver en fin de compte à l'un des deux résultats précités, même si, parfois, la complexité de celle-ci prend plus de temps pour la régler.

b) Intervention de l'inspecteur du travail suite à la saisine obligatoire de l'employeur

L'employeur qui prévoit licencier le travailleur protégé, pour faute grave, doit en informer l'inspecteur du travail.

Si celui-ci constate, après enquête, que le licenciement du travailleur a un lien avec son appartenance ou son activité syndicale, il met en demeure l'employeur en vue de le rétablir dans ses droits (Renonciation de la décision de licenciement du travailleur, sa réintégration dans son poste de travail...). En cas où l'employeur ne s'y conforme pas, l'inspecteur du travail établit à son encontre un p.-v. d'infraction et un p.-v. de refus d'obtention d'obtempérer.

Le même constat que nous avons fait précédemment quant à la limitation des procédures particulières de protection destinée aux travailleurs membres des organisations syndicales au licenciement, concerne également les procédures similaires par lesquelles s'effectue l'intervention de l'inspecteur du travail, suite à la saisine obligatoire de l'employeur.

Par conséquent, nous rééditons la même suggestion visant à appliquer les procédures en question aux travailleurs protégés qui font l'objet d'autres sanctions disciplinaires, particulièrement les plus lourdes.

Une autre suggestion tendant à utiliser les nouvelles technologies de la communication et de l'information (Voie électronique) dans l'acheminement du courrier entre les employeurs et les inspecteurs du travail, à l'instar de la décision de licenciement que l'employeur peut prendre à l'encontre du travailleur protégé. Ceci sert à gagner du temps et accélérer l'intervention de l'inspecteur du travail.

Il va sans dire, au terme de notre étude des deux ponts (a et b), que l'inspecteur du travail peut également intervenir, dans le cadres de ses activités ordinaires prévues par la loi n° 90-03 du 06 février 1990 relative à l'inspection du travail ²²et ce ,par d'autres mécanismes(Visites de contrôle, information et conseil des travailleurs et des partenaires sociaux, assistance dans la négociation collective...). Tout en mettant l'accent sur la nécessité d'adapter cette loi aux évolutions que ne cessent de connaître les missions confiées à l'inspection du travail, à l'exemple de celles nouvellement attribuées par les dispositions de la loi n° 23-02.

c) Recours à la justice

Eu égard au nouveau cadre légal régissant l'exercice du droit syndical, le travailleur qui a fait l'objet d'un licenciement abusif, ou son syndicat, ont droit, en vertu de la constitution et du code de procédure civile et administrative²³,de recourir à la juridiction compétente(Tribunal du 1^{er} degré//Section sociale) qui intervient, après épuisement des procédures de prévention et de règlement (amiable) des différents individuels prévues, notamment par la loi n°90-04, en statuant, par jugement exécutoire sur provision, en rétablissant le travailleur dans ses droits (Annulation de la décision de son licenciement, sa réintégration qui doit avoir lieu de droit, sous astreinte journalière, bénéfice d'une compensation pécuniaire pour toute la période durant laquelle il était en arrêt, jusqu'à la date de sa reprise effective du travail...).

Il en ressort que les mesures exceptionnelles de protection accordée aux travailleurs membres de syndicats, affecte ntégalement de nombreux aspects judiciaires, y compris procéduraux, dont la fixation d'un dé la imaximaln et tement inférieur à celui prévu par la loi n° 90-14(30 jours au lieu de 60 jours),au tribunal pour trancher le litige dont il est saisi. Alors que les dispositions générales contenues dans l'article 38 de la loi n° 90-04 et l'article 505(Alinéa 2) du CPCA ne fixent pas de plafond précis et parlent plutôt de l'obligation de se prononcer dans les meilleurs délais.

La réduction du délai en question représente une garantie supplémentaire de protection du travailleur membre de l'organisation syndicale. D'autant plus que le droit de recours à la justice, en réaction à son licenciement, est permis aussi à l'organisation syndicale. Cependant cette permission nécessite beaucoup plus de précisions, tant sur le plan de procédures que des résultats à obtenir, vu que ce type de sanctions intéresse directement et personnellement le travailleur.

