



DSPACE

<https://dspace.org/>

Le regime juridique des conflits collectifs du travail et de leur reglement en droit positif burundais (cas de la grève et du lock-out)

Bucumi, Raymond

1982

UB, Faculté de Droit

<https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/1304>

UNIVERSITE DU BURUNDI

Faculté de Droit

**LE REGIME JURIDIQUE DES CONFLITS
COLLECTIFS DU TRAVAIL ET DE
LEUR REGLEMENT EN DROIT
POSITIF BURUNDAIS
(CAS DE LA GREVE ET DU LOCK - OUT).**

par

BUCAGU Raymond

**Mémoire présenté et défendu
publiquement en vue de l'obte
tion du grade de Licencié
Droit.**

Bujumbura, Décembre 1982

A mon Père,

à ma Mère, et

à tous les miens,

à tous ceux qui me sont chers,

Je dédie ce mémoire.

AVANT - PROPOS

Au seuil de ce travail, nous avons l'agréable devoir d'exprimer nos sentiments de gratitude à tous les professeurs de la faculté de Droit de l'Université du BURUNDI pour la formation scientifique et humaine dont ils nous ont dispensé.

Nos remerciements s'adressent plus particulièrement au professeur MASSINON René qui, par ses conseils et directives, nous a permis de mener ce travail à bonne fin.

Nous pensons également aux parents et amis qui, de manières diverses nous ont aidé tout au long de nos études et dans la réalisation de ce mémoire.

Notre reconnaissance et notre sincère gratitude leur sont à jamais acquise.

BUCAGU Raymond.

INTRODUCTION :

L'entreprise est le lieu où s'affirme le mieux ce que les deux parties ont en commun et ce qui les oppose profondément. C'est pourquoi les rapports y prennent des formes diverses selon les époques et selon les pays.

Certes, comme en matière internationale, le droit n'a pas encore réussi à écarter les solutions de force. Elles présentent deux aspects : la grève, cessation de travail par les travailleurs et le lock-out, fermeture de l'entreprise par l'employeur.

Dans les deux cas, il s'agit de procédés de contrainte pour amener l'adversaire à capituler ou du moins à faire droit partiellement aux revendications des travailleurs ou de l'employeur. Le déclenchement de ces procédés de lutte est lié à des données sociologiques qui ne sont pas particulières au BURUNDI mais proviennent de bouleversements économiques et techniques communs aux sociétés en expansion économique.

C'est pourquoi, bien que le BURUNDI ne souffre pas de conflits sociaux à l'endémique, à juger par les statistiques il n'est pas absurde de prévoir leur développement et même leur extension avec l'accroissement de l'activité économique.

.../...

Aussi, le législateur, craignant avec raison qu'un mouvement ouvrier puisse par des grèves excessives porter atteinte aux projets du développement économiques et d'une manière plus générale à l'intérêt général, a prévus des moyens juridiques à savoir la conciliation et l'arbitrage, tous deux obligatoires avant toute grève ou lock-out destinés à faciliter le rétablissement de bonnes relations professionnelles dans l'entreprise.

INTERET DU SUJET :

1. - La grève et surtout le lock-out sont à la différence d'autres domaines de droit du travail les plus ignorés du public de Bujumbura. Ce sont des sujets tabous et il n'est pas rare d'entendre^{dire} que la grève est interdite au BURUNDI.
2. - Jusqu'à présent, on ne pouvait pas trouver dans les publications existantes de quoi se faire une idée suffisamment complète et précise sur la question des grèves et du lock-out au BURUNDI.

Telles sont les considérations qui nous ont amené à consacrer notre mémoire aux conflits collectifs de travail et de leur règlement en droit positif du BURUNDI.

ARTICULATION DU SUJET :

Notre mémoire a pour objet d'étudier la grève et le lock-out non pas sous ses aspects socio-économiques, mais au point de vue juridique.

.../...

Nous avons subdivisé notre étude en deux parties :

- La première concerne le régime juridique de la grève et du lock-out.
- Dans la deuxième partie, nous étudions leur mode de règlement.
- Enfin notre travail se termine par une conclusion générale :

.../...

DEUXIEME PARTIE : LES PROCÉDES DE LUTTE DANS LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL.
=====

CHAPITRE I : LA GREVE

Avant d'entamer l'étude détaillée de la grève, il convient aux fins du présent travail de commencer par définir avec tant soit peu de précision ce que l'on entend par "grève" dans le cadre de la législation du travail du Burundi. Sous ce rapport, le code du travail donne de la grève la définition suivante :

" Toute l'interruption concertée du travail par un groupe de travailleurs à l'occasion d'un conflit du travail " (1)

Cette définition doit cependant être précisée. L'interruption concertée du travail qui est une condition nécessaire de la grève, n'en est pas une condition suffisante. La grève doit présenter en outre, le caractère d'une interruption collective du travail.

En effet, l'interruption de travail doit recevoir la qualification de grève, lorsqu'elle trouve un appui soit dans une décision d'un ou des syndicats lorsqu'il en existe soit dans une partie appréciable du personnel. Cela est d'ailleurs conforme à la volonté du législateur Burundais puisqu'il exige avant de recourir à la grève l'approbation de la majorité des travailleurs (2).

1. - Voir art.4 littéra m. du code du travail.

2. - Voir art. 230, Al. 1 Code du travail : qui porte que

" Dans tout établissement impliqué dans un conflit, la décision de recourir à la grève doit être subordonnée à l'avis conforme de la majorité des travailleurs de l'établissement

Toutefois, il convient d'observer à ce propos qu'un pourcentage élevé de grèves au BURUNDI sont déclenchées par des effectifs réduits sans l'approbation de la majorité des travailleurs.

Cette attitude s'applique par l'esprit de masse qui caractérise nos travailleurs. En effet, la plupart d'entre eux, sinon la quasi totalité pensent que seuls les moyens de force peuvent leur permettre d'obtenir justice. En plus, il est difficile d'évaluer avec précision le nombre de participants réels (1)

En outre, la grève doit être liée à l'existence des revendications (2). Ainsi il n'y a pas grève lorsque l'interruption de travail est due à un cas de force majeure par exemple lorsque les travailleurs sont contraints par une partie du personnel d'interrompre leur travail ou lorsque des travailleurs s'abstiennent de reprendre leur emploi à la fin de la grève, étant dans l'ignorance de la reprise du travail. À l'inverse, l'interruption de travail constitue une grève lorsque les revendications présentent un caractère professionnel intéressant les travailleurs. Cet élément vise en tout cas à écarter la grève purement politique. Nous reprendrons ultérieurement la question à la section II, § 3, C. du CHAPITRE I.

1. - Voir interview : Réponse à la question n° 1 posée à Monsieur BIZIMANA Nicodème, Inspecteur du travail au Département de l'Inspection du travail à Bujumbura.
2. - HORION (P) : Rapport de synthèse - p. 28.

.../...

Signalons toutefois que le D.L. n° 1/15 du 31 août 1981 relatif à l'interdiction de la cessation collective du travail par les fonctionnaires publics évoque sensiblement la même idée en son article premier lorsqu'il dispose que : Est interdit aux fonctionnaires publics la cessation collective et concertée du travail dans un but de faire des revendications professionnelles "

En revanche, une grande difficulté apparaît dans deux cas :
- Celui de la grève politique et de la grève de solidarité qui forment l'objet de la section III, du chapitre I de la Ière Partie.

SECTION II. : LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA GREVE

§ 1 : GENERALITES :

En vertu de l'art. 4 littéra n. du code du travail, une interruption de travail déclenchée dans une entreprise par des travailleurs :

- : doit être concertée
- en outre, elle doit être effectuée par un certain nombre de travailleurs constitués en un groupe.
- Enfin, elle doit avoir lieu à l'occasion d'un conflit du travail.

§ 2 : LES ELEMENTS MATERIELS.

A. L'interruption du travail

Au terme de l'art.4 précité, la grève implique incontestablement une interruption de travail de la part des travailleurs.

Aucun doute n'est possible quand les grévistes quittent les lieux de travail. Un tel départ souligne concrètement et sans contestation possible l'arrêt complet du travail. L'interruption du travail exige donc un caractère inébranlable. Elle doit être complète.

.../...

B. - L'existence d'un groupe de travailleurs participant à la grève.

La grève implique essentiellement l'arrêt du travail par un certain nombre de travailleurs constitués en un groupe.

En revanche, l'arrêt du travail par un travailleur isolé n'est pas susceptible d'être qualifié de grève. C'est un simple acte d'insubordination qui peut constituer une faute contractuelle grave (1)

Alors, que décider lorsque c'est d'ailleurs le cas très fréquent au BURUNDI, la grève est le fait d'une fraction minoritaire du personnel ? Le droit positif du BURUNDI considère néanmoins que ce genre de revendicatif est une grève, mais une grève illégale puisque l'art.230 du code du travail exige un référendum préalable à toute grève et un vote majoritaire en faveur de celle-ci.

Lorsque tel est le cas, l'inspecteur du travail saisi explique aux travailleurs la procédure violée, il invite ceux-ci à reprendre le travail, faute de quoi l'employeur a les mains libres pour prendre les sanctions qu'il juge nécessaires (2).

1 : SENAY (H) : Traité de droit du travail

" La grève " publié sous la direction de G.H. Camerlynck. p.137

2 : Voir interview recueillie auprès de Mr. NDIKUMANA Nicodème, Inspecteur du travail à Bujumbura. Réponse à la question n° 4.

3 : LES ELEMENTS PSYCHOLOGIQUES

A. L'INTENTION DE GREVE OU L'ABUS DE GREVE.

Il ne suffit pas de cesser le travail et même d'être plusieurs pour être de ce chef considérés comme grévistes. Encore, faut-il avoir la volonté de porter atteinte à la continuité des rapports de travail en cours en vue d'en obtenir la modification. C'est ainsi que le refus même collectif d'accomplir des heures supplémentaires non prévues par le contrat de travail n'est qualifié de grève, car les travailleurs, ce faisant, estiment se conformer aux stipulations de leur contrat qui ne leur semble pas impliquer l'exigence d'un travail au-delà du nombre d'heures réglementairement requis (1).

De même, lorsque la cessation de travail est interrompue par un événement de force majeure il n'y a pas grève, car les travailleurs sont juridiquement dispensés de l'exécution de leurs obligations devenues impossibles (2).

B. LA NECESSITE D'UN CONCERT DE GREVE

D'après la définition de l'art. 4 -- m. la décision de recourir à la grève doit résulter d'une rencontre d'intention individuelles de grève.

1. SIMAY (H) : La grève. Traité de droit du travail. Publié sous la direction de G.H. Canterlynck, t. VI, Dalloz, 1966 p.140-141
2. Encyclopédie Dalloz : " Droit du travail " n° 37.

C'est donc à la suite d'une entente préalable que les travailleurs prennent la décision de suspendre provisoirement leurs obligations quitte à reprendre le travail après, si le but poursuivi est atteint ou, lorsqu'à leur avis, les raisons qui ont déterminé la grève ont disparu (1).

En revanche, le geste purement individuel du travailleur qui interrompt le travail fût-ce pour des raisons professionnelles, ne le met pas en grève. De même, un état de tension à l'intérieur de l'entreprise ne justifie pas l'initiative prématurée de celui qui abandonne son emploi (2).

C. L'ÉLÉMENT REVENDICATIF OU LE BUT DE LA GRÈVE

La définition de la grève telle qu'elle résulte de l'art. 4 m. du code du travail ne fait pas expressément mention de cet élément. Mais il se dégage de l'analyse attentive de celle-ci. A vrai dire, les travailleurs déclenchent une grève en vue de réaliser un intérêt de nature collective dont ils sont solidaires et qui constitue le but de la grève. Dès lors, comme le conflit qui les oppose à leur employeur se manifeste à l'occasion du travail, on peut en déduire que le but poursuivi par les grévistes est en relation avec leur travail.

1. SINAY (H) : "La grève" Op.Cit.p.143

2. CIVORD (P) : La notion de la grève " Droit Social 1961

p. 29 et s.

En effet, cette notion dans la technique juridique est limitée au rapport de travail et c'est par une déformation du langage qu'on fait état d'une grève d'étudiants, de commerçants, de citoyens appelés sous les drapeaux etc ... (1).

Certes, dans ces diverses éventualités on relève l'interruption de leurs prestations comme dans la véritable grève, mais le conflit n'oppose pas un employeur à ses travailleurs (2).

