UNIVERSITÉ DU BURUNDI
GRENIER DU SAVOIR DU BURUNDI
Dépôt institutionnel officiel
https://repository.ub.edu.bi

Le rôle de l’arbitrage dans la résolution des conflits collectifs du travail en droit burundais

NIYONKURU, Jafari; Sous la direction de :Dr Frédéric NTIMARUBUSA

2023-06
UB
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/456

Document téléchargé depuis le **Grenier du Savoir du Burundi** — https://repository.ub.edu.bi

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DES SCIENCES POLITIQUES ET JURIDIQUES

MASTER EN DROIT JUDICIAIRE

LE ROLE DE L'ARBITRAGE DANS LA RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL EN DROIT BURUNDAIS

Par:

NIYONKURU Jafari

Mémoire

présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention du diplôme de master en droit judiciaire

==========

Sous la direction de :

Dr Frédéric NTIMARUBUSA

Bujumbura, juin 2023

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY

Président du jury : Pr. Michel MASABO

Directeur de mémoire : Dr Frédéric NTIMARUBUSA

Secrétaire : Dr Pascal RWANKARA

DEDICACE

A mon regretté père,

A ma mère,

A mes frères et sœurs.

REMERCIEMENTS

La réalisation du présent travail résulte des efforts conjugués de plus d'une personne. Qu'il nous soit alors permis de leur adresser nos vifs remerciements.

Nos vifs remerciements s'adressent en premier lieu à Monsieur Frédéric NTIMARUBUSA, professeur à la Faculté des Sciences politiques et Juridiques et directeur de ce mémoire qui, malgré ses multiples occupations, a accepté de nous guider. Sa disponibilité, sa rigueur scientifique, ses remarques et ses conseils judicieux nous ont été d'un grand secours.

Nous remercions également nos éducateurs du primaire à l'Université du Burundi en passant par le secondaire, pour les connaissances acquises auprès d'eux.

Enfin, nos remerciements s'adressent à tous ceux, qui, d'une manière d'une autre, ont facilité la réalisation de ce travail.

RESUME

L'arbitrage est l'un des modes alternatifs de règlement de conflits en général et en particulier les conflits collectifs du travail. L'organisation des modes alternatifs de règlement des conflits relève du domaine de la loi et c'est pour cette raison qu'au Burundi, l'arbitrage est réglementé par la loi n°1/010 du 11 mai 2004 portant code de procédure civile. Même si la justice est exercée par les cours et tribunaux, la mission arbitrale confère aux arbitres, juges particuliers par opposition aux juges étatiques, des pouvoirs comparables à ceux du juge. A l'issu d'une procédure arbitrale, les arbitres rendent une sentence qui s'impose aux parties litigantes comme un jugement, d'où le caractère juridictionnel de l'arbitrage.

L'arbitrage des conflits collectifs du travail est donc une procédure légale qui s'ouvre en l'échec de la procédure de conciliation ou de médiation en cas de conflits collectifs du travail. Il se déroule devant un organe dénommé conseil d'arbitrage. Le rôle que joue l'arbitrage des conflits collectifs du travail de même que la négociation directe, la conciliation ou la médiation est de permettre aux parties en conflit de s'entendre afin de ne pas recourir aux procédés de lutte tels que la grève ou le lock-out.

L'arbitrage des conflits collectifs du travail est un arbitrage prévu par le code du travail. Si un conflit collectif de travail s'éclate au sein d'une entreprise, les travailleurs et les employeurs sont obligés de régler pacifiquement le conflit. En cas d'échec de résolution du conflit collectif du travail par toutes les étapes de résolution pacifique prévues par le code du travail, la procédure juridictionnelle commence.

ABSTRACT

Arbitration is one of the alternative methods of dispute resolution in general and in particular collective labor disputes. The organization of alternative methods of dispute resolution falls within the domain of the law and it is for the reason that in Burundi, arbitration is regulated by law n° 1/010 of May 11, 2004 on the code of procedure. Even if justice is exercised by the courts and tribunals, the arbitration mission confers on arbitrators, individual judges as opposed to state judges, powers comparable to those of the judge. At the end of an arbitration procedure, the arbitrators render an award which is binding on the disputing parties as a judgment, hence the jurisdictional nature of arbitration. Arbitration of collective labor disputes is therefore a legal procedure which opens in the failure of the conciliation or mediation procedure in the event of collective labor disputes. It takes place before a body called an arbitration board. The role played by the arbitration of collective labor disputes as well as direct negotiation, conciliation or mediation is to allow the parties in conflict to agree in order not to proceed with the process of struggle such as a strike or lockout. Arbitration of collective labor disputes is a forced arbitration in that if a collective labor dispute arises within a company, workers and employers are obliged to settle the dispute peacefully. It is therefore only in the event of failure to resolve by all the stages of peaceful resolution provided for by law that the court procedure opens.

TABLE DES MATIERES

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY i
DEDICACE ii
REMERCIEMENTS iii
RESUME iv
ABSTRACT v
TABLE DES MATIERES vi
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS x
AVANT-PROPOS xi
INTRODUCTION GENERALE 1
CHAPITRE I : NOTION D'ARBITRAGE 4
Section 1ere : Définition, types et caractères de l'arbitrage 4
§1er. Définition 4
§2. Types d'arbitrage 5
A. Arbitrage volontaire et arbitrage forcé 6
B. Arbitrage international et arbitrage interne 6
C. Arbitrage ad hoc et arbitrage institutionnel 7
D. Arbitrages bipartites et Arbitrages multipartites 8
§3. Caractères de l'arbitrage 8
A. Le caractère conventionnel de l'arbitrage 8
B. Le caractère juridictionnel de l'arbitrage 9
Section 2 : La convention d'arbitrage 10
§1er. Le compromis 11
A. Définition 11
B. Les conditions de forme du compromis 11
C. La validité du compromis 12
§2. La clause compromissoire 14
A. Définition 14
B. La forme de la clause compromissoire 14
C. La validité de la clause compromissoire 15
§3. Effets des conventions d'arbitrage 15
A. L'incompétence des juridictions étatiques 16
B. La compétence des arbitres 16

