

L'exercice du droit de grève dans la législation algérienne à la lumière des dispositions de la Constitution de 2020 et de la loi n°23-08 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail et à l'exercice du droit de grève.

The Exercise of the Right to Strike under Algerian Legislation in Light of the Provisions of the 2020 Constitution and Law No. 23-08 on the Prevention and Settlement of Collective Labour Disputes and the Exercise of the Right to Strike

BOUALEM Boualem

University of Algiers 1

Date of Submission 02-04-2026 Date of Final Acceptance 14-09-2026 Date of Publication 15 September 2026

Résumé:

Le droit de grève constitue l'une des principales manifestations des libertés collectives et un instrument de défense des intérêts professionnels des travailleurs, En Algérie le droit de grève bénéficie d'une consécration constitutionnelle ancienne réaffirmée dans la Constitution de 2020 qui lui confère une formulation particulière puisque cette disposition autorise le législateur à interdire ou à limiter l'exercice de ce droit dans les domaines de la défense nationale, de la sécurité et pour les services ou activités publics d'intérêt vital pour la nation.

La loi n° 23-08 du 21 Juin 2023 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève constitue à cet égard une réforme majeure. Elle abroge la loi n° 90-02 du 06 Février 1990 et instaure un régime plus détaillé de prévention et de règlement des conflits collectifs, tout en encadrant les conditions de déclenchement et de déroulement de la grève, L'étude de ce nouveau dispositif révèle toutefois une certaine complexité entre, d'une part la reconnaissance constitutionnelle du droit de grève et, d'autre part, l'importance des conditions procédurales, des interdictions du service minimum de la réquisition et des sanctions prévues par la loi n°23-08.

Mots-clés : Droit de grève- Constitution- Loi n°23-08- Conflits collectifs- Liberté syndicale-Ordre public-Services vitaux- Ordre économique.

Abstract:

The right to strike constitutes one of the main manifestations of collective freedoms and an instrument for defending the professional interests of workers, In Algeria, the right to strike has long enjoyed constitutional recognition, reaffirmed in the 2020 Constitution, which gives it a particular formulation, as this provision authorizes the legislator to prohibit or restrict the exercise of this right in the fields of national defence and security, as well as in public services or activities of vital importance to the nation, Law No. 23-08 of 21 June 2023 on the Prevention and Settlement of Collective Labour Disputes and the Exercise of the Right to Strike constitutes, in this regard, a major reform. It repeals Law No. 90-02 of 6 February 1990 and establishes a more detailed framework for the prevention and settlement of collective labour disputes, while regulating the conditions governing the initiation and conduct of strikes, An examination of this new legal framework nevertheless reveals a certain tension between, on the one hand, the constitutional recognition of the right to strike and, on the other hand, the significance of the procedural requirements, prohibitions, minimum service requirements, requisition measures, and sanctions provided for under Law No. 23-08.

Keywords: Right to Strike – Constitution – Law No. 23-08 – Collective Labour Disputes – Freedom of Association – Public Order – Vital Services – Economic Order.

Auteur Correspondant: BOUALEM Boualem

Introduction :

La grève constitue l'un des mécanismes pacifiques majeurs auxquels recourent les travailleurs dans le cadre des relations collectives de travail aux fins de revendiquer l'amélioration de leurs conditions socio-professionnelles. En effet, elle représente un moyen de pression effectif sur les employeurs en vue d'obtenir satisfaction sur leurs revendications. Dans la pensée juridique contemporaine, le droit de grève s'est élevé au rang de droit fondamental à portée sociale, intimement lié à la liberté de travail et au droit syndical.

En Algérie, le droit de grève a connu une trajectoire progressive quant à sa reconnaissance et à sa consécration dans la Constitution et son encadrement par la législation, notamment la loi n°90-02 du 06 Février 1990¹ relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du de grève avant son abrogation et son remplacement par la loi n° 23-08 du 21 Juin 2023.