SECTION III. : LES DIVERSES FORMES DE LA GREVE ET LEUR REGIME JURIDIQUE

Pour qu'il y ait grève avons nous dit, il faut que l'interruption du travail soit non seulement collective et concertée, mais aussi qu'elle vise la défense ou la protection d'intérêts professionnels des travailleurs.

Toutefois, la grève telle qu'elle ^{est} définie ci-dessus n'est pas le seul moyen collectif de pression auquel recourent les travailleurs. Il existe d'autres techniques souvent moins directes que nous développons sous cette section à la lumière de la doctrine, car le législateur du SUPRENDI a omis de préciser les formes dans lesquelles les travailleurs pourraient ou devraient manifester leur volonté à cet égard.

(1) : BRUN (A) et GALLAND (H): Droit du travail,
SIREY, 1958. Mise à jour 1968 -- p. 921.

(2) : JAVILLIER (J.C) : " LE DROIT DU TRAVAIL " PARIS PUF, 1976 - p. 507.

Signalons toutefois que l'art. 2 du D.L. n° 1/15 du 31 août 1961 mentionne sans le définir quelques formes de grève lorsqu'il dispose que :

" La cessation collective du travail vise les interruptions prolongées, intermittentes ou partielles de travail, la grève de solidarité, la grève de protestation, la grève du zèle ".

C'est pour cela que nous consacrons cette section à la classification de diverses formes de grèves suivant leurs modalités et suivant le but poursuivi par les grévistes.

§ 1 : Quant aux modalités des grèves, nous distinguons :

I. - LA GREVE PERLEE

C'est ainsi que les auteurs et la pratique qualifient le travail au ralenti (1). Il est difficile en effet de définir la grève perlée car elle se présente sous les formes les plus variées qu'il n'est pas possible de ramener à un concept unique. Le résultat dans chaque cas est une diminution de la productivité du travail quantitativement ou qualitativement.

La doctrine a cependant isolé deux principales formes de grève perlée (2)

- (1). LEWASSEUR G. : "La notion de la grève" 1961 p. cts.
CAERLYNCK G.H. & LYON-CAEN G. : " Le droit du travail".
Précis Dalloz, 4^e éd, 1970, p. 476 - DURAND P & VITU A.
" Traité de droit du travail " t.III, Dalloz, 1956 p.742
- (2). SINAY R. : "LA GREVE, op. Cit. p. 201
- (3). MTEGONIL : " GREVE & LOCK-OUT " (C.E.C.A. - Haute Autorité),
Le Droit du travail dans la communauté " t. V, Luxembourg
1961. p. 266.

a) Le ralentissement du travail en lui imprimant un rythme plus lent. Tel est le cas lorsque les travailleurs multiplient les pauses entre diverses opérations sans que pour autant ces pauses revêtent le caractère de véritables interruptions de la prestation.

b) L'exécution du travail volontairement défectueuse.

À cet égard, deux thèses opposées ont été soutenues pour analyser la situation.

Pour les uns, la grève perlée ne serait qu'une forme particulière de grève. Les partisans de cette thèse font valoir que le but poursuivi par les grévistes est le même que dans la grève ordinaire. La grève perlée ne se différencierait de la grève ordinaire que par l'étendue de ses effets. Au lieu de supprimer tout le travail, les travailleurs limitent leur activité. Sous ce rapport, la grève perlée n'autoriserait l'employeur à licencier les travailleurs qui ont pratiqué cette forme de grève que si une faute lourde était d'autre part révélée (1).

Pour les autres, la grève perlée est un comportement illicite car la grève suppose l'arrêt du travail. Or, en l'espèce il n'y a pas arrêt du travail, lorsque le travail est exécuté au ralenti ou dans les conditions volontairement défectueuses.

Un tel comportement constitue une faute lourde dans le chef du travailleur (2).

(1) : MENGONIL : Grève & Lock-out (C.E.C.A. - Haute autorité) op. Cit. p. 267 ets - BRUN (A) & GALLAND (H) : " Le droit du travail, SIREY, 1951. Mise à jour 1968. p. 919.

(2) : HORION (P) : Grève & Lock Out "Rapport de synthèse p.33 - Javillier J.C. : " Les conflits du travail" p.507.

En vertu de l'article 4 du code du travail, nous pensons que la grève perlée est une notion distincte de la grève ordinaire. Elle ne constitue pas une interruption du travail, mais une exécution fautive du contrat de travail.

Signalons que la grève perlée sous son aspect de travail au ralenti est fréquente au BURUNDI bien que rarement déclarée et souvent difficile à distinguer de l'effet direct de mécontentements.

En effet, il est difficile de savoir le degré de réduction d'activité à partir duquel il est possible de parler de grève perlée.

II : LA GREVE DU ZELE :

Elle consiste à appliquer à la lettre le règlement de l'entreprise de façon à ralentir les opérations. En fait, cette forme de grève, la plus subtile et la plus insidieuse est caractérisée par le manque personnel l'initiative, d'esprit d'observation et d'expérience du travail qui suppléent normalement aux déficiences inévitables et nombreuses de l'organisation collective du travail. (1)

De nouveau, conformément à la définition de l'art.4 n. du code du travail, nous pensons que la grève du zèle ne peut être juridiquement qualifiée de grève faute d'être un arrêt pur et simple de travail. A notre avis, il y a dans ce cas violation de l'obligation de bonne foi qui préside à l'exécution des contrats (2).

(1) : HORION (P.) : op. cit. p. 34

(2) : Art. 33 et 3 et 34 du CC BURUNDAIS L.III.

Dans son ouvrage qui fait autorité sur la grève, MENGONIL est du même avis lorsqu'il déclare que : " De même que les lois les plus détaillées quant au fond et les mieux conçues quant à la forme ne peuvent prévoir avec précision toutes les situations susceptibles de se produire dans le cadre de leurs dispositions, de même le règlement de l'entreprise qui est une source professionnelle du droit du travail a souvent besoin d'être interprété. En conséquence, l'application de ce règlement doit se faire selon une interprétation de bonne foi qui en respecte l'esprit et qui favorise la réalisation des buts que se propose le règlement " (1).

III. LA GREVE SUR LE TAS

Elle désigne l'abstention du travail non accompagné de l'abandon du poste de travail; autrement dit, les travailleurs se rendent au lieu de travail et, tout en s'abstenant de travailler, se maintiennent sur place malgré l'opposition de l'employeur (2).

IV. LA GREVE TOURNANTE OU INTERMITTENTE

Elle désigne l'arrêt du travail qui, dans une entreprise est pratiqué par les travailleurs non pas de manière uniforme, mais successivement dans des ateliers divers et à divers moments.

(1). : MENGONIL : "Grève & Lock-out" (C.E.C.A. - Haute Autorité)
Le droit du travail dans la communauté, 1961. p. 266.

(2). : MORISON (P) : op. cit. p. 35

Il ne s'agit pas d'une série de grèves partielles indépendantes entre elles, mais d'abstentions collectives du travail qui se succèdent dans le temps, dans différentes sections de l'entreprise, et visent à une fin unique (1).

§ 2 : Quant aux buts poursuivis par les grévistes, nous distinguons :

I. LES GREVES REVENDICATIVES

Il y a grève revendicative quand les grévistes réclament pour eux-mêmes la modification des clauses de leurs contrats de travail en cours (2) Exemple : -Augmentation de salaires

-Changement de l'horaire de travail

-Protection contre les accidents de travail

II. LES GREVES DEFENSIVES :

Il y a grève défensive si les grévistes entendent seulement sauvegarder le maintien des clauses du contrat de travail en cours contre l'intention de l'employeur d'y porter atteinte (3).

Exemple : Le refus des travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires excédant l'horaire habituel du travail.

(1) : JAVILLIER J.C., op. cit. p.514 - SINAY (H) : "LA GREVE op.cit. p.201.

(2) : HORION P. : GREVE & LOCK-OUT : op. cit. p. 261

(3) : HORION P. : GREVE & Lock-Out op. cit. p.262

III. LES GREVES DE SOLIDARITE OU DE SYMPATHIE

Par grève de solidarité ; on entend l'abstention collective du travail exercé non pour la défense d'un intérêt immédiat certain des travailleurs qui y participent, mais pour appuyer soit les revendications d'un collègue ou des collègues de travail, soit celle des travailleurs en conflit dans une autre entreprise (1).

Le problème de la grève de solidarité est délicat parce que les formes de solidarité des travailleurs peuvent être différentes.

Les travailleurs peuvent déclencher une grève pour apporter ou à un groupe de travailleurs frappés par une mesure disciplinaire jugée par d'autres outrancière ou imméritée. Parfois aussi les travailleurs, sans revendiquer quoi que ce soit pour eux-mêmes, entendent seulement affirmer leur solidarité avec les travailleurs d'une autre entreprise en grève (2)

Les opinions sont controversées à propos de cette question. Certains auteurs sont hostiles à toute grève de solidarité d'autres adoptent une solution plus nuancée.

(1) : MENGONI L. : GREVE & LOCK-OUT, op.cit. p. 280

(2) : SINAY H. : " LA GREVE " op, cit; p.169 à 170

Pour les premiers, le travailleur qui estime abusive la mesure prise contre lui dispose de tous les moyens légaux pour faire valoir ses droits devant les autorités et juridictions compétentes. En outre, une grève déclenchée pour appuyer les revendications des travailleurs en conflit dans une autre entreprise ne pourrait être juridiquement justifiée étant donné qu'elle met le droit de grève au service des intérêts professionnels d'autrui.(1)

Pour les seconds, il faut faire une distinction suivant que la grève de solidarité est déclenchée à l'intérieur même de l'entreprise où le conflit est né ou qu'elle dépasse le cadre de cette entreprise.

Dans le premier cas, la grève de solidarité n'est licite que si elle est susceptible d'intéresser directement la condition des travailleurs de l'entreprise concernée soit individuellement soit collectivement. Dans le second cas, elle constitue un fait illicite parce qu'elle repose sur des éléments étrangers aux relations de travail entre l'employeur et ses travailleurs (2)

(1) : BRUN (A) & GALLAND (H) : Droit du travail SIREY 1958.
t. III, n° 173 p.156.

(2) : DURAND (P) : TRAITÉ DE DROIT DU TRAVAIL t.III, n° 293 -
CAMERLYNCK (G.H.)
Encyclopédie Dalloz; Répertoire de Droit Social et du
Travail : "GREVE" n° 57.

IV. LA GREVE POLITIQUE

Une grève politique apparaît comme une protestation contre un certain politique. Les grèves professionnelles au contraire tout en s'appuyant sur des conditions de travail jugées insatisfaisantes ont la plupart du temps un objectif positif précis (1) par exemple : l'augmentation des salaires. La grève politique peut être définie comme "une protestation contre l'orientation politique ou économique-politique du Gouvernement à laquelle le salarié participe en sa double qualité de travailleur et de citoyen" (2). Exemple : Grève visant à renverser un Gouvernement".

La doctrine prédominante considère la grève politique comme une grève sans de caractère illicite parce qu'elle tend moins à obtenir des satisfactions de nature sociale qu'à exprimer une opposition à l'égard de la politique gouvernementale (3). Cette solution trouve sa justification dans le fait que l'employeur n'a pas qualité pour se prononcer sur la demande des salariés qui ne relève que de la puissance publique.

(1) : ERNE (A) & GALLAND (H) : DROIT DU TRAVAIL, op. cit. t.III, n° 174 - 175 - HORION P. "GREVE & Lock-out" op. cit. p. 261.

(2) : SEMAY (H) : " LA GREVE " op.cit. p. 184

(3) : BOITTEL (H) : "Pour la licéité de la grève politique"
Droit ouvrier 1952 n. 293 - MENGONI L. :
" Grève & Lock-out " op. cit. p. 279.

A notre avis, la condamnation de la grève politique est conforme à l'intention du législateur. Malgré le silence des textes relatifs à la grève suant à leur terme, certains jurisconsultes ^{l'on y raient} ~~l'on y raient~~ à penser que la grève politique est exclue du domaine d'application du droit de grève en matière de travail. En effet, le droit de grève est envisagé dans la législation relative aux conflits collectifs du travail et spécialement aux procédures de conciliation et d'arbitrage, lesquelles sont hors d'œuvre pour les conflits d'ordre politique.