C. Effets à l'égard des tiers 16
§4. L'arbitrabilité, condition de validité d'une convention d'arbitrage 17
A. Les droits non susceptibles de faire l'objet d'une convention d'arbitrage 17
B. L'ordre public 18
C. L'existence d'une attribution impérative de compétence 19
Section 3 : L'instance arbitrale 19
§1er. La mission arbitrale 19
A. Les pouvoirs des arbitres 19
I. La compétence sur la compétence 19
II. L'étendue des pouvoirs des arbitres par rapport aux règles applicables au litige 20
B. Les obligations des arbitres 20
I. Conduite à son terme de la mission arbitrale et respect des délais 20
II. L'obligation d'impartialité et d'indépendance 20
§2. La procédure arbitrale 21
A. Les règles applicables à la procédure arbitrale 21
I. L'affranchissement des règles de la procédure judiciaire 21
II. Le respect des principes directeurs de l'instance 22
B. Le déroulement de la procédure arbitrale 22
I. La saisine de l'arbitre 22
II. La communication des pièces et conclusions 22
III. L'audience et l'instruction 23
IV. Les incidents de l'instance 23
V. Le délibéré arbitral 24
VI. La sentence arbitrale 24
a. La nature juridique de la sentence arbitrale 25
b. L'exécution de la sentence arbitrale 25
Conclusion du chapitre 27
CHAPITRE II : L'ARBITRAGE COMME MOYEN DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL 28
Section Ière : Notion de conflit du travail 28
§.1er . Conflit individuel du travail 29
§2. Conflit collectif du travail 30

A. Les conflits juridiques 30
B. Les conflits non juridiques 31
§3. Distinction entre conflit collectif et conflit individuel du travail 31
A. Motifs de l'indistinction des conflits collectifs aux conflits individuels du travail 32
B. Critères de distinction d'un conflit individuel et d'un conflit collectif du travail . 33
I. L'intérêt collectif 33
II. La qualité des parties que le conflit met en cause ou du moins à la qualité de l'une d'entre elles 34
III. L'intention du demandeur 35
Section 2 : Les modes de résolution des conflits collectifs du travail voisins de l'arbitrage 36
§1. La conciliation 36
A. Définition 37
B. Types de conciliation 37
I. La conciliation judiciaire 37
II. La conciliation extrajudiciaire 38
C. La conciliation dans les conflits collectifs du travail 39
I. Procédure 39
II. Succès de la conciliation 41
III. Echec de la conciliation 41
§2. La médiation 42
A. Définition 42
B. Types de médiation 43
I. La médiation judiciaire 43
II. La médiation conventionnelle 43
C. La médiation dans les conflits collectifs du travail 43
I. Désignation du médiateur et la procédure de médiation 44
II. La recommandation du médiateur 45
III. Acceptation de la recommandation 45
Section 3 : L'étape arbitrale des conflits collectifs du travail 46
§1er. Les critères de qualification d'une institution arbitrale 47
A. Le recours libre à l'arbitrage 47

B. Le choix libre de l'arbitre 47
C. Le respect des garanties fondamentales du droit 48
I. L'indépendance de l'arbitre 48
II. L'impartialité de l'arbitre 49
III. La célérité de l'arbitrage 49
IV. L'équité de l'arbitrage, l'égalité des armes 50
V. Le principe de la contradiction 50
D. Autorité de la chose jugée de la sentence 51
§2. Description du conseil d'arbitrage 51
A. Composition du conseil d'arbitrage 52
B. De l'exclusion de la composition du conseil d'arbitrage 53
C. De l'instruction du dossier 53
D. L'exécution de la sentence arbitrale 54
E. Illustration pratique 55
I. Résumé des faits et allégations des parties en conflits tirés du dossier 55
a. Doléances du syndicat STUB 55
b. Position de la Direction de l'Université du Burundi. 55
II. Le conseil d'arbitrage 56
Conclusion du chapitre 59
CONCLUSION GENERALE 60
BIBLIOGRAPHIE 63

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

§	: Paragraphe
AA	: Année académique
AEB	: Association des employeurs du Burundi
Al.	: Alinéa
Art.	: Article
AU	: Année universitaire
BIRD	: Banque internationale pour la reconstruction et le développement
BOB	: Bulletin officiel du Burundi
C.S.A.	: Cour supérieure d'arbitrage
CCI	: Chambre de commerce international
CCL III	: Code civil livre III
CEBAC	: Centre burundais d'arbitrage et de conciliation
CIA	: Cour internationale d'arbitrage
CIRDI	: Centre international de règlement des différends relatifs à l'investissement
CIT	: Conférence International du travail
COCJ	: Code d'organisation et de la compétence judiciaire
COSYBU	: Confédération des syndicats du Burundi
CPC	: code de procédure civile
CPF	: Code des personnes et de la famille
CT	: code du travail
éd.	: édition
ex.	: exemple
h.	: heures
Ibidem	: même ouvrage
Idem	: même auteur
ISCO	: Institut supérieur de commerce
LGDJ	: Librairie générale de droit et jurisprudence
N°	: numéro
OIT	: Organisation internationale du travail
Op. Cit	: operecitato (ouvrage déjà cité)
p.	: page
PUAM	: Presses universitaires d'Aix Marseille
PUF	: Presses universitaires de France
STUB	: Syndicats des travailleurs de l'Université du BURUNDI
T	: tome
v	: volume

AVANT-PROPOS

L'arbitrage est l'un des modes extrajudiciaires de règlement de conflits en général et en particulier les conflits collectifs du travail. A l'issu d'une procédure arbitrale, les arbitres rendent une sentence qui s'imposent aux parties litigantes.

L'arbitrage, appliqué aux conflits collectifs du travail, intervient après l'échec de la procédure de conciliation ou de médiation en cas de conflits collectifs du travail. Il se déroule devant un organe dénommé conseil d'arbitrage. Le rôle que joue l'arbitrage des conflits collectifs du travail de même que la négociation directe, la conciliation ou la médiation est de permettre aux parties (travailleurs et employeurs) de s'entendre sur le conflit collectif afin de ne pas recourir aux procédés de lutte tels que la grève ou le lock-out.

L'arbitrage des conflits collectifs du travail est un arbitrage prévu par le code du travail qui ne nécessite pas la conclusion préalable de la convention d'arbitrage. Il suffit que les travailleurs et l'employeur s'entendent, en l'échec de la procédure de conciliation et /ou de médiation, que le conflit collectif du travail sera porté devant le conseil d'arbitrage.

L'arbitrage, appliqué en droit du travail, malgré ses caractères (conventionnel et juridictionnel), a une connotation différente de l'arbitrage de droit commun puisque l'ordre public des dispositions du code du travail fait que la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail et nulle et que le compromis conclu postérieurement après la résiliation du contrat de travail peut paraitre valable.