La Constitution de 2020 est venue réaffirmer le droit de grève au sein du corpus des droits et des libertés, toutefois, elle a subordonné son exercice au respect de la loi, ainsi qu'à la nécessité de préserver la continuité des services publics vitaux et d'assurer le maintien de l'ordre public économique et social. Cela traduit la volonté du constituant de réaliser un équilibre subtil entre, d'une part, la protection des droits des travailleurs et, d'autre part, la sauvegarde des intérêts de la société et de l'Etat.

C'est dans cet esprit que le législateur algérien a adopté la loi n°23-08 du 21 Juin 2023 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail et à l'exercice du droit de grève.

Cette mutation législative reflète la prise de conscience par les pouvoirs publics de la gravité des conflits collectifs du travail et des incidences préjudiciables des grèves non encadrées sur la stabilité des entreprises économiques, sur l'économie nationale ainsi que la paix sociale. C'est la raison, pour laquelle le législateur a entouré le droit de grève d'un ensemble de procédures préventives et de garde-fous juridiques destinés à juguler l'exercice abusif du droit de grève, sans pour autant dénier son importance en tant que garantie visant au règlement des conflits effectifs.

Néanmoins, le durcissement des conditions et des modalités d'exercice du droit de grève à l'aune de la loi n°23-08 a suscité de multiples interrogations quant à l'effectivité de l'équilibre recherché entre la consécration et la protection d'un droit constitutionnel d'une part, et son encadrement par des mesures et processus visant à amoindrir sa pratique d'autre part.

De là ressort la problématique principale de cet article qui s'article comme suit :

Dans quelle mesure le législateur algérien a-t-il réussi, à travers les dispositions de la Constitution de 2020 et de la loi n°23-08 à établir un équilibre effectif entre la consécration du droit de grève en tant que garantie pour le règlement des conflits collectifs du travail et la protection de la continuité du service public ainsi que de l'ordre économique et social ? Et quelle sont les limites des nouvelles procédures instaurées pour garantir un exercice légitime de ce droit ?

De cette problématique découle plusieurs questions secondaires, notamment :

- Quel est le cadre conceptuel et historique du droit de grève dans la législation algérienne ?
- Comment la Constitution de 2020 a-t-elle consacré le droit de grève et déterminé ses limites ?
- Quelles sont les principales nouveautés apportées par la loi n°23-08 concernant l'organisation de l'exercice de ce droit, sur le plan des mesures préventives, des restrictions, des garanties et des sanctions ?

Nous tenterons de répondre à cette problématique, à travers un plan qui s'articule autour des axes suivants :

Chapitre Premier : Le cadre conceptuel et historique du droit de grève dans le système juridique algérien.

Chapitre deux : Le droit de grève dans la Constitution de 2020 : entre consécration constitutionnelle et restrictions.

Chapitre trois : L'organisation de l'exercice du droit de grève dans loi n°23-08 : entre garanties et sanctions.

Chapitre Premier - Le cadre conceptuel et historique du droit à la grève dans le système juridique algérien.

Section 1- Définition et nature juridique de la grève

La grève est définie dans sa forme la plus simple comme un arrêt de travail collectif et organisé de la part d'employés dans le but d'exercer une pression sur l'employeur afin d'obtenir la satisfaction de leurs revendications professionnelles ou sociales, ou pour défendre des intérêts liés aux relations collectives de travail. La grève est donc considérée comme la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles². Elle se distingue de l'interruption individuelle de travail ou de l'arrêt illégal qui ne s'appuie pas sur une organisation syndicale ou sur un conflit collectif.

La grève est donc considérée comme l'un des droits collectifs exercés par les travailleurs de manière collective et encadrée, généralement par une organisation syndicale, ce qui lui confère un caractère collectif distinct des droits individuels du travailleur dans la relation de travail³.