Faisons remarquer cependant que des difficultés peuvent surgir de l'absence de cloison étanche entre le "professionnel, et le politique". Certes, il peut arriver que les préoccupations politiques se mêlent à des revendications professionnelles dans le déclenchement d'un conflit collectif du travail. Il peut alors s'avérer difficile d'établir que des travailleurs qui prennent part à une grève politique n'ont pas pour but de défendre leurs intérêts professionnels (1)

(1) : SINAY N. : LA GREVE, op. cit. p. 181.

HEINGONI L. " LA GREVE & LOCK-OUT " p. 280

CHAPITRE II : LES RESTRICTIONS AU DROIT DE GRÈVE

Le trouble de fond que les grèves peuvent apporter à la vie économique et politique du Pays ont déterminés certaines limitations au droit de grève. Les restrictions vont de l'interdiction générale de grève frappant les fonctionnaires publics à celle applicable aux travailleurs qui doivent continuer d'assurer malgré la grève le fonctionnement des services essentiels de l'entreprise et les secteurs vitaux de l'économie du Pays.

SECTION I : DE LA GRÈVE DES FONCTIONNAIRES PUBLICS.

Tout comme les autres travailleurs du secteur privé expriment les revendications sur leurs salaires, leurs conditions de travail et toutes sortes de situations dans lesquelles une attitude déloyale de l'employeur est susceptible de jouer, la question se pose de savoir s'il est permis aux fonctionnaires publics de résoudre leurs problèmes de la même manière que les travailleurs du secteur privé. La réponse est négative. Sous toutes ses formes, la grève est restée interdite aux fonctionnaires publics au BURUNDI. Notre législation s'est fondée sur l'un des principes dominants du droit administratif, à savoir la continuité des services publics. (1)

.../...

En plus, la grève des fonctionnaires publics poserait lourdement sur le vie collective, compte tenu du fait qu'elle nuirait, non à vrai dire à l'employeur, mais à des tiers qui sont des usagers du service public (2).

Certes, par deux fois, le législateur du BURUNDI a consacré le principe de l'illégalité de la grève des fonctionnaires publics (3).

En effet, en vertu de l'art. 10 al. 3 de la loi du 9 mars 1965 sur les principes généraux de la fonction publique " Il est interdit aux fonctionnaires publics de se mettre en grève ou de prendre part à des activités visant à provoquer une grève dans les administrations publiques ".

Par la suite, ce texte législatif fut abrogé par le D.L. n° 1/65 du 6 août 1969; mais curieusement, l'interdiction de la grève frappant les fonctionnaires publics n'y est plus reconduite. En effet, l'art. 11 qui est la reproduction de l'art.10 de la loi du 9 mars 1965 ne fait plus mention de la question de la grève des fonctionnaires publics. Quelques années plus tard, ce D.L. précité fut abrogé par le D.L. du 30 juin 1977, portant statut de la Fonction Publique.

Là non plus, on ne mentionne pas la question de la grève des fonctionnaires.

(1) : MASSIGNON René : Cours de DROIT DU TRAVAIL.

ANNEE ACADÉMIQUE 1979 - 1980

(2) : JURISCLASSEUR : "Droit du travail" suite, n° 36

(3) : Voir art. 10 al.3 de la loi du 9 mars 1965 et art.1er du D.L. n° 1/15 du 31 août 1981.

Mais voilà que le D.L. n° 1/15 du 31 août 1981 relatif à l'interdiction de la cessation collective du travail par les fonctionnaires publics voit le jour. D'après certaines informations, il semble que le nouveau texte législatif aurait été pris pour prévenir une éventuelle grève de fonctionnaires publics due à une crise de logement à la suite de la suppression du logement en nature par l'Etat.

En outre, le D.L. précité est venu combler les lacunes de l'ancienne législation. C'est ainsi qu'à la différence de la loi du 9 mars 1965, le D.L. n° 1/15 du 31 août 1981 donne de la grève une définition légale (1), détermine son champ d'application (2), mentionne quelques-unes de ses formes (3), prévoit même les circonstances aggravantes dont il faut tenir compte dans l'application des sanctions pénales.

Signalons enfin, qu'en déterminant ce qu'il faut entendre par fonctionnaire public, le législateur du BURUNDI a mis fin à une controverse tenant à la question de savoir si l'interdiction générale de la grève frappant les fonctionnaires publics valait également pour les salariés liés à l'administration par contrat.

Déjà, l'interdiction frappe tous les agents appartenant aux services et services de droit public et de droit privé lorsqu'ils ont

(1) : Art. 1er du D.L. n° 1/15 du 31 août 1981

(2) : Art. 3 du même D.L.

(3) : Art. 2 du même D.L.

la charge de la gestion d'un service public (1). Il convient de préciser que le D.L. n° 1/15 du 31 août 1981 et son article 4 introduit des sanctions pénales spécifiques frappant le simple fait pour un fonctionnaire de se mettre en grève ainsi que le simple concertation ou la coalition en vue d'une telle entreprise.

Ceci permet de mesurer le chemin parcouru depuis la législation de 1965 dans le sens de la précision et de la sévérité.

SECTION III : INTERDICTION APPLICABLE A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

La grève est interdite aux travailleurs qui doivent continuer à travailler afin que soient poursuivies les activités dont l'interruption serait préjudiciable à la sécurité physique des personnes et à la conservation des installations et du matériel de l'entreprise (2). Les travailleurs visés sont ceux qui occupent les emplois jugés indispensables par le conseil d'entreprise ou par l'employeur dans l'un des secteurs suivants :

- Les entreprises de transport (3)
- Les entreprises assurant la distribution et la production de l'eau (4)
- Les hôpitaux, dispensaires et autres formations sanitaires publics et privés (5)

En même temps que l'employeur signifie au gouverneur la province de l'existence d'un conflit de travail,

(1) : Art. 3 du D.L. n° 1/15 du 31 août 1981.

(2) : Art. 23 de l'A.L. n° 001/31 du 2/6/1966.

(3) : O. n° 22/487 du 1.10.1959 C & L p. 436

(4) : O.R.U. n° 222/308 du 2.II.1960 C & L p. 436

(5) : O.R.U. n° 222/344 du 8-12-1960 C & L p. 436

il lui transmet par lettre recommandée à laquelle est joint le cas échéant le P.V. de la réunion du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale la liste des emplois dont les titulaires doivent rester en fonction durant la grève. Le corps de cette lettre est ensuite affichée à un endroit où tous les travailleurs peuvent aisément en prendre connaissance.

En outre, les licitations peuvent être ouvertes au droit de grève lorsque la grève, intéressant un secteur vital de l'autorité économique ou si elle est de nature à compromettre le développement de l'économie nationale.

Un cas d'espèce s'est présenté en août 1962. Une menace de grève portant sur une question de salaire a plané sur la société BRARUDI. Or, cette société est indispensable à l'équilibre des finances publiques. L'Assemblée Nationale de l'époque a réagi aussitôt en votant une loi interdisant provisoirement la grève sur toute l'étendue de la République jusqu'au premier janvier 1963. (1) date à laquelle une nouvelle réglementation sur le taux de la rémunération fut mise en vigueur.

Il apparaît clairement que ce procédé est anormal parce que le rôle de l'Assemblée Nationale n'est pas d'interdire les grèves, tâche qui incombe au pouvoir réglementaire. Néanmoins, cette anomalie pourrait s'expliquer

(1) : Loi du 10 Août 1962 interdisant provisoirement les grèves.

B.O.F. 2 à année n° 1/1er janvier 1963.

par le fait qu'il n'y avait pas encore le code du travail à cette époque.

SITUATION III : LA REALITE DES GREVES AU BURUNDI

Au BURUNDI, les conflits collectifs du travail qui dégénèrent en grève sont rares. A cet égard les rapports annuels du Département de l'Inspection du travail sont éloquentes. Certes, l'année 1980 a connu seulement huit cas de grèves dont six furent réglés au moyen de la procédure de conciliation retenue par l'inspecteur du travail.

Dans les deux autres cas, les revendications des travailleurs furent jugées injustifiées. Ils furent licenciés sans préavis pour avoir déclenché une grève "sauvage" constitutive de faute lourde.

En 1981, le nombre de grèves est tombé à trois et toutes furent immédiatement réglées par l'inspection du travail à l'entière satisfaction des parties. Toutefois, il convient de souligner que toutes les grèves ne sont pas portées à la connaissance de l'inspection du travail. Certaines d'entre elles revêtent la forme d'un avertissement donné par les travailleurs d'une entreprise à leur employeur que celle d'un conflit direct et de longue durée. En général, les efforts de règlement du conflit déclenché dans une entreprise commencent par des discussions directes entre les travailleurs intéressés et l'employeur sur le lieu du travail.

C'est dans celui-ci que nous nous sommes le plus directement intéressés au courant du problème qui donne lieu à réclamation, il semble que les accords à l'amiable soient bien plus nombreux que les grèves.

En général, dans leur grande majorité les grèves au BURUNDI sont dépourvues de caractère officiel et revêtent le caractère de grève "sauvage" c'est-à-dire que les arrêts de travail se produisent immédiatement dès qu'un litige survient, soit avant que tous les échelons de la procédure aient été gravés.

Les négociations en vue d'aboutir à un accord de conciliation ne sont entamées qu'après le déclenchement du conflit lui-même. Ces grèves illégales nécessitent néanmoins une attention rapide car même si elles sont exceptionnelles et de courte durée, elles sont à l'origine d'une détérioration du climat social telle qu'il serait imprudent d'en minimiser la portée.

En plus, les grèves sont coûteuses en termes d'heures de travail perdues; ce qui comme conséquence la perte du salaire correspondant au travail non effectué, seule source de revenu pour les travailleurs et la perte de production et de recettes pour l'entreprise, sans oublier le préjudice économique général résultant de la privation de biens et de services subie par les consommateurs.

Enfin, il a été souvent constaté que les grèves déclenchées par les travailleurs n'ont pas toujours donné raison à ceux-ci, mais plutôt tort (1) .

MOTIFS AVANCES DE GREVES AU BURUNDI

L'examen des statistiques publiées dans le rapport annuel relatif aux conflits collectifs du travail n'éclaire pas ou guère les circonstances qui entourent chaque grève et les causes qui sont à l'origine de leur déclenchement. Mais les P.V. que nous avons consulté et les renseignements recueillis auprès des inspecteurs du travail nous autorisent à confirmer que la question des salaires et les augmentations de ceux-ci sont au coeur de presque toutes les grèves. En effet, il tombe sous le sens que le cycle inflationniste mondial qui touche également notre Pays est de nature à inciter les travailleurs à de telles revendications.

(1) : Renseignements recueillis auprès de Mr. NDIKUMANA Marc, inspecteur du travail à Bujumbura : Réponse à la question n° 4.

CHAPITRE III : LE LOCK-OUT :

GENERALITE :

Pour les raisons historiques, le lock-out est né en Grande Bretagne et donna à d'autres Pays en même temps que le modèle, le terme de l'institution (1). Il consiste à interdire aux travailleurs l'accès des lieux de travail. L'expression Anglaise est à ce titre évocatrice : " Les salariés sont laissés à la porte ".

Avant l'étudier en détail le lock-out, il convient de préciser que ce moyen de lutte n'est pas nécessairement le fait de plusieurs employeurs. Le caractère collectif résulte du fait qu'il est dirigé contre un groupe de travailleurs considérés dans leur ensemble sans que les distinctions individuelles puissent intervenir entre eux. Le lock-out ne peut par conséquent être appliqué à l'encontre d'un travailleur isolé, tout comme il est impossible à un travailleur de faire grève (2).

SECTION I. : Définition.

Il s'agit qu'on peu l'indique dans le droit du travail du BURUNDI

- (1) : PAUL PIC : " Le plus ancien lock-out connu est Anglais. Il semble remonter à 1793 ". TRAITÉ ÉLÉMENTAIRE DE LEGISLATION INDUSTRIELLE, 6^e éd., Arthur ROUSSEAU, 1930, p. 11.
- (2) : Grève & Lock-out (C.E.C.A. Haute autorité) op. cit. p. 99

en faveur de l'existence du droit de lock-out. Il est, en effet, très remarquable d'observer l'absence quasi totale de dispositions intéressant le lock-out. C'est pourquoi nous aurons souvent recours à la doctrine et à la jurisprudence sur ces capitales du droit dans le silence des textes.