INTRODUCTION GENERALE

« La manière de terminer les procès par la voie des arbitres est une des plus utiles et des plus avantageuses pour le bien public, lorsque les arbitres y emploient toute diligence nécessaire, et toute la fermeté requise pour terminer promptement les affaires. Il peuvent devenir par-là les juges(….) de toutes les personnes raisonnables ; surtout à présent où il y a tant des dangers à avoir des procès, et où il en coûte de si gros frais pour les faire terminer, outre les peines et les fatigues que cela occasionne , et l'incertitude de l'événement, qui sont tels aujourd'hui qu'il n'y a qui ne doive désirer s'en rapporter à des arbitres, plutôt que de plaider»[1].

Les litiges entre les particuliers sont à l'heure actuelle réglés d'une manière générale, dans la plupart des pays, par des magistrats choisis à cette fin par l'Etat. La loi a organisé des tribunaux pour trancher les procès de diverse nature qui peuvent naitre entre particuliers, de sorte que l'administration de la justice apparait comme une des fonctions et une des prérogatives de l'Etat moderne. Mais, en même temps, la loi peut permettre le plus souvent, à ceux que divise un différend, de se soustraire à la juridiction ordinaire pour soumettre à des particuliers de leur choix, qui les départageront qui peuvent être des arbitres.

Dans toute société, il doit y avoir des règles juridiques pour règlementer les rapports entre ses membres. Dans une relation de travail employeur-travailleur, des désaccords soit d'ordre individuel, soit d'ordre collectif peuvent voir le jour. Pour ne pas recourir à la force, le législateur a préféré intervenir pour réguler cette relation. C'est dans cette optique que les conflits de travail sont de la compétence d'un tribunal de travail ou d'un autre organe chargé de résoudre les conflits du travail par voie d'un règlement amiable.

C'est pourquoi, dans les mêmes termes, l'article 42 du COCJ et 466 du code du travail dispose à cet effet que les tribunaux du travail connaissent:

a) des contestations individuelles ou collectives nées à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs relatives aux contrats de travail ou d'apprentissage, aux conventions collectives ou aux décisions administratives qui en tiennent lieu;

[1] X. L.de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *L'arbitrage*, 1er éd., Paris, PUF, 1995, p.3.

b) des contestations nées entre les établissements de sécurité sociale, les travailleurs et les employeurs, concernant l'exécution de la législation sur la sécurité sociale sans préjudice, toutefois, des dispositions de cette législation en ce qu'elles portent d'institution de commissions spécialement compétentes.

c) pour connaître certaines catégories particulières de contestations.

Cette compétence dévolue au tribunal du travail n'est pas exclusive. La loi admet que les conflits de travail et en particulier les conflits collectifs du travail peuvent être réglés soit par négociation directe, soit par conciliation, soit par médiation ou soit par arbitrage. Cette possibilité prévue par le code du travail permet par la négociation de trouver une solution rapide aux conflits entre employeur et salariés. Parmi ces modes, j'ai été impressionné par l'arbitrage comme un des modes de résolution des conflits en général et en particulier les conflits collectifs du travail. En droit positif burundais, l'arbitrage des conflits collectifs du travail est imposé aux parties par le législateur.

Au vu de l'intérêt que représente l'arbitrage des conflits collectifs du travail en empêchant les salariés de recourir à la force aux moyens des grèves et aux employeurs par voie du lock-out, il parait primordial de s'interroger sur le rôle que joue l'arbitrage dans la résolution des conflits collectifs du travail. L'arbitrage des conflits collectifs du travail garantit-il le traitement rapide des conflits collectifs du travail en évitant les excès de formalisme et de technicité de la procédure judiciaire ?

L'intérêt du choix du sujet est qu'en cas de conflit collectif sur le milieu du travail, les parties (travailleurs et employeur) ont l'intérêt de maintenir leur relation saine afin d'assurer la continuité du travail. C'est dans ce cadre que les modes légaux de règlement de conflits collectifs du travail qu'inclut l'arbitrage permettent aux employeurs et aux travailleurs de trouver une solution rapide négociée qui leur sera imposée comme un accord collectif du travail. L'arbitrage apparait comme un mode adapté en raison de sa rapidité. Les employeurs et les employés ont intérêt de voir leur relation contractuelle rester saine. Quand il survient un désaccord, chacun est préoccupé de trouver une solution rapidement. Le recours à la voie juridictionnelle ne répond pas à cette nécessité de rapidité en raison de la longévité de la procédure judiciaire.

L'arbitrage devient un mode préféré pour résoudre ce désaccord. C'est dans ce cadre que le Burundi et l'organisation internationale du travail encouragent les parties antagonistes (travailleurs et employeur) de recourir aux modes de règlement amiable des conflits collectifs du travail qu'inclut l'arbitrage.

Si l'arbitrage est un mode prévu par la loi pour régler les conflits collectifs du travail en droit burundais, il n'est pas ainsi pour les conflits individuels du travail. Tout litige individuel du travail est soumis à la connaissance du tribunal du travail. Cela ne fait pas obstacle à la procédure facultative de conciliation devant l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale[2]. L'ordre public des dispositions du travail entraine en principe l'inarbitrabilité des conflits individuels du travail raison pour laquelle une clause compromissoire insérée dans un contrat de travail ne peut jamais prospérer.

Dans mon travail, les outils de travail seront les textes légaux et les textes internationaux. Nous fera recours à la jurisprudence, à la doctrine et aux mémoires. L'internet nous aidera dans la réalisation de mon travail. Notre travail s'articule autour de deux chapitres dont la première consacre la notion d'arbitrage et le deuxième chapitre traite l'arbitrage comme moyen de résolution des conflits collectifs du travail. Une conclusion générale clôture mon travail.

[2] Art. 468 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

CHAPITRE I : NOTION D'ARBITRAGE

La notion d'arbitrage est une notion très large. Pour bien contourner cette notion, nous trouvons nécessaire de passer d'abord à la définition, types et caractères de l'arbitrage (**section première**). Ensuite, l'examen de la convention d'arbitrage parait utile (**section 2**) et enfin l'instance arbitrale (**section 3**).

Section 1ere : Définition, types et caractères de l'arbitrage

L'arbitrage se définit (**§1er**). L'arbitrage est de plusieurs types **(§2)** qui partagent les mêmes caractères **(§3)**.