Sur le plan juridique, la grève combine deux natures : d'une part, c'est un droit fondamental reconnu par des Constitutions et conventions internationales, au premier rang desquelles figurent les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) qui ont affirmé la liberté syndicale et les moyens de défense des intérêts des travailleurs. D'autre part, c'est un moyen pouvant entraîner des conséquences importantes sur l'ordre économique et social, ce qui justifie de le soumettre à une réglementation particulière déterminant ses conditions, ses règles et ses limites.

C'est ce chevauchement entre le caractère de droit et le caractère fonctionnel de la grève qui a amené le législateur algérien à encadrer par un ensemble de restrictions procédurales et matérielles, afin d'assurer l'équilibre entre la protection des droits des travailleurs et la sauvegarde de l'intérêt général⁴.

Section 2- Evolution de la reconnaissance du droit de grève en Algérie

Le droit de grève a connu un parcours historique progressif. Dans un premier temps, il était perçu avec une grande prudence comme une pratique susceptible de menacer l'ordre public, avant sa constitutionnalisation, ce qui a ouvert la voie à la réglementation législative détaillée de ce droit dans les lois relatives au travail et aux conflits collectifs⁵.

Dans ce contexte, la loi n°90-02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève⁶ a constitué le cadre fondamental pour l'organisation de la grève pendant de longues années, en fixant les procédures de règlement à

l'amiable des conflits collectifs, les conditions de préavis de grève ainsi que certaines restrictions et garanties.

Cependant, la réalité du monde du travail a connu des évolutions caractérisées par la complexité croissante des conflits collectifs, l'augmentation des grèves ouvertes, outre les répercussions économiques et sociales qui les accompagnent.

Cette situation a mis en évidence les lacunes de la loi n°90-02 et son inadaptation aux nouveaux défis économiques et sociaux, ce qui a poussé le législateur à adopter une nouvelle législation, en l'espèce, la loi n°23-08 qui a prévu des dispositions détaillées et plus rigoureuses⁷.

Chapitre 2 : Le droit de grève dans la Constitution de 2020 entre consécration et restrictions.

Section1- La consécration constitutionnelle du droit de grève

La Constitution de 2020 est venue préciser le système des droits et libertés en Algérie. Elle prévoit un ensemble de droits liés aux relations de travail et à la liberté syndicale, parmi lesquels figure le droit de grève, explicitement reconnu par la Constitution, tout en spécifiant qu'il s'exerce dans le cadre de la loi et sans porter atteinte aux intérêts vitaux de la société.

L'importance de la consécration constitutionnelle du droit de grève réside dans le fait qu'elle élève ce droit à un niveau supérieur et lui accorde une protection particulière en soumettant toute la législation le concernant au contrôle de constitutionnalité des lois⁸.

Le droit à la grève est également lié dans la Constitution à d'autres droits connexes, tels que le droit à l'organisation syndicale, la liberté de créer des associations et des syndicats, ainsi que le droit à un travail décent. Ce qui permet de former un système intégré permettant aux travailleurs de défendre leurs intérêts par des moyens pacifiques et organisés.

Dans ce cadre, on constate que la Constitution fixe le cadre général et laisse à la législation ordinaire le soin de détailler les conditions et modalités d'exercice de la grève ainsi que les restrictions liées à la continuité des services publics et à l'ordre économique⁹.

Section 2- Les limites constitutionnelles du droit à la grève

Bien que le droit de grève soit consacré par la Constitution de 2020, le texte constitutionnel l'a encadré par un ensemble de principes généraux dont le plus important est l'obligation de respecter la loi, de ne pas porter atteinte aux droits et libertés d'autrui et de ne pas menacer l'ordre public ou la continuité des services vitaux¹⁰.

Ces restrictions reflètent la volonté du constituant d'établir un équilibre entre les droits et libertés d'une part, et les exigences fondamentales de la vie économiques et sociales d'autre part, en particulier dans les secteurs sensibles tels que la santé, la sécurité, la justice et l'énergie où une grève non régulée peut entraîner de graves préjudices¹¹.