De même que pour le législateur du DURAND pour qui le lock-out "est la fermeture par l'employeur de tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise, à l'occasion d'un conflit du travail" (1), La majorité de la doctrine le considère comme : "un moyen de contrainte sur ses salariés utilisé à des fins professionnelles par un ou plusieurs employeurs et consistant avec un conflit collectif du travail en la fermeture momentanée de son entreprise (2).

Il ressort de ces définitions que le lock-out est considéré comme étant simplement l'inverse de la grève des travailleurs : "la grève de l'employeur" à tel point que les deux phénomènes de lutte peuvent être mis sur le même pied.

Le rapprochement de ces deux institutions est fondé sur leur nature commune le conflit collectif du travail. En outre, les résultats auxquels ils aboutissent sont identiques (3).

(1) : Art. 4 m. littéra 4 Co.

(2) : RAMIER (A). "Le lock-out et le chômage technique" PARIS, L.4. D.J. 1977 p. 183

(3) : DURAND (P) et VITU (P) : Traité élémentaire de droit du travail, Librairie Dalloz, 1956, n° 896.

- perte de la productivité pour l'entreprise
- perte de salaire pour les travailleurs en grève ou en état de lock-out.

Qu'en est-il dans notre droit ?

En stipulant formellement qu'une procédure prévue par le code du travail doit être obligatoirement entamée : " Avant toute grève ou lock-out" le législateur du BURUNDI a voulu mettre les deux institutions sur le même pied et leur reconnaître les mêmes effets (1).

A ce titre, notre exposé sera bref car en bien des matières, il tombe sous le sens que les règles sont identiques dans les deux situations. Nous nous limiterons à exposer les délimitations juridiques du lock-out et ses différentes formes telles qu'elles sont développées par la doctrine et la jurisprudence à défaut d'un texte législatif ou réglementaire précis en la matière.

SECTION II : Le lock-out distingué de ses actions voisines :

§ 1 : Nécessité de la distinction :

Bien que, les différents cas ci-dessous se caractérisent par la cessation temporaire du travail imposé

(1) : Art. 226 et S. CT.

par l'employeur, son attitude sera jugée en fonction d'autres règles que celles qui gouvernent le lock-out étant donné des différences sensibles qui les séparent.

§ 2 : Le lock-out et la mise à pied

Le lock-out diffère de la mise à pied tant par le nombre de personnes frappées par la mesure que par son fondement (1).

- 1. Quant au nombre de personnes en cause

La mise à pied atteint individuellement le ou les travailleurs considérés comme fautifs, tandis que le lock-out atteint un groupe de travailleurs obligés de cesser le travail parce que leur entreprise est fermée.

- 2. Quant à leur fondement.

En cas de mise à pied, l'employeur fait usage à l'encontre d'un travailleur fautif de son pouvoir disciplinaire qu'il tire de sa qualité de chef d'entreprise. En cas de lock-out, la cessation du travail n'est que la conséquence de la fermeture de l'entreprise.

§ 3 : Le lock-out et la fermeture de l'entreprise pour des raisons d'ordre économique ou chômage technique

Le chômage technique est le résultat d'un événement extérieur à la volonté

(1) : JAVILLIER JC : "Le Droit du travail" op. cit. p. 528 et SINAY H. :
" Le greve " op. cit. p. 340 à 341.

les parties en présence dans l'entreprise alors que le lock-out est une pratique conflictuelle et volontariste (1).

Certes, le lock-out intervient pour soutenir une revendication de l'employeur. Il y a en l'espèce une volonté délibérée et réfléchie d'agir pour priver momentanément les travailleurs de travail. Au contraire, en cas de chômage technique, l'employeur n'est animé d'aucun mobile conflictuel vis à vis de son personnel. Les protagonistes se trouvent confrontés à un événement qui entraîne la fermeture de l'entreprise notamment en cas d'insuffisance des commandes ou de troubles dans l'approvisionnement en matières premières.

(1) : RAMIN (L.) : "Le lock-out et le chômage technique PARIS, I.C.D.J.
1977 p. 174.

SECTION III : LES FORMES DU LOCK-OUT :

Dans la doctrine, l'accord se fait pour considérer que le lock-out s'orchestre toujours autour de la grève (1).

La fermeture de l'entreprise pour intervenir alors soit, sans grève préalable peut empêcher la propagation d'une grève ou sa répétition : le lock-out est alors offensif, soit et c'est le cas le plus fréquent pour répondre à une grève; le lock-out dans cette éventualité constitue une défense (2).

§ 1 : Le lock-out offensif ou préventif :

C'est celui qui est décidé par un employeur lorsqu'il estime que son autorité économique risque d'être ébranlée ou compromise par la nocivité des revendications. Il entend amener les travailleurs à composition par l'impact psychologique du lock-out (3).

§ 2 : Le lock-out défensif

Il est décidé par l'employeur lorsqu'il survient des manifestations tendant à rendre l'impossible toute organisation dans l'entreprise ou à provoquer sa paralysie.

(1) : BRYA & GILLARD (H) : "Droit du travail" op. cit. p. 922

(2) : RANIN (A) : "Le lock-out et le chômage technique" op. cit. p. 183

(3) : JAVILLIER J.C. : Droit du travail, op. cit. p. 530 à 531.

Souvent, c'est en vue d'éviter la tactique souvent appliquée par les travailleurs consistant à écarter le plus possible le recours à la grève totale pour lui substituer un harcèlement de brefs arrêts et répétés (grèves tourmentées ou intermittentes) n'ayant pas pour eux l'inconvénient comme la grève totale de traîner la privation du salaire. Par la fermeture de l'entreprise, l'employeur évitait des paiements de salaires pour une production insignifiante (1).

La jurisprudence de la Cour de cassation Française est à cet égard élogieuse (2). Elle a estimé que "l'employeur n'était pas tenu de payer le salaire afférent à un lock-out de quatorze jours décidé pour des impératifs économiques et des raisons de sécurité à la suite d'un mouvement de grèves tourmentées qui avaient désorganisé tous les services de l'entreprise".

En revanche, la Cour a estimé "qu'il y avait lieu de payer le salaire afférent à un lock-out décidé après qu'un avis de grève eut été donné, en se fondant sur le fait qu'il n'avait pas été établi avec certitude que l'entreprise n'aurait pu fonctionner et qu'il apparaissait dès lors, que le lock-out avait eu pour but de briser le mouvement de grève en préparation".

(1) : RAMIN (A) : "Le lock-out et le chômage technique" op. cit. p. 185

(2) : Revue internationale du travail - V.99, n° 5 MAI 1969 : " Soc. Anon. Lesieur C. Mauchecorne et Levallois, Recueil Dalloz SIREY (PARIS) 1968, Jurisprudence p. 282

SECTION IV : Qu'en est-il du Lock-out au BURUNDI :

A notre connaissance, il n'y a eu qu'un seul cas. En 1978, un d'espèce s'est présenté en Mai-Juin 1978 dans une entreprise "FRERES"-BURUNDI où les travailleurs se sont mis en grève au mépris de la procédure prévue par l'art. 205 et ss du code du travail, c'est à dire avant, l'épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage ainsi que le dépôt à l'inspection du travail d'un préavis de grève de six jours francs. N'ayant pas obtenu gain de cause au terme de négociations directes avec l'employeur, ces ouvriers s'étaient déclarés en grève nonobstant les mises en garde que les représentants de l'U.T.R. et de l'Inspection du travail leur avaient adressées. L'employeur eut recours au lock-out défensif de quelques jours et acquiesça le droit dont il usa de licencier l'intéressé sans préavis, ni indemnités conformément à l'art. 232 du code du travail qui assimile la grève illégale à une faute lourde.

A notre avis, la raison majeure de la quasi absence du phénomène de lock-out en est que les "lock-out" sont réservés aux petits patrons, car leur situation se rapproche beaucoup de celle des travailleurs. Eux aussi travaillent à peu près au jour le jour. Ils n'ont pas de capitaux considérables engagés, le moindre arrêt du travail entraîne un manque à gagner et des pertes substantielles. Ces observations, le simple bon sens sont l'actualité, quand on sait que la concurrence est imminente. En effet, étant donné que le client a le choix entre une gamme de produits de qualité souvent comparables, l'auteur du lock-out, ne pouvant pas honorer ses commandes la concurrence profiterait évidemment de sa paralysie pour accaparer et détourner sa clientèle.

(1) : Voir art. de René MASSINON

Revue de l'Université du BURUNDI

Série : Sciences humaines N° 1.

Service de la recherche et des publications 3è trimestre 1978-1979.

.../...

CHAPITRE IV : LES CONFLITS COLLECTIFS du TRAVAIL ET LEURS EFFETS :

SECTION I : GENERALITES :

Ce chapitre a pour objet l'examen des effets de la grève sur le contrat de travail tant de ceux qui ont fait grève que de ceux qui ne l'ont pas fait, mais ont été empêchés de travailler à la suite d'une grève.

SECTION II : LES EFFETS DES GREVES SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL DES GREVISTES :

Lorsque deux personnes sont liées par un contrat de travail, elles sont tenues par un certain nombre d'obligations. Notamment le travailleur a celle d'exécuter un travail prévu au contrat (1) et l'employeur à celle de lui procurer le travail et de lui verser la rémunération. Toute violation de leurs obligations par l'un ou l'autre des contractants constitue une faute.

La question qui se pose est de savoir si la grève a pour effet de mettre fin au contrat de travail ou d'en suspendre l'exécution.

(1) : Voir art. 100 al.1 et 3 Code du travail

est
Cette question/règle dans notre législation par l'art. 233 CT qui dis-
pose : "la grève déclenchée dans le cadre des dispositions qui la régle-
mentent ne rompt pas le contrat de travail, elle le suspend".

Certes, ceci n'est pas un phénomène nouveau dans notre droit du
travail. Néanmoins dans ce cas, au lieu d'un événement extérieur comme la
maladie, l'accident du travail, la grossesse etc...., la cause de la sus-
pension est la propre volonté du travailleur. Cet élément d'antagonisme
crée un climat très particulier qui ne saurait manquer d'avoir des réper-
cussions sur le problème des effets de la grève (1).

§ 1 : LE PRINCIPE : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SES
CONSEQUENCES :

La règle posée par l'art. 233 du code du travail se
présente sous la forme d'un principe. En vertu de cette règle,
le rapport contractuel est maintenu entre les parties, mais
chaque partie est provisoirement dispensé d'exécuter ses obli-
gations à savoir les travailleurs de fournir un travail et
l'employeur de verser un salaire. Cet effet se justifie par la
nature même du contrat de travail, contrat synallagmatique

(1) : MENGIONI L. : "Grève & Lock-out" op. cit. p. 297

dans lequel l'obligation de chacune des parties est la contrepartie de l'obligation de l'autre. Néanmoins, seule la grève déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail défini aux articles 205 à 234 du code du travail engendre un tel effet (1).

§ 2 : CONSEQUENCES DU PRINCIPE :

I. L'incidence de la grève sur l'employé

I. La grève et interdiction de la sanction disciplinaire

L'employeur en tant que responsable de son entreprise conserve malgré la suspension du contrat de travail provoqué par la grève la possibilité d'user de son pouvoir disciplinaire envers les grévistes. Cependant, il ne peut en user en se prévalant de l'inexécution par celui-ci de son contrat de travail du fait de la grève. Seule, une faute lourde du travailleur en grève peut justifier une sanction disciplinaire (2).

Exemple : - Un travailleur qui, pendant la grève ares-

- trait l'employeur ou son préposé.
- Le refus des travailleurs désignés de procéder aux opérations nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et la conservation du matériel.

II. Grève et interdiction de licenciement.

Le principe de la suspension du contrat de travail implique également

(1) : Art. 4 al. 11 CT

(2) : Pellissier J. : "Réflexions à propos de la suspension du contrat de travail" ETUDE A. BRUN p. 35

que l'employeur ne puisse licencier ultérieurement un travailleur dans un but de représailles, en raison de sa participation à une grève. S'il le fait, il est l'auteur de la rupture, et en conséquence, il doit respecter le préavis et verser au travailleur intéressé l'indemnité de licenciement (1). Un tel travailleur pourrait sur base du nouvel article 57 du code de travail être par décision du tribunal réinséré dans l'entreprise (2). En fait, un tel licenciement serait abusif. Dès lors, à la fin de la grève, les travailleurs sont fondés à reprendre leur place dans l'entreprise avec tous les avantages antérieurement acquis.