§1er. Définition

L'arbitrage est actuellement réglementé au Burundi par le code de procédure civile dans ses articles 337 à 369. En effet, l'arbitrage n'a pas fait l'objet d'une définition légale en droit burundais. La recherche d'une définition de la notion d'arbitrage a été entreprise par les auteurs en donnant des propositions qui délimitent cette notion d'arbitrage. Quoi qu'il soit, les définitions restent assez identiques.

D'une part l'arbitrage se conçoit comme une institution. En effet, Selon René DAVID, « l'arbitrage est l'institution par laquelle, les parties confient les particuliers appelés arbitres et librement désignés par elles, la mission de trancher leur litige »[3].

Cette définition est proche de celle donnée par Bruno OPPETIT qui définit l'arbitrage comme: « l'institution par laquelle, un tiers règle le différend qui oppose deux ou plusieurs parties, en exerçant la mission juridictionnelle qui lui a été confiée par celles-ci»[4].

L'arbitrage est aussi défini comme : « un mode de solutions des conflits qui trouve son origine dans une convention privée et qui aboutit à une décision revêtue de l'autorité de la chose jugée. Cette décision est acquise grâce à l'intervention d'un ou plusieurs particuliers auxquels la volonté commune des parties donne pouvoirs de trancher le litige »[5].

[3] R. DAVID, *L'arbitrage dans le commerce international*, Paris, Economica, 1982, p.9.
[4] B. OPPETIT, *Théorie de l'arbitrage*, Paris, PUF, 1998, p.16.
[5] H.KEUTGEN, *Droit comparé de l'arbitrage internationa*l, Bruxelles, Bruylant, 2002, p. 263.

D'autre part, l'arbitrage se conçoit comme un jugement. En effet, l'arbitrage est le jugement d'une contestation par de simples particuliers que les parties prennent comme juge. C'est alors une faculté pour les parties de soustraire le différend qui les divise au jugement des tribunaux donnés par la loi à une personnalité de leur choix.[6]

On appelle également l'arbitrage le jugement d'un différend, non point par la juridiction légalement instituée qui a compétence pour en connaitre, mais par des particuliers choisis par les parties.[7]

L'arbitrage est en fait un mode de règlement des litiges consistant à recourir à une ou plusieurs personnes privées choisies par les parties, les arbitres, pour obtenir une décision impérative. La décision rendue dans ces conditions est alors appelée sentence arbitrale.[8]

Ces différentes définitions ne présentent pas de différences fondamentales. En effet, elles présentent l'arbitrage comme une justice privée de règlement des litiges. Pour autant, la définition précitée de H. KEUTGEN est particulièrement pertinente car elle prend en compte aussi bien le fondement que la finalité de l'arbitrage. L'arbitrage tire son fondement de la volonté des parties et la sentence est revêtue de l'autorité de la chose jugée. A notre sens, cette définition mérite d'être retenue.

§2. Types d'arbitrage

Le terme arbitrage est générique et recouvre des réalités diverses d'où la raison de faire une brève distinction des différents types d'arbitrages.

Nous distinguons :

- Arbitrage volontaire et arbitrage forcé(**A**) ;

- Arbitrage international et arbitrage interne(**B**) ;

- Arbitrage ad hoc et arbitrage institutionnel(**C**) ;

- Arbitrages bipartites et Arbitrages multipartites(**D**).

[6] J. RUBELLIN –DEVICHI, *l'arbitrage, nature juridique, droit interne et droit international privé*, Paris, LGDJ, 1965, p.9.
[7] J. SICARD, *Manuel de l'expertise et de l'arbitrage*, nouvelle édition, Paris, p.15.
[8] X. L.de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit.* , p.3.

A. Arbitrage volontaire et arbitrage forcé

Une distinction doit être opérée entre l'arbitrage volontaire et l'arbitrage forcé. En effet, l'arbitrage est volontaire lorsque les parties y recourent librement. Par contre l'arbitrage est forcé lorsque la loi, exceptionnellement, impose aux parties d'y recourir[9]. Exemple : Cas de l'arbitrage des conflits collectifs du travail prévu par le code du travail en ses articles 491à 493.

B. Arbitrage international et arbitrage interne

Prenant en compte l'acception économique du commerce, est international, l'arbitrage relatif à une opération comportant des transferts de biens et services ou de monnaie à travers les frontières. Le droit français a abandonné le critère exclusivement juridique qui, traditionnellement tenait en compte des éléments d'extranéité tels que la nationalité des parties, le lieu des conclusions des contrats ou le lieu de l'exécution des prestations.[10]

En fait, l'arbitrage international est un mode de résolution des différends donnant compétence à un arbitre pour trancher les litiges mettant en cause des intérêts du commerce international.

L'arbitrage interne est au contraire l'arbitrage qui ne met pas en jeu des intérêts du commerce international. Il désigne la convention par laquelle des parties à un litige décident de s'en remettre pour le traitement de leur différend, à un arbitre qu'elles désignent et dont elles fixent la mission. Elle peut prendre la forme d'une clause compromissoire ou d'un compromis.

La distinction entre l'arbitrage international et l'arbitrage interne présente un intérêt sensible sur deux plans :

- Celui des règles applicables à la procédure d'arbitrage : les règles de l'arbitrage international s'affranchissent d'un certain nombre de contraintes qui s'appliquent à l'arbitrage interne, l'autonomie de la clause compromissoire instituant un arbitrage dans un contrat international rend celle-ci valable indépendamment de toute loi étatique.

[9] X. L.de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit.* , p.3.
[10] *Idem*

Celui des règles de fond concernant l'objet du litige : les arbitres internationaux peuvent appliquer les règles de fond du système juridique leur paraissant le plus adapté à la situation.[11] En matière des investissements, le droit positif burundais admet le recours à l'arbitrage international. A cet effet, l'article 37 du code des investissements de 2021 précise que lorsqu'on fait recours à l'arbitrage international, celui-ci se conformera aux règles d'arbitrage du centre international pour le règlement des litiges relatifs aux investissements en vigueur au moment de la réalisation des investissements auxquels le différend est lié.

Le recours à l'arbitrage est fréquent et privilégié sur le plan international, en particulier dans le domaine commercial et des affaires. Des institutions internationales à vocation générale ou sectorielle règlent les différends que lui soumettent les parties. Comme exemples de ces institutions, on peut citer :

- La cour permanente d'arbitrage de la HAYE en 1907 ;
- La cour internationale d'arbitrage (CIA) de Paris de 1923 ;
- Le centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements(CIRDI) créé en 1965 dans le cadre de la banque internationale pour la reconstruction et le développement(BIRD) ;
- La chambre arbitrale maritime créée en 2011à Paris.