Il ressort de ces limites que la Constitution laisse au législateur une marge de manœuvre pour déterminer et fixer les conditions et règles détaillées déterminant les domaines où l'exercice de la grève est possible, et ceux où cette pratique est interdite ou strictement réglementée, de manière à garantir la continuité des services essentiels aux citoyens. Toutefois, cette marge doit être exercée dans les limites de la proportionnalité, de sorte qu'elle ne conduise pas à vider le droit de sa substance pratique, ni à le transformer en un droit purement formel qui ne peut être utilisé que dans des cas extrêmement rares, ce qui suscite des débats doctrinaux sur le respect par la loi n°23-08 de ce principe¹².

Chapitre 3- Les limites constitutionnelles du droit à la grève dans la loi n°23-08 entre garanties et sanctions

Section 1- Le champs d'application de la loi et ses objectifs

L'article premier de la loi n°23-08 du 21 Juin 2023 prévoit que cette loi fixe les dispositions relatives à la prévention des conflits collectifs du travail et à leur règlement ainsi que les conditions et modalités d'exercice du droit de grève découlant d'un conflit collectif du travail. Cela montre que le législateur a limité l'exercice de la grève au cadre des conflits collectifs et non dans le cadre de conflits individuels. Il ressort de ce texte que les objectifs de la loi s'articulent autour de deux axes principaux : un aspect préventif visant à éviter la survenance ou l'escalade des conflits collectifs d'une part, et un aspect procédural régissant les modalités de règlement de ces conflits lorsqu'ils surviennent tout en consacrant le droit de grève comme un dernier recours en cas d'échec des moyens préalables¹³.

Le texte de la loi n°23-08 est intervenu sur fond de prise de conscience de la gravité des conflits collectifs et de ce qui en découle comme menace pour la stabilité, l'ordre public et la paix sociale. Il a, ainsi, cherché à contenir ces conflits par des mesures et dispositions visant à éviter leur aggravation. Cela s'est traduit par un système complet de négociation, de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Le législateur a , également, encadré le droit de grève par un ensemble de conditions et de restrictions, dans le but de réguler son exercice et d'éviter les abus, afin qu'il ne se transforme pas en un moyen menaçant la stabilité des institutions de l'économie nationale¹⁴ .

Section 2- Les mesures préventives avant le recours au droit de grève

L'une des caractéristiques les plus marquantes de la loi n°23-08 est l'accent mis sur les mesures préventives qui précèdent le recours à la grève. En effet, la nouvelle législation a obligé les parties concernées par le conflit collectif à épuiser un certain nombre de voies à l'amiable avant d'annoncer le recours à une grève, à savoir : la négociation collective, les commissions mixtes, la conciliation, la médiation et l'arbitrage. Ces mesures sont censées offrir de réelles opportunités de résolution du conflit dès ses premières phases et réduire le recours précipité à la grève, de sorte que cette dernière devienne un ultime recours après épuisement de toutes les voies amiables¹⁵.

Le législateur a insisté sur la progressivité de ces mécanismes : le processus commence généralement par des négociations au sein de l'entreprise ou du secteur, puis les instances de conciliation et de médiation sont sollicitées sous la supervision de l'inspection du travail ou de commissions nationales ou de commissions de wilayas compétentes¹⁶, pour arriver à l'arbitrage si nécessaire. Si ces mécanismes n'aboutissent pas à la résolution du conflit, le recours à la grève devient alors possible, selon les conditions légales. Cette progressivité est considérée comme l'une des garanties importantes afin que la grève ne soit considérée que comme un ultime recours après l'échec des voies amiables. Cependant, son succès dépend de l'efficacité des instances concernées et du sérieux des parties dans la négociation¹⁷.

Section 3- Les conditions de légalité de la grève et les nouvelles restrictions.

La loi n°23-08 a fixé des conditions essentielles pour la légalité de la grève, parmi lesquelles, la grève doit résulter d'un conflit collectif de travail, être organisée par un syndicat agréé, la grève doit être soumise à des procédures précises concernant son annonce, le respect du préavis et le recours à un vote interne des travailleurs.