Donc, tout licenciement est présumé abusif et c'est à l'employeur, auteur de la rupture du contrat à renverser la dite présomption en établissant que la raison du licenciement est indépendante de la grève, soit en prouvant la faute du travailleur soit en établissant que le licenciement est fondé sur des nécessités inhérentes à l'organisation économique et technique de l'entreprise ou du service.

III. Grève et interdiction de remplacer les travailleurs en grève.

L'interdiction de licencier les grévistes après la grève retentit sur le problème du personnel de remplacement embauché pendant la grève. L'employeur peut-il pendant la grève valablement conclure de nouveaux contrats avec du personnel nouveau pour faire face à des travaux urgents ? En vertu de l'art. 33 littéra C. du code du travail, la solution ne saurait faire doute à condition que les contrats conclus avec le personnel de remplacement coïncident avec la fin de la grève.

(1) : JAVILLIER J.C. : Droit du travail - op. cit. p. 521

(2) : BRUN A. & GALLAND H. : Droit du travail, op. cit. p.916

B. Incidences de la grève sur la rémunération.

I. Privation de salaire.

En raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, l'inexécution par l'une des parties de ses obligations a pour conséquences d'exonérer l'autre des siennes. " Pas de travail, pas de salaire "

A cet égard, la grève présente une marque spécifique par rapport à certaines autres causes de suspension du contrat de travail, telles la maladie professionnelle, l'accident du travail, la grossesse etc... qui donnent droit à un substitut de salaire.

En revanche, elle a des effets similaires à d'autres causes de suspension du contrat de travail telles que :

- a) l'impossibilité de fournir le travail convenu.
- b) le manque de travail pour cause économique
- c) l'impossibilité matérielle du travailleur de se présenter sur les lieux du travail lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une ou l'autre des parties de remplir ses obligations (1)

Toutefois, la privation de salaire encourue par les grévistes ne constitue pas une règle d'ordre public.

L'employeur peut y renoncer et accepter lors de la reprise du travail que tout ou partie du temps de grève sera rémunéré (2)

(1) : Art. 41 al; 7 du code du travail.

(2) : SINAY H : "La grève" op. cit. p. 265

B. Incidences de la grève sur la rémunération.

I. Privation de salaire.

En raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, l'inexécution par l'une des parties de ses obligations a pour conséquences d'exonérer l'autre des siennes. " Pas de travail, pas de salaire "

A cet égard, la grève présente une marque spécifique par rapport à certaines autres causes de suspension du contrat de travail, telles la maladie professionnelle, l'accident du travail, la grossesse etc... qui donnent droit à un substitut de salaire.

En revanche, elle a des effets similaires à d'autres causes de suspension du contrat de travail telles que :

- a) l'impossibilité de fournir le travail convenu.
- b) le manque de travail pour cause économique
- c) L'impossibilité matérielle du travailleur de se présenter sur les lieux du travail lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une ou l'autre des parties de remplir ses obligations (1)

Toutefois, la privation du salaire encourue par les grévistes ne constitue pas une règle d'ordre public.

L'employeur peut y renoncer et accepter lors de la reprise du travail que tout ou partie du temps de grève sera rémunéré (2)

(1) : Art. 41 al; 7 du code du travail.

(2) : SINAY H : "La grève" op. cit. p. 265

II. La proportionnalité de la privation de salaire.

La théorie de la cause dans les contrats synallagmatiques ne conduit pas seulement à priver le travailleur de son droit au salaire pendant la suspension du contrat de travail du fait de la grève. Elle conduit aussi à établir une proportion entre la réduction du travail et la réduction du salaire (1). En effet, il serait injuste de priver le salaire de la journée entière le travailleur qui a cessé de travailler une heure seulement pour participer à la grève. Il s'ensuit que dans cette hypothèse, l'employeur a seulement le droit de réduire du montant du salaire une fraction correspondant aux heures ou journées de grève (2).

§ 3 : Exception : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si la suspension du contrat de travail à la suite de la grève constitue la règle de principe, la rupture du contrat peut néanmoins se produire en cas de faute lourde imputable au travailleur. C'est ce qui est exprimé à l'art. 232 du code du travail qui dispose que : "La grève pratiquée en violation des dispositions relatives aux conflits du travail constitue

(1) : Pellissier J. "Droit du travail" op. cit. 367

Javillier J.C. : "Droit du travail" op. cit. p. 526

(2) : SIMAY H. : "La grève" op. cit. p. 267

une faute lourde justifiant la rupture du contrat sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date".

Il en est ainsi :

- a) lorsque la grève est déclenchée avant l'épuisement de la procédure de conciliation et d'arbitrage.
- b) lorsqu'elle est déclenchée en violation d'un accord de conciliation ou d'une sentence du conseil d'arbitrage ayant acquis une force exécutoire.
- c) En cas de non-respect du délai de six jours laissé au conseil des ministres pour apprécier si les conflits sont réunies pour rendre exécutoire la sentence du conseil d'arbitrage.

Toutefois, l'employeur peut légitimement se fonder sur d'autres motifs pour rompre le contrat qui le lie aux travailleurs grévistes : par exemple : Un travailleur qui, pendant la grève entreprendrait de saboter les machines de l'entreprise.

La faute lourde doit cependant être imputable au travailleur à qui elle est reprochée.

Faisons immédiatement observer qu'en admettant la rupture du contrat de travail en cas de faute lourde, le législateur a **omis** de préciser un point important, celui de savoir si la faute lourde détermine de plein droit la rupture du contrat de travail ou si elle constitue seulement pour l'employeur un motif légitime de licenciement.

A la lumière de l'art. 232 précité nous pensons que la faute lourde du travailleur gréviste constitue seulement un motif légitime de licenciement. L'employeur aura donc le droit de rompre le contrat sans préavis ni indemnité de licenciement mais il lui est loisible de le laisser subsister. En effet, l'employeur peut au lieu de licencier le travailleur fautif, prononcer à son égard une sanction de moindre gravité en application de la maxime : " Qui peut le plus, peut le moins".

Soulignons à toutes fins utiles que l'employeur, auteur de la rupture doit observer les dispositions sur la protection des représentants du personnel prévues par L'O.M. 110/59 du 30/4/1971 (1) même en cas de faute lourde commise par eux, à l'occasion d'une grève. Cette protection prend la forme d'une interdiction de procéder à leur licenciement pendant la durée de leur mandat sauf pour des raisons spéciales tel qu'un manquement grave à leurs devoirs et seulement avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. En effet, le traitement des revendications des travailleurs et les autres attributions des représentants des travailleurs se trouveraient gravement entravés si leur exercice comportait le risque d'une discrimination de la part de l'employeur. En fait, la notion même de représentation pourrait s'en trouver anéantie, étant donné que le principal rôle et parfois le rôle exclusif des représentants du personnel est de s'occuper des revendications des travailleurs.

(1) : B.O.B. n° 7/71 p.213.

SECTION III : EFFET DE LA GREVE SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL DES NON-
GREVISTES.

L'employeur est-il libéré de ses obligations contractuelles à l'égard de ceux des membres du personnel qui, malgré la grève se présentent aux travail ?

Il est libéré de l'obligation de leur fournir du travail et en conséquence de leur payer la rémunération, si la grève empêche complètement de mettre au travail les travailleurs qui se sont présentés au lieu de travail, et, à ce titre, elle constitue un cas de force majeure (2). Cependant, dans la pratique, surtout s'il s'agit d'ouvriers désireux de travailler, l'employeur tiendra le plus souvent à se les attacher et, pour ce, continuera à leur verser leurs salaires.

SECTION IV : EFFET DE LA GREVE A L'EGARD DES CLIENTS ET AUTRES COCONTRACTANTS

La grève constitue-t-elle pour l'employeur un cas de force majeure opposable par exemple à ses clients ou à ses co-contractants ? Les arrêts de travail perturbent la marche des entreprises ou les contraignent même à cesser complètement leurs activités si la grève du personnel est totale. Cependant, l'employeur a pris des engagements à l'égard des tiers, il s'est obligé par exemple à fabriquer et à livrer à date fixe des marchandises déterminées. S'il n'accomplit par ses obligations ou s'il les exécute avec retard, l'employeur ainsi exposé à des dommages-intérêts moratoires ou compensatoires peut-il échapper à sa responsabilité en invoquant comme motif exonérateur la grève qui a ralenti ou arrêté la marche de son entreprise ? De façon générale et constante, la doctrine et la jurisprudence s'en tiennent à la notion traditionnelle et stricte de la force majeure (1)

- 1) événement indépendant de la volonté de celui qui l'invoque
- 2) il faut que la grève ait constitué un empêchement absolu à l'exécution des obligations souscrites et ne l'ait pas seulement rendue plus onéreuse. Il en sera ainsi lorsque la grève aura été générale ou lorsque l'objet de l'obligation de l'employeur

(1): BRUN A. & GALLAND (H) : "Droit de travail" métropole et territoire d'outre mer - Droit commun et régimes spéciaux, p.916

est une prestation de service conclue intuitu personae (1)

- cet événement doit en outre avoir un caractère imprévisible

SECTION V : EFFET DE LA GREVE ET LES AUTRES DROITS

Il convient de faire remarquer l'absence de toute disposition légale relative à certains droits dont les travailleurs bénéficient pendant la suspension du contrat de travail.

Il s'agit notamment :

- du droit au logement ou à l'indemnité de logement.
- du droit aux soins de santé
- du droit aux allocations familiales

On peut alors se demander si pendant la période de grève ou de lock-out déclenchés dans le respect des dispositions du code du travail, les travailleurs continuent à bénéficier de ces droits ou s'ils les perdent du fait de la grève.

§ 1 : Allocations familiales

En vertu de l'art. 8 littéra a du D.L. du 21 octobre 1971 sur les allocations familiales; celles-ci restent dues intégralement au travailleur dont le contrat se trouve légalement suspendu à condition que l'intéressé durant cette période de suspension, puisse, en vertu de la législation ou de la réglementation en vigueur, prétendre au paiement

(1) : BURAND (P): "Grève et lock-out" op. cit. p. 187.

à charge de l'employeur de tout ou partie de sa rémunération. Or, pendant la grève, le travailleur gréviste ne perçoit aucun salaire. En conséquence, il n'a pas droit aux allocations familiales à charge de son employeur.

§ 2 : Indemnité de logement.

Il n'y a pas de solution légale au code du travail. A notre avis, la solution doit être par analogie la même que celle relative aux allocations familiales, en raison du fait que les indemnités de logement suivent généralement le sort des allocations familiales. Toutefois, en pratique, les travailleurs continuent à bénéficier de leur logement pendant la grève, car d'aucuns n'ignorent qu'à Bujumbura, les locataires ne quittent généralement la maison qu'ils occupaient en cas de résiliation du contrat avant une durée d'au moins 3 mois ou davantage.

ANNEXE : ...

SECTION VI : LES EFFETS DU LOCK-OUT :

On doit procéder à une distinction semblable à celle retenue en matière de grève. Il suffira de se référer mutatis mutandis à la matière de la grève. Mais d'une façon générale on peut dire que :

- le lock-out se traduit comme la grève par une simple suspension du contrat de travail avec toutes les conséquences attachées à la dite suspension. Le contrat reprendra son cours normal lorsque l'entreprise aura ouvert ses portes.
- Enfin, le lock-out pratiqué en violation des dispositions du code de travail en matière des conflits collectifs du travail entraîne pour l'employeur l'obligation de payer aux travailleurs les journées de travail perdues de ce fait (1)

(1) : Art. 232, al.2, CT 3

IIème PARTIE : LE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL.

La plupart du temps, les conflits collectifs du travail s'accompagnent de grève. Le recours à la grève étant l'arme principale des travailleurs, les employeurs recourent comme moyen de défense au lock-out. Or, ces moyens de lutte qui sont sur le plan social équivalents à la guerre sur le plan international peuvent avoir de profondes répercussions sur la vie nationale, économique et même politique de la nation. D'où l'importance d'avoir des mécanismes de règlement de ces conflits en vue de les prévenir, d'en réduire le nombre, d'en hâter les solutions lorsqu'ils sont déclenchés. Les techniques de conciliation et d'arbitrage ont été instaurées à ces fins.

CHAPITRE I : NEGOCIATIONS DIRECTES ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES TRAVAILLEURS

Il est normal que le travailleur mécontent ait la possibilité de se plaindre d'abord à son supérieur immédiat, puis, s'il n'est pas satisfait de s'adresser aux échelons plus élevés de la procédure. En effet, lorsqu'un conflit collectif du travail s'élève dans une entreprise les travailleurs s'adressent d'abord à l'employeur ou à son représentant qui va essayer de résoudre la question par voie de négociations.