C. Arbitrage ad hoc et arbitrage institutionnel

L'arbitrage ad hoc est celui qui est organisé par les parties elles-mêmes dans la convention d'arbitrage et selon les règles de procédure convenues[12]. Cet arbitrage favorise le secret et permet une organisation de l'arbitrage plus adaptée aux circonstances. Dans l'arbitrage ad hoc, les parties définissent elles-mêmes le régime d'arbitrage.

Par contre, l'arbitrage institutionnel est celui dont les parties ont confié l'organisation à une institution permanente d'arbitrage, et qui juge conformément à ses propres règles[13].Au BURUNDI, on peut donner l'exemple du CEBAC.

L'arbitrage institutionnel présente sur l'arbitrage ad hoc plusieurs avantages. Effet, l'arbitrage institutionnel est organisé dans un règlement préétabli qui dispense les parties d'y pourvoir dans la convention d'arbitrage et les met à l'abri d'éventuels oublis.

[11] X. L. de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit.*, p.29.
[12] Art.347 de la loi n°1/010 du 11 mai 2004 portant code de procédure, B.O.B n°5 bis/2004.
[13] Art.4, 2. du code des investissements.

Il facilite le choix des parties en proposant des listes d'arbitres et offre une garantie sur leur compétence et leur impartialité. Il protège contre d'éventuelles maladresses procédurales pouvant faire obstacle à l'exequatur. Il peut également faciliter la mise en œuvre d'une procédure coordonnée lorsque plusieurs arbitrages sont susceptibles de se rapporter au même contrat, car il peut aider à surmonter les divers obstacles que l'organisation de ces arbitrages doit vaincre, tels que la crainte de partialité des arbitres, les chicanes de procédure, etc. De plus, il peut par l'autorité qui s'attache à l'intervention d'organismes d'arbitrages réputés, faciliter l'exécution de la sentence par la partie condamnée.

D. Arbitrages bipartites et Arbitrages multipartites

La situation actuelle est celle de l'arbitrage bipartite, deux parties cherchant à vider le litige qui leur est propre. Par contre, l'arbitrage multipartite désigné la procédure dans laquelle plusieurs demandeurs s'opposent à un ou plusieurs défendeurs.[14]

En effet, l'arbitrage peut porter aussi sur plusieurs litiges qui présentent un lien de connexité. Il est nommé arbitrage multipartite. Selon KASSIS, c'est : « un arbitrage portant sur une pluralité de litiges qui sont résolus au cours d'une même instance et par une sentence unique lorsqu'il existe entre eux un lien de connexité[15].

§3. Caractères de l'arbitrage

L'arbitrage est un mode extrajudiciaire de règlement des litiges entre les particuliers. Il est à la fois « conventionnel » et « juridictionnel[16] ». La convention d'arbitrage est caractérisée par sa nature purement contractuelle puisque les parties s'engagent à donner aux arbitres le pouvoir de décider et trancher le litige. Elle aboutit à une sentence arbitrale qui équivaut à un jugement, et qui se caractérise par sa nature juridictionnelle, d'où le caractère conventionnel (**A**) et le caractère juridictionnel de l'arbitrage (**B**).

A. Le caractère conventionnel de l'arbitrage

Le caractère contractuel de l'arbitrage signifie que la justice des arbitres repose sur la volonté des parties. Cette volonté se matérialise dans une convention d'arbitrage soit par clause compromissoire[17] soit par compromis[18].

[14] http:// www.dictionnaire juridique.com consulte le 20/10/2022.
[15] A. KASSIS, *L'arbitrage multipartite et les clauses de consolidation »*, in Le règlement d'arbitrage des litiges commerciaux, droit et pratique du commerce international, 1988, p.221.
[16] H. MOTULSKY, Écrits, t. II, p. 10. 234
[17] Art. 334 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.

A la différence du juge étatique dont le fondement du pouvoir de juger est inscrit dans une loi qui l'a institué, la volonté des juges privés (arbitres) suppose la volonté des parties qui s'est exprimée dans une convention d'arbitrage.

Le caractère conventionnel de l'arbitrage se manifeste également dans la très grande liberté accordée aux parties dans la procédure arbitrale. Les parties peuvent, en effet directement, ou par référence à un règlement d'arbitrage, fixer la procédure à suivre par les arbitres[19]. On retrouve ici l'autonomie de la volonté qui caractérise la matière des contrats.

B. Le caractère juridictionnel de l'arbitrage

L'arbitrage est un procédé de nature juridictionnelle. Il s'est créé afin de trancher les différends.

La mission de l'arbitre de trancher les conflits est exactement la même que celle du juge[20]. La sentence arbitrale constitue un acte juridictionnel. Elle est un jugement en ce sens que l'acte juridictionnel se caractérise par la force exécutoire et l'autorité de la chose jugée.

La sentence arbitrale est définitive et rendue en dernier ressort[21]. La décision des arbitres, à défaut d'exécution amiable, est rendue exécutoire par ordonnance du président de la Cour d'Appel du lieu d'exécution saisi sur requête de la partie la plus diligente[22].Cette ordonnance revêtue de la formule exécutoire n'est pas susceptible d'aucun recours[23].

Il convient de faire remarquer que le rôle de l'arbitre est proche de celui du juge du fait qu'il dit le droit. Quand les parties confèrent à l'arbitre le pouvoir de statuer en équité, on dit que l'arbitre statue en amiable compositeur[24].

L'arbitrage, classé parmi les institutions juridictionnelles se distingue du juge étatique. En effet, le juge étatique dispose de la juridiction c'est-à –dire le pouvoir de dire le droit et de l'imperium c'est-à-dire le pouvoir de commandement alors que l'arbitre, juge privé, est dépourvu de l'imperium puisqu'il ne peut faire recours à la force publique pour contraindre les litigants de s'exécuter.

[18] Art .342 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[19] Art .358, al.2de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[20] H. MOTULSKY, *études et notions sur l'arbitrage,* Paris, Dalloz, 1974, p.6.
[21] Art .340, al.2 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[22] Art. 365 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[23] Art. 366 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[24] Art.361, al.2 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.