2-2-2- Au niveau des institutions et administrations publiques

Celles-ci sont clairement définies par l'ordonnance n° 06-03 précitée(Art.2) et leurs personnels, quel que soit le régime juridique (Statutaire ou contractuel) dont ils relèvent²⁴, ouvrent droit à l'exercice de l'activité syndicale et par conséquent, à la protection requise qui se traduit par des mécanismes concrets, en prenant en compte les spécificités des services publics.

À ce propos, la loi n° 23-02 ne tolère pas à l'autorité administrative compétente d'infliger des sanctions disciplinaires lourdes (3ème ou 4ème degré) à l'encontre du fonctionnaire exerçant un mandat syndical, avant qu'elle n'ait reçu préalablement l'aval de la commission administrative paritaire(CAP). La même procédure est obligatoire en cas de révocation pour abandon de poste ou encore en cas de résiliation de contrat de travail (pour les agents contractuels), prononcée après comparution devant la commission paritaire consultative de discipline (CPCD)²⁵.

À première vue, ces procédures ne diffèrent pas de celles établies en vertu des règles générales applicables aux travailleurs des institutions et administrations publiques(Fonctionnaire ou agent contractuel, selon le cas), mais en approfondissant la lecture, on découvre des particularités quant à ceux exerçant des mandats syndicaux.

a) Etude du dossier disciplinaire du travailleur protégé, par les instances habilitées

La réduction des délais de prise en charge des dossiers disciplinaires des travailleurs syndicalistes par les instances concernées, peut donner plus d'intensité à la protection de ces derniers. C'est ce que l'on peut conclure en général de l'approche adoptée par le législateur dans la loi n° 23-02, malgré certains points incompréhensibles qui l'entourent.

À ce titre, la commission paritaire compétente (CAP ou CPCD), est tenue de se prononcer dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables, à compter de la date de sa saisine.

Ce délai est, pour la catégorie des fonctionnaires, largement inférieur par rapport à celui fixé par l'ordonnance n° 06-03(soit 45 jours) et, pour les agents contractuels, le même délai fut maintenu par l'arrêté du 19 juillet 2008²⁶, soit 15 jours.

Le temps préalable permis au travailleur exerçant un mandat syndical pour être traduit devant la dite commission, est resserré sous huitaine. Au vu du principe basé en référence aux deux textes indiqués au titre du paragraphe précédent), ce délai s'étend à 15 jours, tant pour les fonctionnaires que pour les agents contractuels.

Pour ce qui est du délai de notification des décisions portant sanction disciplinaire, licenciement, révocation ou résiliation du contrat, aux travailleurs concernés, ainsi qu'à leurs syndicats, il fut traité différemment.

Selon la loi n° 23-02, de telles décisions doivent être notifiées dans un délai n'excédant pas 8 jours, à compter de la date de leur signature. Ce qui ne déroge pas aux dispositions de l'ordonnance n° 06-03. Alors que pour les agents contractuels, ce délai est réduit à 3 jours seulement, en vertu de l'arrêté du 19 juillet 2008.

Nous revenons à nouveau à la question de limitation des procédures établies par la loi syndicale aux sanctions les plus sévères, à savoir Le licenciement, la révocation et la résiliation du contrat et ce, malgré le fait que le texte dont elle porte, a pointé du doigt, au début, les sanctions des troisième et quatrième degrés, qui comprennent même d'autres sanctions, telles que la rétrogradation et le déplacement d'office. Ce qui soulève des questions sur l'intention du législateur et sa façon d'en exprimer.

b) Intervention de l'inspecteur du travail

La législation actuelle gérant le droit syndical, permet explicitement au travailleur dans une institution ou administration publique, qui prétend subir une sanction disciplinaire de licenciement, de révocation ou de résiliation du contrat de travail, en rapport avec sa qualité syndicale (Adhésion ou activité), de saisir l'inspecteur du travail, après épuisement des procédures juridiques de recours ou de réclamation. Cette possibilité est aussi consentie à l'organisation syndicale