C'est ce qui est énoncé à l'art. 205 du code du travail qui dispose que :

- Lorsqu'un conflit collectif du travail s'élève, chaque partie au sein de l'entreprise ou de l'établissement et éventuellement au sein de chacune des entreprises ou des établissements impliqués dans le conflit, doit proposer à l'autre partie des négociations en vue d'aboutir à un accord".

Bien que l'art. 206 enjoigne à l'employeur d'aviser immédiatement l'inspection du travail dès qu'un conflit collectif du travail se déclare dans l'entreprise, et de l'informer régulièrement du résultat des négociations engagées, en pratique ce n'est qu'en cas d'impasse qu'il est fait appel aux services d'un inspecteur du travail.

À notre avis, cette pratique devrait être davantage encouragée notamment en veillant à la mise sur pied des conseils d'entreprise dans les entreprises où ils sont requis (1) qui ont pour mission principale de faire régner le climat d'entente entre les partenaires sociaux (2) ou bien en obligeant les employeurs de prévoir dans leur règlement d'entreprise une procédure ad hoc de règlement des conflits collectifs du travail s'insérant dans le cadre de leur politique du personnel. Toutefois, cette dernière réforme serait juridiquement incompatible avec l'art. 143 du code du travail qui ne prévoit pas la possibilité d'insérer dans le règlement d'entreprise des dispositions relatives au règlement des conflits collectifs du travail.

(1) : Art. 1er de l'O.M. 110/144 du 24-11-1970 B.O.B. n° 1/71 pp. 5 à 9.

(2) : Lettre circulaire n° 630/614 circ. du 23.6.1977 du Ministre des Affaires Sociales et du travail à toutes les entreprises privées.

L'importance attribuée au règlement des conflits du travail à ce niveau s'explique par plusieurs raisons :

- Tout d'abord, les procédures établies au niveau de l'entreprise permettent d'économiser du temps et de l'argent.
- Elles donnent en général, l'assurance que les revendications seront examinées rapidement, tandis que la soumission d'un litige à un organisme extérieur peut entraîner des retards dus aux formalités administratives, ce qui peut en définitive provoquer des accès de mauvaise humeur susceptibles de donner lieu à des grèves ou lock-out au sujet de questions relativement mineures.
- Enfin, les revendications qui sont traitées dans l'entreprise même le sont par des personnes familiarisées avec les problèmes en cause .

CHAPITRE II : LE ROLE DE L'U.T.B. : au cours de la procédure légale de règlement des conflits collectifs du travail.

Le rôle de l'U.T.B. dans le règlement des conflits du travail n'est pas explicitement prévu par la loi. Son intervention au cours de la procédure de conciliation préalable trouve son fondement dans certains termes employés à l'art. 187 du code du travail qui dispose que : " Les parties peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant de préférence à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées, soit en ce qui concerne les employeurs par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement ".

Conformément à cette disposition, le rôle de l'U.T.B. est réduit à celui à ~~celui~~ de simple conseiller des travailleurs, chacune des parties pouvant soumettre directement le différend à l'inspecteur du travail. Notons que la procédure mise en oeuvre en vue d'obtenir un accord entre les parties au conflit est très simple et qu'elle se déroule devant le secrétaire chargé des relations professionnelles ou devant son délégué à l'U.T.B.

Comment se déroule ~~elle~~ ?

Après avoir reçu la plainte des travailleurs, le Secrétaire de l'U.T.B. convoque l'employeur pour entendre sa version des faits. Après avoir fourni tous les renseignements relatifs à la législation, le secrétaire ou son délégué donne son avis qui est suivi d'une discussion générale d'où doit se dégager la solution (1).

Mais un problème se pose à propos de cette question :

Les parties sont-elles obligées de se soumettre à la décision de l'U.T.B. ? Autrement dit, quelle est la valeur juridique de l'accord réalisé par le permanent de l'U.T.B. ?

(1) : Voir NDAYIRAGIJE Côme : "l'U.T.B. dans son rôle de représentant des intérêts des travailleurs" Mémoire Licence-Droit, 1980.

N'ayant pas d'autorité administrative particulière dans le règlement des conflits collectifs du travail, l'accord réalisé devant le secrétaire chargé des relations professionnelles ou devant son délégué à l'U.T.B. entre les partenaires sociaux n'a ^{pas} plus de valeur que n'en aurait un accord réalisé directement entre les parties. Aussi habituellement lorsqu'il est fait appel à ses services, le secrétaire de l'U.T.B. sollicite le concours de l'inspecteur du travail (1). Il convient enfin de signaler à l'attention des représentants de l'U.T.B. de ne pas s'imaginer qu'en assistant les travailleurs devant l'inspecteur du travail, ils participent à une conciliation au second degré, la première ayant échoué devant le secrétaire permanent chargé des relations professionnelles à l'U.T.B. comme c'est parfois le cas. A notre avis, cette confusion résulte d'une mauvaise connaissance des textes légaux, car le règlement à l'amiable entrepris par le représentant de l'U.T.B. se situe en marge de la procédure légale instituée par le titre X. du code du travail tandis que la conciliation préalable est une phase de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail prévue par la loi.

Soulignons enfin que l'employeur n'est pas tenu de déférer à la convocation de l'U.T.B. bien qu'il ait intérêt à le faire et qu'un refus de sa part peut être interprété comme un témoignage du mépris envers le monde des travailleurs.

(1) : Renseignements recueillis auprès de Mr. BIGIRIMANA Nicodème, Inspecteur du travail à Bujumbura. Réponse à la question n° 6.

CHAPITRE III : LA CONCILIATION PREALABLE :

SECTION I : ORGANE DE CONCILIATION.

Lorsque les négociations se sont révélées infructueuses, il est alors fait appel aux services d'un inspecteur du travail. Certes, étant donné que son rôle principal consiste à assurer dans les entreprises l'application de la législation du travail, il n'est que naturel qu'il soit parmi les premières personnes qui aient connaissance des revendications des travailleurs résultant de la violation de la loi ! /

En pareil cas, l'inspecteur du travail auquel l'existence d'un différend collectif aura été notifié devra convoquer les parties dans les plus brefs délais et s'efforcer de les réconcilier (1). Toutefois les parties ne sont pas tenues de se présenter personnellement devant l'inspecteur du travail. Elles peuvent, dit l'art.208 du code du travail désigner le ou les représentants ayant qualité pour les représenter.

En pratique, lorsque l'inspecteur du travail est informé de l'existence d'un conflit collectif du travail dans une entreprise, il se rend immédiatement sur place pour tenter de le résoudre. Il se peut qu'à l'issue de la tentative de conciliation, les parties aboutissent à un accord, ou que le désaccord persiste totalement ou partiellement. Il se peut également que les parties ou l'une d'elles ne défère pas à la convocation de l'inspecteur du travail. Dans tous ces cas, il établit séance tenante, un P.V. constatant les résultats de ces échanges de vue et chacune des parties en reçoit ampliation (2).

(1): Voir art. 207 CT.

(2): Voir Art. 210 CT.

LES PARTIES OU L'UNE D'ELLES N'ONT PAS COMPARU ET NE SE SONT PAS FAIT REPRESENTER :

Dans ce cas, l'art. 209 prévoit que l'inspecteur du travail dresse un P.V. de carence ou de non-comparution et convoque de nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder deux jours sans préjudice de la condamnation à une amende prévue à l'art. 316 du code du travail. Cette sanction vise à renforcer le caractère obligatoire de la procédure de conciliation.

En outre, en sa qualité d'O.P.J., l'inspecteur du travail peut aussi proposer des amendes transactionnelles pour éteindre l'action publique.

LES PARTIES COMPARAISSENT ET ABOUTISSENT A UN ACCORD.

L'accord de conciliation obtenu par l'inspecteur du travail est consigné dans un P.V. de conciliation signé par les parties dont elles reçoivent chacune un exemplaire.

SECTION II : Les effets de l'accord de conciliation.

Aux termes de l'art. 211 du code du travail, l'accord de conciliation sortira les mêmes effets juridiques qu'un jugement et deviendra exécutoire par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'il aura déterminés.

Curieusement, le législateur a omis de préciser le moment à partir duquel l'accord de conciliation commencerait à sortir ses effets.

.../...

Il s'est contenté seulement de préciser que le P.V. devra être déposé au greffe du tribunal du travail du ressort du lieu du travail.

Dans l'état actuel des textes, l'accord de conciliation doit être déposé au greffe du tribunal du travail. Toutefois, il serait souhaitable qu'à l'instar de la conciliation des différends individuels, le P.V. de conciliation des différends collectifs soient également revêtus de la formule exécutoire par le Président du tribunal du travail qui pourrait le cas échéant la refuser au cas où il constaterait que certaines dispositions des accords de conciliation enfreignent la loi ou les règlements pris en vue de son exécution.

S'il n'y a eu que conciliation partielle ou en cas d'échec de la procédure de conciliation.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail dresse un P.V. de conciliation partielle ou de non conciliation suivant le cas et mentionne les points restant en litige pouvant être soumis à l'arbitrage. Le P.V. de l'inspecteur garde son importance car le conseil d'arbitrage saisi par le Ministre du travail ne peut statuer que sur les points déterminés par le P.V. de non-conciliation et éventuellement sur ceux qui, résultant d'événements postérieurs sont la conséquence du conflit en cours.

SECTION III : La publicité des décisions relatives aux règlements de conflits collectifs du travail :

En vertu de l'art.223 du code du travail, les accords de conciliation, les sentences arbitrales, les décisions du conseil des Ministres et les arrêts de la cour supérieure sont publiés au B.O.B. En outre, ils doivent être affichés dans tous les établissements concernés par le conflit.

CHAPITRE IV : L'ARBITRAGE

Ce n'est que lorsque les parties auront été dans l'impossibilité de parvenir à un accord après que toutes les tentatives auront été faites pour concilier les points de vue qu'une procédure d'arbitrage pourra être envisagée. En effet, lorsqu'un règlement agréé par les parties ne peut être obtenu, il est bien préférable que la solution soit proposée par une ou des personnes extérieures agissant en qualité d'arbitres plutôt que d'avoir le sentiment que la solution leur a été imposée par une pression gouvernementale.

En outre, cette procédure présente également l'avantage que l'on donne aux personnes possédant une expérience en matière du droit du travail la possibilité de remédier rapidement aux situations conflictuelles, ce que ne pourrait faire le tribunal du travail en raison du nombre considérable de cas dont il est saisi et des procédures judiciaires formelles et souvent compliquées pour les parties qui peuvent donner lieu à des retards et au recours à des moyens dilatoires.

Enfin, le fait que les travailleurs et les employeurs sont représentés au sein du conseil d'arbitrage constitue pour les parties une assurance de plus que leur cas sera examiné en connaissance de cause.

SECTION I : SAISINE DU CONSEIL D'ARBITRAGE.

Certes, lorsque les parties ne sont pas en mesure de régler leur différend ni par voie de négociation directe ni par voie de conciliation devant l'inspecteur du travail, celui-ci devra établir de façon claire l'état du différend et transmettra le P.V. accompagné de tous les documents et renseignements nécessaires au Ministre du travail (1).

Dans un délai de cinq jours suivant la réception du rapport et documents visés à l'art. 212 al. 2 du code du travail, le Ministre du travail, s'il l'estime nécessaire saisit le conseil d'arbitrage et transmet le dossier du différend au président du dit conseil (2) Cette disposition laisse donc au Ministre du travail le pouvoir discrétionnaire pour déclencher ou non la procédure d'arbitrage.

En général, il recourt à cette procédure s'il estime que la grève ou le lock-out envisagé est préjudiciable à l'ordre public ou contraire à l'intérêt général.

Il dépend donc de lui de rendre l'arbitrage obligatoire ou non.

Dès que l'arbitrage est imposé aux parties en conflit, le conseil d'arbitrage constitue une véritable juridiction.

(1) : Voir art. 212 al.2 CT.

(2) : Voir Art. 213 CT.

Il convient cependant de préciser qu'au BURUNDI le conseil d'arbitrage se range dans la catégorie sui generis des quasi-tribunaux administratifs qu'on appelle aussi commissions spéciales à caractère juridictionnel. Bien qu'il n'appartient pas à l'ordre judiciaire, il dit le droit (1).