C'est pour cela qu'à défaut d'exécution à l'amiable, la sentence arbitrale doit être revêtue de la formule exécutoire du juge étatique pour pouvoir passer par l'exécution forcée. La mission juridictionnelle de l'arbitre lui est confiée par les parties tandis que celle du juge lui est confiée par l'Etat.

Section 2 : La convention d'arbitrage

La convention d'arbitrage est une convention par laquelle les parties décident de recourir à l'arbitrage[25].

Les conventions d'arbitrage sont soumises à des conditions générales de validité et produisent des effets identiques, quelle que soit la nature. Comme tout contrat, la convention d'arbitrage est soumise aux conditions générales de validité des contrats entre autre le consentement, la capacité de contracter' objet et la cause licite[26]. Elle ne peut être conclue par une personne capable de compromettre et pour un litige arbitral.

La convention d'arbitrage est un contrat comme les autres. La personne signataire d'une convention d'arbitrage doit avoir la capacité et le pouvoir de passer l'acte. A cet effet, toute personne peut contracter, si elle n'est pas déclarée incapable par la loi.[27]

L'article 337 du CPC ajoute que toutes personnes peuvent compromettre sur les droits dont elles ont la libre disposition. A la lumière de cette disposition, il faut non seulement que les parties aient la capacité d'ester en justice mais encore la capacité de disposer du droit litigieux.

La convention d'arbitrage peut porter le nom d'un compromis (**§1**) ou de la clause compromissoire (**§2**). Elle produit des effets de la convention d'arbitrage (**§3**). Etant donné que la convention d'arbitrage est soumise aux conditions générales de tout contrat, elle est envisageable pour un litige arbitral d'où l'arbitrabilité comme condition de validité d'une convention d'arbitrage (**§4**).

[25] A. BERNARD, *L'arbitrage volontaire en droit privé*, Paris, LGDJ, 1937, p.27.
[26] Art. 8 du CCLIII.
[27] Art .23 du CCLIII.

§1er. Le compromis

Nous délimitons d'abord le compromis(**A**). Nous analysons ensuite les conditions de forme(**B**) et enfin la validité d'un compromis(**C**).

A. Définition

Le compromis (du latin compromiterre) est une convention par laquelle les parties renoncent à la juridiction des juges établie par la loi et s'obligent à exécuter la décision qui sera rendue par une ou plusieurs arbitres qu'elles nomment pour prononcer sur des litiges dont elles précisent l'objet. L'arbitrage est donc l'exécution par le ou les arbitres d'une convention de compromis conclue par les parties[28].

C'est là une décision grave qui ne peut être autorisée dans tous les domaines du droit et pour l'expression de laquelle il est normal que le législateur pose des conditions assez strictes. Les conditions de fond du compromis et de la clause compromissoire sont communes à toutes les conventions et sont relatives au consentement, à la capacité, à la cause et à l'objet. Ce sont dès lors les conditions de forme qui mérite d'être étudiées dans cette rubrique.

B. Les conditions de forme du compromis

Le compromis doit être constaté par écrit. C'est une exigence légale. Il peut l'être dans un procès-verbal signé par les arbitres et les parties. Il sera souvent contenu dans un acte notarié ou seing privé[29].Le compromis doit déterminer l'objet du litige. Cette exigence traditionnelle est maintenue ; à peine de nullité du compromis, la convention d'arbitrage doit préciser l'objet du litige.[30]Le compromis doit désigner le ou les arbitres : Sous peine de nullité, le compromis doit, soit designer le ou les arbitres, soit prévoir les modalités de leur désignation.[31]

La désignation de l'arbitre est en effet essentielle. Si l'arbitre ou l'un des arbitres désignés n'accepte pas sa mission, le compromis est frappé de caducité[32] . Ces exigences s'expliquent par le souci de la loi d'empêcher les compromis faits à la légère. Il faut que les parties qui s'engagent, limitent leur engagement très rigoureusement et qu'elles sachent à qui elles auront affaire comme arbitres.

---

[28] A. BERNARD, *op.cit,* p.27.
[29] Art.342 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[30] Art.341 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[31] Art.341 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[32] J.VINCENT et S. GUINCHARD, *procédure civile,* 22 eme éd., Paris, Dalloz, 1991, p.866.

On admet que le compromis peut être passé à un moment quelconque, avant ou même celui-ci étant ouvert. L'affaire pourrait être soustraite à des juges naturels en tout état de cause, même si elle était devant le juge d'appel ou de cassation, même si elle était en délibéré.

Afin d'éviter que le recours à l'arbitrage n'entraine de trop longs retards, le législateur a limité le délai pendant lequel l'arbitre est investi de son pouvoir. Ce délai est de 6mois[33]. S'il n'en a pas été convenu autrement, les parties au conflit suivent la procédure, les formes et les délais établis pour les tribunaux[34]. Si les parties au conflit veulent prolonger le délai, elles doivent le faire par écrit. Le délai pourrait être suspendu par le décès d'une partie ou par la nécessité d'attendre la décision d'un tribunal sur un incident échappant à la compétence d'un arbitre.

C. La validité du compromis

S'il est de principe que le compromis d'arbitrage est interdit sur toute cause intéressant l'ordre public, cette règle ne signifie point que toute opération soumise à certains égards une règlementation présentant un caractère d'ordre public se trouverait de ce fait soustraite à l'arbitrage**[35].**En droit du travail, l'ordre public entraine que ses dispositions soit impératives. L'arbitrage est donc exclu en droit du travail sauf imposition du législateur[36].

Le contrat de travail n'est pas une matière soustraite entièrement et par nature à l'arbitrage mais seulement dans la mesure où elle touche à l'ordre public[37].Le compromis, conclu après la rupture du contrat du travail ne doit pas échapper à la prohibition totale[38].Etant donné que le compromis est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes en litige décident d'en confier la solution non à la justice étatique mais à un ou plusieurs arbitres de leur choix[39], sans doute le compromis d'arbitrage conclu après la rupture du contrat de travail peut être valable en droit du travail.

[33] Art.338 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[34] Art.339 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[35] H. MOTULSKY, *Ecrits, études et notes sur l'arbitrage,* Paris, Dalloz, 1997, p73.
[36] H. MOTULSKY, *op.cit*, p.50.
[37] J.R.DEVICHI, *l'arbitrage, droit interne et droit international*, Paris, LGDJ, 1965, p.63.
[38] *Idem*, p.64.
[39] Assoc. H. Capitant, Vocabulaire juridique, sous la dir. de G. Cornu, PUF, v. compromis.