En outre, la loi a prescrit plusieurs types de grève et les a qualifiée de « grèves illégales »¹⁸ : les grèves inopinées, les grèves illimitées dans le temps, les grèves solidaires ainsi que les grèves motivées par des raisons politiques ou non-professionnelles.

Cependant, ces restrictions bien qu'elles visent à empêcher l'abus dans l'exercice du droit de grève, réduisent dans le même temps la marge de manœuvre offerte aux travailleurs et aux organisations syndicales.

Dès lors, ces nouvelles conditions soulèvent des interrogations quant à leur impact sur la jouissance du droit de recourir à la grève ainsi que sur l'efficacité de la grève comme moyen de pression sur l'employeur. L'imposition de procédures complexes pourrait conduire à réduire le recours à la grève et à affaiblir sa capacité à obtenir des résultats tangibles, en particulier si les mécanismes amiables préalables ne sont pas suffisamment efficaces et efficaces pour résoudre les conflits¹⁹.

Section 4- Les garanties et les sanctions légales

En contrepartie des restrictions et des procédures imposées, la loi n°23-08 a consacré un ensemble de garanties juridiques pour protéger les travailleurs qui exercent légalement leur droit de grève. Parmi celles-ci l'on citera : l'interdiction de prendre des mesures abusives à l'encontre des travailleurs en raison de leur participation à une grève légale, le fait de considérer certains actes disciplinaires (tels que le licenciement ou la retenue injustifiée sur salaire) comme des mesures illégales. D'autant que le pouvoir judiciaire se doit de veiller au respect des droits des grévistes, dans la limite de leur respect des procédures légales, ce qui appelle à l'importance de la conscience juridique chez les travailleurs et les organisations syndicales.²⁰

Par ailleurs, la loi n°23-08 est assortie d'un ensemble de sanctions importantes en cas de grèves illégales et prévoit notamment la possibilité de dissoudre l'organisation syndicale qui entend mener cette grève contraire aux conditions légalement prévues, outre les responsabilités civiles ou pénales qui peuvent découler des dommages causés par la grève illégale.

Ces sanctions ont suscité un débat juridique considérable, certains y voyant une menace pour la liberté de l'action syndicale.²¹

Il sied de relever que les sanctions prévues par la loi n°23-08 posent la question de leur conformité avec les normes internationales, en particulier celles qui prévues par l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T).

Conclusion:

A travers notre analyse, il est possible de tirer le constat suivant :

1. La Constitution de 2020 a consacré le droit de grève au sein du système des droits et libertés, tout en insistant sur la nécessité de l'exercer dans le cadre de la loi et de manière à ne pas porter atteinte aux intérêts vitaux de la société et à la continuité du service public. Cela traduit l'adoption par le constituant du principe d'équilibre entre la protection des droits des travailleurs et les exigences de l'ordre public.
2. La loi n°23-08 est intervenue pour pallier les insuffisances de la législation antérieure, en l'espèce la loi n°90-02, en mettant l'accent sur les mesures préventives et les mécanismes de règlement amiable, et en introduisant de nombreuses nouveautés concernant les conditions de légalité de la grève, ses formes et les restrictions imposées à celle-ci.
3. La loi n°23-08 comporte un ensemble de restrictions strictes et de sanctions sévères telles que l'interdiction des grèves surprises, des grèves illimitées et des grèves de solidarité. Ces restrictions visent à limiter le recours à la grève comme moyen de pression. Dès lors, la question reste posée quant à la capacité de cette loi à réaliser l'équilibre recherché entre la consécration et la régulation du droit de grève d'une part, et la protection de la continuité du service public et de l'économie, d'autre part.

Par conséquent, cette nouvelle législation appelle à renforcer le rôle du juge dans l'interprétation et l'application des dispositions de la loi n°23-08 notamment pour la qualification de la licéité ou l'illicéité de la grève menée. Outre la nécessité de publier les décisions y afférentes en vue de palier aux vides juridiques.