SECTION II : LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ARBITRAGE :

Le conseil d'arbitrage qui est une institution propre aux différends collectifs du travail est caractérisé par la participation des intéressés à l'administration de la justice. Il a une composition très étudiée.

Il est composé comme suit : (2).

-1) D'un président ayant qualité de magistrat chargé spécialement de maintenir le différend dans le cadre juridique. Cette fonction a été confiée par le législateur à un conseiller de la cour d'appel.

-2) D'un représentant des employeurs et

-3) D'un représentant des travailleurs qui sont des assesseurs.

Bien que la loi soit muette à ce sujet, loin d'être de simples intermédiaires ils doivent posséder des connaissances et une expérience particulière, des questions du droit du travail.

(1) : Voir René MASSINON : "Cours de Droit du travail Année académique 1980-1981.

(2) : Voir Art. 213 CT.

Leur nomination est faite sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives en l'occurrence l'A.E.B. et l'U.T.B. (1). A défaut d'organisation pouvant être considérées comme suffisamment représentatives, la désignation de membres représentant les travailleurs et les employeurs est faite directement par le Ministre du travail sur proposition du Directeur du travail (2).

En revanche, ne peuvent être désignés comme assesseurs des personnes qui ont participé à la conciliation ^{ou} qui ont un intérêt direct dans le conflit ou qui ne remplissent pas les conditions suivantes :

- Savoir lire et écrire le français
- Etre âgé d'au moins 25 ans.
- N'avoir subi aucune condamnation à une peine définitive sans sursis privative de liberté dépassant 2 mois de servitude pénale et offrir des garanties voulues d'impartialité morale indispensable au bon accomplissement de cette fonction.

(1) § Art. 214 al. 2 CT.

(2) § Art. 214 al. 3 CT.

-4) de deux personnalités désignées par le Ministre du travail en raison de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

SECTION III : POUVOIRS DU CONSEIL D'ARBITRAGE :

Les arbitres ne peuvent statuer que sur les points déterminés par le P.V. de non-conciliation. Bien que la loi ne le précise pas, nous pensons que les arbitres peuvent également connaître des points, qui, résultent d'événements postérieurs à la conciliation et sont la conséquence du conflit en cause. En principe, le conseil d'arbitrage se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'application et l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur. Il se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le différend porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixés par des dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur et sur les conflits relatifs à la conclusion et la révision des clauses des conventions collectives et accords collectifs (1)

Il convient de souligner que le conseil d'arbitrage n'a, à notre connaissance rendu aucune décision concernant ni la grève ni le lock-out.

-1) : Voir Art. 217 CT.

En outre, lorsqu'il veut s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit, le conseil d'arbitrage peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir enfin aux offices d'experts, notamment d'experts-comptables agréés, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer (1).

SECTION IV : Procédure d'Arbitrage.

Dans les huit jours francs suivant le jour de la réception du dossier complet de l'affaire, le conseil d'arbitrage instruit le différend dont il est saisi et rend sa décision (2) Le législateur ne lui impose aucune règle de procédure spéciale sans doute dans le souci de ne pas gêner les arbitres dans l'accomplissement de leur mission.

La sentence arbitrale est communiquée au Ministre du travail qui la notifie immédiatement aux parties intéressées.

(1) : Voir Art. 216 CT.

(2) : Voir Art. 215 CT.

Celles-ci disposent d'un délai de quatre jours francs à compter de la notification de la sentence arbitrale pour notifier leur opposition au Ministre du travail.

L'opposition sera formée à peine de nullité par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Ministre du travail.

En revanche, si aucune des parties n'a manifesté son opposition ou si une opposition ayant été formée, elle est ultérieurement retirée; la sentence arbitrale acquiert force exécutoire (1).

Les minutes des sentences arbitrales sont déposées au secrétariat du tribunal du travail de Bujumbura qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties ainsi qu'au Ministre du travail et à l'inspecteur du travail du ressort du lieu du différend (2).

Exceptionnellement cependant, le conseil des Ministres peut rendre exécutoire la sentence du conseil d'arbitrage nonobstant l'opposition faite par l'une ou les deux parties en l'occurrence quand le conflit est de nature à compromettre le déroulement de l'économie nationale ou intéresse un secteur vital de l'activité économique .

(1) : Voir Art. 219 CT.

(2) : Voir Art. 222 al.2 CT.

(3) : Voir Art. 220 CT.

mais si le conseil des Ministres n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de six jours francs, à compter du jour du prononcé de la sentence arbitrale, l'opposition faite par la ou les parties intéressées produit effet à compter du lendemain de l'expédition du dit délai (1).

SECTION V. : LES VOIES DE RECOURS.

La seule voie de recours possible est prévue à l'art. 221 du code du travail qui dispose que les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours en cassation devant la cour suprême pour excès de pouvoir ou violation de la loi. Ce recours doit être introduit dans les huit jours du prononcé de la sentence dans les formes et conditions prévues en matière civile.

Le législateur^{est} resté muet quand au point de savoir qui connaît de l'affaire en cas d'annulation de la sentence arbitrale par la chambre de cassation. On peut supposer que dans cette hypothèse, le Ministre du travail sera fondé à convoquer un conseil d'arbitrage autrement constitué.

(1) : Voir Art. 220 al.2 CT.

SECTION VI : LES EFFETS DE LA SENTENCE ARBITRAIRE :

Lorsque la sentence arbitrale a acquis force exécutoire, elle s'impose de façon absolue aux parties.

Lorsqu'elle porte sur l'interprétation d'une clause d'une convention collective, sur les salaires ou les conditions de travail, la sentence arbitrale produira les effets d'une convention collective du travail (1).

SECTION VII : L'ORGANISATION DE LA GREVE :

Que se passe-t-il en cas d'échec final de la procédure ou en cas d'inexécution par l'autre partie de l'accord conclu ou de la décision arbitrale intervenue ?

Il s'ouvre pour chacune des parties le recours à la grève ou au lock-out. Mais le recours à ces procédés de lutte est subordonné à deux conditions essentielles :

- 1) Il faut que la grève soit approuvée par la majorité des travailleurs obtenue au moyen d'un vote. Certes, le référendum organisé à cet effet est le seul moyen de donner à la décision de grève un caractère démocratique sans la laisser à la discrétion de quelques meneurs. Or, on constate souvent que la majorité favorable à la grève est assez rarement réunie, à en juger par le degré de participation aux grèves au BURUNDI. Ce serait donc, dans la grande majorité des cas, étouffer la grève dans l'oeuf que d'exiger un référendum à ce sujet.
- 2) En outre, la partie qui a décidé de se mettre en grève doit adresser un préavis de six jours francs à l'inspecteur du travail. La même obligation incombe à l'employeur qui décide de recourir au lock-out.

(1) : Art. 224 Code du travail

Il convient de rappeler cependant qu'avant de déclencher une grève, les travailleurs sont tenus de désigner parmi eux ceux qui doivent poursuivre les tâches indispensables à la sécurité physique des personnes et à la conservation des installations et du matériel (1).

Ces tâches sont limitativement énumérées à la section II Chapitre II de la première partie.

Néanmoins, pendant la durée de la grève ou du lock-out, chacune des parties conserve le droit d'inviter l'autre partie à reprendre les négociations en vue de mettre fin au conflit^{ou} de requérir à cet effet les bons offices de l'autorité compétente.

Dans ce dernier cas donc, la procédure du règlement des différends collectifs du travail est à nouveau ouverte (2).

SECTION VIII : Comment prennent fin la grève ou le lock-out :

La grève ou le lock-out prennent fin en cas d'accord entre l'employeur et les travailleurs à un stade quelconque de la procédure. Dans ce cas, les travailleurs impliqués dans le conflit sont tenus de reprendre le travail dans les délais prévus par l'accord (3).

SECTION IX : Des sanctions pénales en matière de conflits collectifs du travail :

§ 1 : Sanctions applicables en cas d'atteintes au bon fonctionnement de l'économie nationale :

En vertu de l'art. 287 du code pénal Burundais

(1) : Voir art. 231 CT.

(2) : Art. 227 CT.

(3) : Art. 234 CT.

" sera puni d'un mois à deux ans de servitude pénale et d'une amende de mille à dix mille francs, quiconque, à l'aide de menaces, violences, voies de fait ou manoeuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu une cessation concertée de travail dans un but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail ".

§ 2 : Sanctions pénales applicables aux fonctionnaires publics en cas de non respect des dispositions du D.L. n° 1/15 du 31 Août 1981.

Conformément à l'art. 4, les infractions au D.L. précité

" seront punies d'un mois à deux ans de servitude pénale principale et d'une amende de mille à dix mille francs ou d'une de ces peines seulement.

- Ces peines pourront être portées au double si les infractions ont été à l'occasion de désordre, de troubles ou de violences envers les personnes, ou les dégâts matériels.

o

o o

CONCLUSION GENERALE :

La volonté de discernement et le souci d'être exhaustif nous ont amenés après examen de la législation du BURUNDI à recueillir des informations auprès des inspecteurs du travail pour nous faire une idée exacte de la nature et de la fréquence de la grève et lock-out au BURUNDI.

Nous avons constaté que ces procédés de lutte sont rarement utilisés. Ce qu'il convient de souligner, c'est que dans leur grande majorité, les grèves au BURUNDI sont illégales ou "sauvages" - En effet, la majorité des travailleurs recourent à la grève avant l'épuisement des différentes procédures légales notamment :

- 1°) Les négociations en vue d'aboutir à un accord ne sont entamées qu'après le déclenchement du conflit lui-même.
- 2°) Le préavis de six jours francs à donner à l'inspecteur du travail n'est pas respecté.
- 3°) L'avis conforme de la majorité des travailleurs n'est pas requis.

En outre, l'expérience semble indiquer que les procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la législation en vue d'aboutir à un accord ne sont pas adoptées aux besoins des travailleurs des employeurs. Le défaut de ce système est relatif à la longueur de la procédure dans son ensemble qui prévoit outre négociations directes, prévoit un niveau de conciliation sous l'égide de l'inspecteur du travail et un niveau d'arbitrage obligatoires assurés par le conseil d'arbitrage. Or, les travailleurs ou les employeurs supportent difficilement qu'on leur interdise pendant un temps assez long de recourir à la grève ou au lock-out pour faire triompher leurs revendications.

Dans le système actuel, il y a au fond deux degrés successifs de conciliation. L'expérience prouve que seul le premier est vraiment efficace. En allégeant la procédure, on éviterait ainsi de donner aux travailleurs le sentiment qu'on veut à tout prix leur interdire le recours au droit de grève. Or, cet aspect psychologique du problème est important. En effet, en l'absence d'une volonté de collaboration de part et d'autre, il est vain d'espérer aboutir à un règlement pacifique du travail.

.../...

Il convient de signaler aussi que les travailleurs ne connaissent pas la procédure légale prévue par le code du travail. Il est souhaitable qu'elle soit portée à leur connaissance soit dans les différents séminaires ou au cours des réunions syndicales ou qu'un petit extrait rédigé en Kirundi contenant la législation sur les grèves soit affiché dans toutes les entreprises.

En outre, il faudrait que les délais soient respectés par ceux-là même qui sont chargés de l'application de la législation du travail.

Soulignons enfin qu'il serait souhaitable que le règlement des litiges se fasse sur les lieux du travail et non dans les bureaux de l'inspection du travail. Ce système constitue un des moyens susceptibles de rapprocher la justice sociale et les justiciables.

En effet, cette nouvelle méthode permettrait d'éviter des retards judiciaires enregistrés dans les échanges de correspondances. En outre, les inspecteurs du travail auraient beaucoup plus de facilités pour vérifier sur place si les allégations avancées par les travailleurs ou les employeurs sont fondées.

Enfin, l'intervention rapide de l'inspection du travail limiterait l'escalade du conflit et rendrait inutile le recours à certaines procédures telles que l'arbitrage.

En plus, la multiplication des **contacts** entre les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux eux-mêmes, offre la possibilité de réduire sensiblement le volume des différends du travail.

PRINCIPALES ABREVIATIONS

Art	=	Article
Vol	=	Volume
Op. Cit	=	Opere Citato
P	=	Page
Ed	=	Edition
O.R.U.	=	Ordonnance du Rwanda - Urundi
D	=	Décrét
B.O.B.	=	Bulletin Officiel du Burundi
C.P.	=	Code Pénal
L	=	Loi
Chap	=	Chapitre
Sect	=	Section
T	=	Tome
O	=	Ordonnance
L.G.D.J.	=	Librairie Générale de Droit et de jurisprudence

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

- Codes et loi du BURUNDI par Bellon et Delfosse, Larcier, Bruxelles 1970.
- Encyclopédie Dalloz, Droit du Travail, VI
- Jurisclasseur Droit du Travail VI et V2.
- RENE MASSINON : Cours de Droit du Travail Année Académique 1980-1981.