Nous estimons que le rôle attribué à l'inspecteur du travail dans ce cas d'espèce et qui consiste à mener une enquête et établir par la suite un PV comportant les résultats obtenus, ne répond pas suffisamment aux objectifs escomptés, pour diverses raisons, parmi lesquelles la réaction – à notre sens – tardive de cet agent, puisqu'il intervient après épuisement des procédures de recours ou de réclamation administratives, prévues notamment, par les dispositions de l'ordonnance n° 06-03 et du décret présidentiel n° 07-308.

De ce fait, nous suggérons que son intervention soit effectuée avant ou en parallèle avec les dites procédures, bien qu'elle ne porte pas un caractère répressif et ne sorte pas du cadre de l'information et du conseil.

c) Recours à la justice

Comme c'est le cas pour les secteurs d'activité soumis au droit du travail, la possibilité de recourir à la juridiction compétente, est admise au travailleur d'une IAP et à son organisation syndicale. La loi n° 23-02 présente beaucoup de détails sur les droits et les garanties dont il bénéficie, s'il fait l'objet d'un licenciement, d'une révocation ou d'une résiliation du contrat de travail, en violation de la législation s'y rapportant.

De tels détails précisent, parmi d'autres, la nature exécutoire sur provision, en dépit de tout recours, du jugement prononcé qui annule la décision de sanction et impose, sous

astreinte journalière, à la partie employeur la réintégration du travailleur concerné dans son poste de travail, ou dans un emploi de rémunération équivalente, en correspondance à ses qualifications et sur le même lieu de travail.

La même loi maintient tous les avantages acquis du travailleur réintégré par voie de justice, notamment profiter de la rémunération ou du reliquat de rémunération au titre de la période de suspension de la relation de travail jusqu'à sa réintégration, quoique les règles encadrant les rapports du travail, dont celles prévues par l'ordonnance n°06-03 et le décret exécutif n° 07- 308, indiquent clairement que le travailleur a droit à la rémunération, après service fait. Ce qui nous semble incohérent.

C'est pourquoi, l'intervention du législateur demeure nécessaire à l'effet d'adopter l'expression convenante. D'autant plus que ce dernier lui-même, à travers la loi n°90-11 (Art.73-4), utilise, dans un cas similaire, l'expression « compensation pécuniaire » et précise qu'elle ne devrait pas être inférieure au salaire perçu par le travailleur comme s'il avait continué à travailler.

Conclusion

Nous ne sommes pas encore arrivés au stade d'évaluer l'impact de la mise en œuvre effective de la nouvelle loi. Mais ceci ne nie guère le grand effort déployé par le législateur pour répondre aux attentes, notamment des partenaires sociaux et beaucoup plus les travailleurs qui aspirent exercer, entre autres, leur liberté d'adhésion et d'action syndicales dans un climat bien encadré juridiquement.

La lecture de telles dispositions, en particulier celles ayant un rapport direct avec notre article, nous a permis de parvenir à de nombreuses conclusions, qu'elles soient liées au fond ou aux moyens, dont celles relatives à la limitation des procédures particulières de protection des travailleurs membres d'organisations syndicales dans le secteur soumis au droit du travail, à la sanction de licenciement, malgré la présence d'autres sanctions disciplinaires que l'employeur peut prendre à leur encontre, en raison ou non de leur appartenance ou de leur activités syndicales, à l'exemple de la dégradation dans le poste du travail et du déplacement d'office.

Même au niveau des institutions et administrations publiques, il en découle que les procédures propres de protection mises en place au service des travailleurs, ne touchent que ceux exerçant des mandats syndicaux et ne s'appliquent pratiquement que pour la sanction disciplinaire extrême, bien que le même texte de loi confirme clairement que la protection est garantie à tout travailleur membre d'une organisation syndicale, qu'elle soit représentative ou non et que les dites procédures doivent être suivies également pour d'autres sanctions disciplinaires.