Par ailleurs, trois années après l'adoption de cette législation, il serait envisageable de créer un organe ou organisme indépendant chargé du suivi de la mise en œuvre des solutions de conciliation, de médiation et d'arbitrage prévues par la loi n°23-08 afin de garantir que ces solutions ne restent pas lettre morte et d'éviter que les conflits collectifs ne réapparaissent menant à un potentiel recours à la grève .

Renvois :

1. Loi 90-02 du 06 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, in, JORADP n°06 du 07 Février 1990.
2. Cass, Chambre sociale, 18 Janvier 1956.
3. Hassani Abdelrazak, le droit de grève comme garantie de pression pour le règlement des conflits collectifs du travail, selon la loi n°23-08 », Mémoire de Magister, Université d'El-Oued, Faculté de droit et des Sciences politiques, 2024-2025, p.10.
4. Siham Benabid, « *le droit de grève, étude à la lumière de la loi n°23-08* », Revue de droit et société, Université d'Adrar, vol.13, n°02, 2025.
5. Amara Hatem, « *Les procédures et mesures introduites par la loi n°23-08 pour la prévention et le règlement des conflits collectifs du travail et l'exercice du droit de grève* », Revue des Droits et Libertés, Université de Biskra, vol.13, n°1, 2025, P.437.
6. Loi n°90-02 du 6 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.
7. Amara Hatem, Op.cit, p.438.
8. Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire de 2020.
9. Sihem Benabid, Op.cit,p 278.
10. Décret exécutif n°23-361 du 17 Octobre 2023 fixant la liste des secteurs d'activités et postes de travail nécessitant la mise en œuvre d'un service minimum obligatoire et la liste des secteurs, personnels et fonction auxquels le recours à la grève est interdit
11. Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire de 2020.
12. Hassani Abdelrazak, le droit de grève comme garantie de pression pour le règlement des conflits collectifs du travail, selon la loi n°23-08, op.cit., p.19
13. Loi n° 23-08 du 21 Juin 2023 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.
14. Amara Hatem, Op.cit, p.447.
15. Sihem Benabid, Op.cit,p 278.

16. Décret exécutif n°23-264 du 17 Octobre 2023 fixant la composition, les modalités de désignation, l'organisation et le fonctionnement des commissions nationales et de wilaya d'arbitrage en matière de conflits collectifs de travail.
17. Hassani Abdelerazak, Op.cit, P.24
18. Sihem Benabid, Op.cit,p 280.
19. Sihem Benabid, Op.cit,p 281.
20. Hassani Abdelerazak, Op.cit, P.29
21. Sihem Benabid, Op.cit,p 281.

Bibliographie:

A - Lois :

- Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire de 2020.
- Loi 90-02 du 06 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, in, JORADP n°06 du 07 Février 1990.
- Loi n° 23-08 du 21 Juin 2023 relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.
- Décret exécutif n°23-361 du 17 Octobre 2023 fixant la liste des secteurs d'activités et postes de travail nécessitant la mise en œuvre d'un service minimum obligatoire et la liste des secteurs, personnels et fonction auxquels le recours à la grève est interdit

B – Thèses :

- Hassani Abdelerazak, le droit de grève comme garantie de pression pour le règlement des conflits collectifs du travail, selon la loi n°23-08 », Mémoire de Magister, Université d'El-Oued, Faculté de droit et des Sciences politiques, 2024-2025, p.10.

C - Articles du Journal :

- Sihem Benabid, « *le droit de grève, étude à la lumière de la loi n°23-08* », Revue de droit et société, Université d'Adrar, vol.13, n°02, 2025.
- Amara Hatem, « *Les procédures et mesures introduites par la loi n°23-08 pour la prévention et le règlement des conflits collectifs du travail et l'exercice du droit de grève* », Revue des Droits et Libertés, Université de Biskra, vol.13, n°1, 2025, P.437.