S'il est conclu après la rupture du contrat de travail, le salarié n'est plus sous la subordination de son employeur. Il est hors son « influence[40]». Il est alors présumé que le salarié, partie réputée faible au contrat de travail, s'est engagé librement, sans pression exercée par son employeur, en connaissance de la procédure particulière d'arbitrage et de ses modalités.

Une fois le contrat de travail rompu, le salarié retrouve la libre disposition de ses droits. Il peut, par conséquent, conclure un compromis d'arbitrage[41]. Alexis FORGE a, dans son mémoire, expliqué cette possibilité par un cas jurisprudentiel. Il démontrait la solution affirmée dans un arrêt du 5 novembre 1984, par la chambre sociale de la Cour de cassation. En l'espèce, un compromis d'arbitrage avait été conclu à la suite de l'insertion dans un contrat de travail d'une clause compromissoire. Un recours en nullité avait été formé contre la sentence arbitrale au motif de la nullité du compromis arbitral conclu postérieurement à la rupture du contrat de travail. La cour d'appel a décidé de déclarer nulle la clause compromissoire mais de valider le compromis estimant que toute personne peut compromettre sur les droits dont elle a la libre disposition sans avoir à se référer à une clause compromissoire dont la nullité est sans incidence sur la validité du compromis. La Cour de cassation confirme la position de la cour d'appel déclarant valide le compromis puisque les parties l'ont décidé après la rupture du contrat et que le compromis n'avait pas pour objet de confirmer la clause compromissoire nulle insérée dans le contrat : « la cour d'appel ayant relevé que le contrat de travail avait été rompu avant la signature du compromis, en a justement déduit que les parties étant devenues dès lors libres et capables de compromettre, elles pouvaient le faire de manière licite à la date du compromis.

Cette décision ait été rendue sous l'empire de la loi du 18 janvier 1979 qui faisait mention de la faculté pour les parties au contrat de travail de conclure un compromis d'arbitrage postérieurement à la rupture du contrat de travail. FORGE conclut en définitif lorsque le contrat de travail est toujours en vigueur, le compromis d'arbitrage est déclaré nul, du fait de la non-disponibilité des droits du salarié.

[40] A. FORGE, *les modes alternatifs de règlement des litiges en droit du travail*, mémoire, université de Paris II-PANTHEON-ASSAS, UA : 2015-2016, p.119.

§2. La clause compromissoire

La clause compromissoire est l'une des formes de la convention d'arbitrage. Il est important de définir la clause compromissoire en premier lieu (**A**) et en deuxième lieu ses conditions de forme(**B**) et en troisième sa validité(**C**).

A. Définition

La clause compromissoire est celle par laquelle lesquelles les parties conviennent de soumettre à la juridiction des arbitres les contestations qui peuvent naitre à l'occasion d'un rapport de droit déterminé[42].

La clause compromissoire se distingue du compromis en ce que celui-ci constitue une convention d'arbitrage sur un litige déjà né tandis que celle-là est une convention par laquelle les parties s'engagent à soumettre à l'arbitrage des litiges éventuels et indéterminés[43].La clause compromissoire est un contrat accessoire qui ne peut exister qu'en se rattachant à un contrat principal.

A la différence du compromis qui est un contrat indépendant, la clause compromissoire se présente comme une clause particulière d'un contrat ayant un objet principal différent[44].

Le criterium permettant de distinguer le compromis de la clause compromissoire, c'est que le compromis suppose que le litige est né et actuel tandis que la clause compromissoire concerne une contestation future et éventuelle.

Pour être valable, la clause compromissoire doit réunir certaines conditions de fond et de forme. Les conditions de fond relatives à la capacité des parties, à leur consentement, à l'objet et à la cause ont fait l'objet de ne notre étude sous la rubrique des conditions d'une convention d'arbitrage. On analyse alors les conditions de forme de la clause compromissoire.

B. La forme de la clause compromissoire

La validité de la clause compromissoire exige la réunion de deux conditions.

1) La clause compromissoire doit être stipulée par écrit dans la convention principale ou dans un document auquel elle se réfère.

---

[42] A. BERNARD, *op.cit*, p 85.
[43] H. MOTULSKY, *op. cit*, p. 160.
[44] A. BERNARD, *op. cit*, p. 86.

2) La clause compromissoire doit désigner le ou les arbitres ou prévoir les modalités de leur désignation

C. La validité de la clause compromissoire

Partant de la définition, la clause compromissoire est celle par laquelle lesquelles les parties conviennent de soumettre à la juridiction des arbitres les contestations qui peuvent naitre à l'occasion d'un rapport de droit déterminé.

En droit civil, cette clause n'est pas permise dans toutes matières. En droit du travail, la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail est nulle. Elle peut avoir objet d'empêcher le salarié et l'employeur de saisir le tribunal du travail de tout litige né à l'occasion du contrat de travail qui les lie.

Le lien de subordination qui existe entre l'employeur et le salarié ainsi que le déséquilibre inhérent à la relation de travail rend une telle clause inopposable au salarié[45]. La doctrine a considéré, à tort, que la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail était nulle[46] ou inapplicable[47] ou encore non-écrite[48].

Or, en droit civil, l'inopposabilité d'une clause contractuelle a pour effet de rendre inefficace ladite clause à l'égard du tiers, elle sanctionne une irrégularité contemporaine de la formation du contrat. Contrairement à la nullité, elle ne remet pas en cause l'acte entre les parties ; elle en neutralise simplement les effets à l'égard des tiers[49]. Le contrat est alors d'une efficacité limitée mais n'est pas nul : il garde son caractère obligatoire entre les parties[50].

§3. Effets des conventions d'arbitrage

La convention d'arbitrage rend les juridictions étatiques incompétentes au profit des arbitres(**A**). Dès lors qu'elle est valable, s'impose aux parties qui l'ont signée(**B**). Elle ne produit pas d'effets vis à vis des tiers(**C**).

[45] A. FORGE, *op. cit*, p.119.
[46] *Ibidem*
[47] *Ibidem*
[48] *Ibidem*
[49] B. FAGES, *Droit des obligations*, 5eme éd., Paris, LGDJ, p. 189, n°211.
[50] A. BENABENT, *Droit des obligations*, 14 éd., Paris, LGDJ, p. 160, n°201.