OUVRAGES SPECIAUX.

- Boitel M : Pour la licéité de la grève politique in droit ouvrier 1952.
- BRUN.A. et GALLAND. H ; Droit du travail Sirey, 1958 : Mise à jour 1968.
- CAMERLYNCK.G.H. Encyclopédie Dalloz ; répertoire de droit social et du travail ; " GREVE", 1970.
- CAMERLYNCK.G.H. et Lyon Caen G : Le droit du travail, précis Dalloz, 4è éd, 1972.
- DURANT P : Traité de droit du travail T III, 1956.
- DURANT.P et VITU.P : Traité élémentaire de droit du travail, librairie Dalloz, 1956.
- GIVORD.C. "La notion et la licéité de la grève in droit social 1961.
- HORION P : Grève et Lock-out. (CECA-Haute Autorité) de droit du travail dans la communauté TV, Luxembourg 1961.
- JAVILLIER J.C. : Droit du travail, Paris P.U.F, 1976.
- LEVASSEUR G : La notion de la grève; 1961.

MENGONI L : La grève et le Lock-out (CECA-Haute autorité) le droit du travail dans la communauté T V, Luxembourg 1961.

- PAUL PIC : Traité élémentaire de législation industrielle, 6è éd, Arthur Rousseau.
- PELLISSIER J : Réflexion à propos de la suspension du contrat de travail, ETUDE A.BRUN. 1951.
- RAMIN A : Le lock-out et le chômage technique Paris, L.G.D.J, 1977.
- SINAY H : Traité de droit du travail.

"La Grève" publié sous la direction de G.H. CAMERLYNCK.

BULLETINS ET REVUES CONSULTÉS

- B.O.B. = Bulletin Officiel du Burundi n° 7/71.
- Revue internationale du travail V99 n° 5 Mai 1969.
- Revue de l'Université du Burundi Serie : Sciences humaines n) 1.

Service de la recherche et des publications 3è trimestre 1978-1979.

MEMOIRE

- NDAYIRAGIJE COME : "L'U.T.B dans son rôle de représentant des intérêts des travailleurs" Mémoire licence Droit 1980.
-

T A B L E D E S M A T I E R E S

Pages

- I N T R O D U C T I O N	1
- lère Partie : Les procédés de lutte dans le conflit collectif du travail	6
- Chap 1 : La Grève	6
- Section 1 : La Grève	6
- Paragraphe 1: Généralités	6
- Section II : Les éléments constitutifs de la Grève	8
- Paragraphe 1: Généralités	8
- Paragraphe 2: Les éléments matériels	8
- Paragraphe 3: Les éléments psychologiques	10
- Section III : Les Diverses formes de la grèves et leur regime juridique	12
-Paragraphe 1 : Quant aux modalités des grèves.	13
-Paragraphe 2 : Quant aux buts poursuivis par les grévistes	17
- Chap II : Les restrictions au droit de grève	22
-Section 1 : De la grève des fonctionnaires publics	22
-Section II : Interdiction applicable à certaines catégories de travailleurs	25
-Section III : La réalité des grèves au Burundi	27
- Chap III : Le lock-out	
- Section I : Définition	30
- Section II : Le lock-out distingué de ses notions voisines	32
- Paragraphe I: Utilité de la distinction	32

- Paragraphe II :	Le lock-out et la mise à pied	33
- Paragraphe III :	Le Lock-out et la fermeture de l'entreprise pour des raisons d'ordre économiques	33
- Section III :	Les Formes du Lock-out	35
- Paragraphe I :	Le lock-out offensif ou préventif	35
- Paragraphe II :	Le lock-out défensif	35
- Chap IV :	Les conflits collectifs du travail et leurs effets	38
- Section I :	Généralités	38
- Section II :	Les effets de la grèves sur les contrats de travail des grévistes	38
- Paragraphe I :	Le principe : la suspension du contrat de travail et ses conséquences.	39
- Paragraphe II :	Conséquences de principe	39
- Paragraphe III :	La Rupture du contrat de Travail.	43
- Section III :	Les effets de la grève sur les contrats de travail des non-grévistes.	47
- Section IV :	Les effets de la grève à l'égard des clients et autres contractants	48
- Section V :	Les effets de la grève et les autres droits	49
- Paragraphe I :	Allocations familiales	50
- Paragraphe II :	Soins de santé	50
- Paragraphe III :	Indemnités de logement	50
- Section VI :	Les effets du Lock-out	51
II è Partie :	le règlement des conflits collectifs du travail	52

-

- Chapitre I : Négociations directes entre l'employeurs et les travailleurs	53
- Chapitre II : Le rôle de l'U.T.B. au cours de la procédure légale de règlement des conflit collectifs du travail	54
- Chapitre III : La conciliation préalable	57
- Section I : Organe de conciliation	57
- Section II : Les effets de l'accord de conciliation	58
- Section III : La publicité des décisions relatives au règlements des conflits collectifs de travail	59
- Chapitre IV : l'Arbitrage	60
- Section I : La saisine du conseil d'arbitrage	61
- Section II : La composition du conseil d'arbitrage	62
- Section III : Les pouvoirs du conseil d'arbitrage	64
- Section IV : Procédure d'arbitrage	65
- Section V : Les voies de recours	67
- Section VI : Les effets de la sentences arbitrale	68
- Section VII : L'Organisation de la grève	68
- Section VIII : Comment prennent fin les grèves	70
- Section IX : Des sanctions pénales en matière des conflits collectifs de travail	70

-

ANNEXES

STATISTIQUES DES GREVES ENTRE 1980 ET 1981

ANNEE 1980

L'inspection du travail a connu huit cas de grève dans les entreprises suivantes :

- AUXELTRA - BETON : Conciliation totale
- AMSAR BURUNDI : Conciliation totale
- SAVONNERIE GECOIN: Non conciliation totale
licenciement sans préavis des grévistes
- ANGEBU : Conciliation totale
- BOULANGERIE DELICE: Conciliation totale sauf deux cas de
licenciement sans préavis.
- SAVONNERIE GECOIN: Conciliation totale
- Collège du Saint Esprit : Conciliation totale
- ENTREPRISE SHAMUKIGA : Non Conciliation totale

ANNEE 1981

<u>MOIS</u>	<u>HEURES PERDUES</u>	<u>NOMBRES DE TRAVAILLEURS</u>
Mai	1 journée	25
Septembre	1 journée	9
Decembre	1 journée	44

REPUBLIQUE DU BURUNDI
CABINET DU PRESIDENT

DECRET-LOI N° I/DU 31 Aout 1981 RELATIF
15
A L'INTERDICTION DE LA CESSATION COLLECTIVE DU
TRAVAIL PAR LES FONCTIONNAIRES PUBLICS.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu le DL n° 1/186 du 26 novembre 1976 relatif à l'organisation des pouvoirs législatif et réglementaire, tel que modifié par le DL n° 1/32 du 16 Octobre 1978 ;

Vu le DL n° 1/23 du 1 avril 1970 portant statut des magistrats, tel qu'il a été modifié à ce jour ;

Vu le DL n° 100/71 du 22 Août 1978 portant modification du statut des officiers des Forces Armées ;

Vu le DL présidentiel n° 1/106 du 25 Octobre 1967 portant statut des sous officiers des forces Armées tel que modifié par le dl présidentiel n° 1/157 du 30 avril 1968 ;

Vu le DL n° 100/64 du 30 juin 1977 portant statut de la fonction publique et ses mesures d'exécution ;

Vu le D n° 100/100 du 23 avril 1981 fixant le statut des personnels de la police judiciaire des parquets ;

Considérant que l'intérêt et l'importance de la continuité du service public exige une réglementation de la cessation collective du travail par les fonctionnaires publics ;

Sur rapport du Ministère de la Justice et après avis conforme du conseil des ministres ;

DECRETE :

Article 1 : Est interdite aux fonctionnaires publics, la cessation collective et concertée du travail dans le but de faire des revendications professionnelles, ainsi que la concertation ou la coalition en vue d'une telle entreprise.

Les conflits de travail de ces cadres sont réglés par voie de recours administratifs ou juridictionnels organisés par la loi et les règlements particuliers.

Article 2 : La cessation collective du travail vise les interruptions prolongées, intermittentes ou partielles de travail, la grève de solidarité, la grève de protestation, la grève du zèle.

Article 3 : Les fonctionnaires publics visés par l'article premier sont les agents appartenant aux personnes morales de droit publics et de droit privé lorsqu'elles ont la charge de la gestion d'un service public.

Article 4 : Sans préjudice des sanctions administratives et des peines éventuelles prévues par les dispositions du code pénal, les infractions au présent DL seront punies d'un mois à deux ans de servitude pénale principale et d'une amende de mille à dix millions de francs ou d'une de ces peines seulement.

Ces peines pourront être portées au double si les infractions ont été portées au l'occasion de désordre, de trouble ou de violences envers les personnes, ou de dégâts matériels.

Article 5 : Le présent DL entre en vigueur le jour de sa signature.

Fait à Bujumbura, le 31 Août 1981

PAR LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
LE MINISTRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE;

Damien BARAKAMFITIYE.-

Jean-Baptiste BAGAZA
COLONEL.-
LE MINISTRE DE LA
JUSTICE,

Laurent NZEYIMANA.-

VU ET SCHELLE DU SCEAU DE LA REPUBLIQUE
LE MINISTRE DE LA JUSTICE,

LAURENT NZEYIMANA.-

RENSEIGNEMENTS RECUEILLIS AUPRES DE
MONSIEUR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL P^rGIRIMANA NICODEME.-

Q.- 1)- Quelle différence établissez-vous entre le conflit collectif et la grève ?

- Quels sont les critères retenus pour la qualification de ces mouvements revendicatifs ?

- Le critère est-il celui du nombre de grévistes par rapport au nombre total de travailleurs de l'entreprise ou bien le critère est de pur fait ?

R.- La grève est une des manifestations d'un conflit collectif consistant en un arrêt du travail de durée variable.

Dans les deux cas - conflit collectif grève - c'est le critère nombre qui devrait prévaloir ; mais, étant donné que la procédure légale est rarement suivie et compte tenu de l'esprit de masse qui caractérise nos travailleurs, il est difficile d'évaluer le nombre de participants réels, la plupart de travailleurs étant menés par quelques individus n'ayant d'autre force que leur ténacité.

Q.- 2)- Les travailleurs respectent-ils la procédure prévue avant le déclenchement d'une grève ? Dans la négative, d'après vous, quelle serait la raison ?

R.- Presque jamais; la revendication est souvent formulée de façon exagérée; les intéressés aiment le caractère publicitaire de leur mouvement et s'imaginent que les pouvoirs publics mis devant le fait accompli leur donneront raison.

Q.- 3)- Qu'est ce qui se passe, lorsqu'un inspecteur du travail intervient lors d'une grève trouve qu'il s'agit d'une grève sauvage ?

R.- Expliquer aux grévistes la procédure violée, exposer les dispositions légales (s'il en existe) face à la revendication; comme généralement l'intervention a lieu au moment même du déclenchement, l'invitation est faite pour reprendre le travail, faute de quoi l'employeur a les mains libres pour prendre les mesures nécessaires.

Q.- 4)- Connaissez-vous des cas de lock-out au Burundi ?

R.- Non.-

Q.- 2)- Connaissez-vous des cas de lock-out au Burundi ?

R.- - Au cours de ma carrière, je n'ai jamais connu de lock-out.

Q.- 3)- Quels sont les motifs les plus fréquents des grèves au Burundi

R.- - La plupart des grèves que j'ai connues sont axées sur les salaires ou les augmentations de ceux-ci, rarement sur le climat social.

Q.- 4) -Les travailleurs respectent-ils la procédure prévue avant le déclenchement d'une grève ? Dans la négative, d'après-vous, quel serait la raison ?

R.- -Les travailleurs ne respectent pas toujours la procédure, souvent par ignorance de la loi. Mais il est souhaitable de respecter la procédure en vue de ne pas se voir frappés par l'article 232 du Code du Travail.