L'intervention du législateur dans le futur proche, demeure un objectif souhaitable, pour éviter toute atteinte à la liberté d'exercice par le travailleur du droit syndical, notamment de la part des employeurs qui pourraient en profiter des ambiguïtés et parfois de manque d'harmonie, constatés, pour se soustraire à leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs.

Renvois

- 1- JO n° 23/1990.
- 2- JO n° 30/ 2022.
- 3- JO n°29/2023.
- 4-Chakib Boukli Hacène, «La nouvelle loi cadre relative au droit syndical en Algérie», Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale [En ligne], 3 | 2023, mis en ligne le 01 décembre 2023, consulté le 27 mai 2024. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/6583> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.6583>.
- 5- Les textes d'application de cette loi furent publiés au journal officiel le 18 octobre dernier (2023).
- 6-Adopté par l'assemblée générale des nations unies le 16 décembre 1966(Adhésion de l'Algérie par décret présidentiel n° 89-67 du 16 mai 1989 /JO n°20 du 17 mai 1989).
- 7 - Ratifiée par l'Algérie le 19 octobre 1962.
- 8- Adoptée par l'assemblée générale des nations unies le 10 décembre 1948.
- 9- Adoptée en Egypte, par le congrès arabe du travail.
- 10- راجع مثاليوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل (رؤية تحليلية لمنظور مستقبلي)، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الاردن، 2008، ص.24.
- 11- Amar Amoura, « Droit du travail et droit social – Guide pratique », Société EL MAARIFA, Alger, 2002, p. 181.
- 12- Dont celle du 1er novembre 2020 (Promulgué par décret présidentiel n° 20-442 du 30 décembre 2020 / JO n° 82/2020).
- 13- A l'exception des travailleurs salariés appartenant aux secteurs de la défense nationale et de la sûreté nationale, qui sont régis par des dispositions particulières.
- 14-Zahir Battache «Le grand manuel du droit du travail», BERTTI Editions, Alger, 2018, p. 372.
- 15- . Articles 06 et 82 LA loi n° 23-02 et article 21 du décret exécutif n° 23-359 du 17 octobre 2023 fixant les modalités d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales et le contenu des indicateurs statistiques relatifs à leurs adhérents (JO n°63 du 18 octobre 2023).
- 16- JO n°82 du 14 décembre 1997.
- 17- JO n°17 du 25 avril 1990.
- 18-JO n°46 du 16 juillet 2006.
- 19- بن عزوز بن صابر و عناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص و الممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، مجلة دولية دورية علمية متخصصة في مجال العلوم القانونية و السياسية، جامعة عمار تليجي، الاغواط، العدد 5، المجلد 2، يناير 2017، ص 657.
- 20- Loi n° 90-02 du 06 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits coactifs de travail et à l'exercice du droit de grève (JO 06/1990), abrogée par la loi n°23-08 du 21 juin 2023(JO 42/2023).
- 21 - Loi n°90-04 du 06 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail(J On° 06/1990).
- 22- JO 06/1990.
- 23- loi n°08-09 du 25 février 2008 portant code de procédure civile et administrative (J On° 21 du 23 avril 2008).

24- A l'exception de certaines catégories de travailleurs qui sont régis par des dispositions particulières (Les travailleurs appartenant à la sûreté nationale et bien évidemment, ceux de la défense nationale).

25 - Créée en vertu du décret présidentiel n° 07-308 du 29 septembre 2007 fixant les modalités de recrutement des agents contractuels, leurs droits et obligations, les éléments constitutifs de leur rémunération, les règles relatives à leur gestion ainsi que le régime disciplinaire qui leur est applicable (J On° 61 du 30 septembre 2007)

26-Arrêté du 19 juillet 2008 fixant la composition, les modalités de désignation des membres de la commission paritaire consultative de discipline des agents contractuels et son fonctionnement (J On° 52 du 14 septembre 2008).