A. L'incompétence des juridictions étatiques

La convention d'arbitrage oblige les parties à porter les litiges qui en font l'objet devant les arbitres et leur interdit de saisir une juridiction étatique .Dès lors qu'existe une convention d'arbitrage, les juridictions étatiques doivent se déclarer incompétentes si elles sont saisies.[51] C'est l'effet négatif de la convention d'arbitrage qui consiste dans une incompétence des juridictions étatiques à l'égard de litiges pour lesquels une clause compromissoire ou un compromis ont été rédigés. Cet effet est consacré par la Convention de New York[52]. De là, il est impossible pour les juridictions étatiques de soulever d'office l'incompétence du tribunal arbitral en présence d'une convention d'arbitrage. C'est l'application du principe compétence-compétence.

B. La compétence des arbitres

Toute convention d'arbitrage valable a pour effet de rendre compétent les arbitres désignés. Ils deviennent alors les arbitres de toutes les parties, mais n'étant pas mandataires de celles qui les ont respectivement désignés. Par ailleurs, les arbitres contractent d'importantes obligations, notamment celle de remplir leur mission jusqu'à son terme[53]. Les litiges à déférer à l'arbitrage sont uniquement ceux qui visent la convention d'arbitrage.

C. Effets à l'égard des tiers

La convention d'arbitrage produit ses premiers effets entre les parties contractantes, qui sont en réalité les premiers à être concernés par la convention d'arbitrage. Comme tout contrat, le principe est que les conventions d'arbitrage sont inopposables aux personnes qui n'y sont pas parties.[54] Cela s'explique par la règle de droit commun de l'effet relatif des contrats. La convention d'arbitrage n'oblige que ceux qui y sont parties. En conséquence, la sentence qui s'est prononcée sur le fond d'un litige à l'égard d'un tiers à la convention d'arbitrage doit être annulée pour violation des dispositions qui interdisent à l'arbitre de statuer en dehors de la mission qui lui a été confiée. Seules les parties qui ont accepté la convention d'arbitrage sont liées.

---

[51] Art. II, §3 de la convention de NEW YORK de 1958 pour la reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales étrangères.
[52] *.Ibidem*
[53] X.L. de BELLEFONDS A. HOLLANDE, *op cit*, p.38.
[54] Art. 63 du CCLIII.

§4. L'arbitrabilité, condition de validité d'une convention d'arbitrage

Pour être valable, la convention d'arbitrage est soumise aux conditions générales de validité de tout contrat tel le consentement, la capacité, l'objet et la cause. A côté ces conditions, l'arbitrabilité s'ajoute comme une condition de validité d'une convention d'arbitrage.

L'arbitrabilité est une question abstraite, délicate, mal cernée, fuyante et qui suscite un certain nombre de malentendus, voire de contresens[55]. L'arbitrabilité désigne « la qualité qui s'applique à une matière, à une question ou à un litige, d'être soumis au pouvoir juridictionnel des arbitres[56] ».

Il est admis que l'arbitrabilité puisse être scindée en deux aspects[57]. D'une part, l'arbitrabilité objective se réfère aux limites posées à l'arbitrage en considération du litige. D'autre part, l'arbitrabilité subjective désigne la possibilité pour une personne d'être partie à l'arbitrage.L'arbitrabilité objective, ainsi « la seule et véritable arbitrabilité (…) l'aptitude d'un litige à faire l'objet d'un arbitrage». L'arbitrabilité subjective recouvrirait alors une autre notion, plus proche de la notion de capacité. En liant l'ensemble des éléments de définition ci-dessus énoncés, l'arbitrabilité apparaît comme « une condition de validité de la convention d'arbitrage et, partant, de la compétence des arbitres»[58] .

Pour être valable, la convention d'arbitrage doit porter sur un litige pouvant faire l'objet d'une procédure arbitrale. En effet, des textes édictent des impossibilités de recours à l'arbitrage, eu égard aux droits concernés(**A**), à l'ordre public(**B**) et à l'existence d'une attribution de compétence(**C**).

A. Les droits non susceptibles de faire l'objet d'une convention d'arbitrage

En vertu de l'article 337 du CPC, toute personne peut compromettre sur des droits dont il a la libre disposition. Ce qui veut dire que les parties peuvent recourir à l'arbitrage pour régler un litige mettant en cause des droits disponibles.

Cette disposition expose clairement l'équation entre arbitrabilité et disponibilité des droits, faisant ainsi de la disponibilité un critère de l'arbitrabilité du litige.

---

[55] C. JARROSSON, *L'arbitrabilité : présentation méthodologique*, 1996, n°1, p. 1
[56] M. CORBERES, *op.cit*, p.19.
[57] *Idem*, p.20.
[58] C. JARROSSON, *op.cit,* p. 1.

La disponibilité des droits est, en matière d'arbitrage, une notion de droit processuel et non une notion de droit contractuel. Il ne s'agit pas de déterminer ce que les parties peuvent faire, mais l'étendue du pouvoir juridictionnel de l'arbitre. Pour apprécier la disponibilité des droits, il faut donc examiner les prétentions des parties, et non leurs droits et, se demander s'il est au pouvoir du juge civil d'en connaitre[59].

Ainsi, en vertu de l'ordre public de protection, l'interdiction faite au salarié de disposer de certains de ses droits emporte une interdiction : faire trancher le litige par un arbitre. L'indisponibilité des droits est une exception à l'autonomie de la volonté, et donc à la liberté contractuelle. Disposer de ses droits permettrait de consentir à la soumission du litige à l'arbitrage. Au contraire, si les droits du salarié sont indisponibles, le recours à l'arbitrage est impossible, réduisant sa liberté contractuelle. Cette indisponibilité se justifie par la subordination juridique du salarié à son employeur.

B. L'ordre public

L'ordre public peut être défini comme le « caractère des règles juridiques qui s'imposent pour des raisons de moralité ou de sécurité impératives dans les rapports sociaux[60] ». Cependant, et selon la terminologie forgée par J. CARBONNIER[61]. Cette définition générale de l'ordre public doit être opposée à celle de l'ordre public de protection. En effet, ce dernier vise la défense, non de l'intérêt général, mais d'intérêts particuliers. Il est une traduction de la volonté de la société de sauvegarder les intérêts du faible face aux atteintes du fort. C'est pourquoi, le législateur édicte des règles impératives afin de protéger le premier. Par le biais de l'ordre public de protection, une partie faible est donc protégée par la loi en raison même de sa faiblesse.

Transposé en droit du travail, ce raisonnement emporte que le salarié, partie faible au contrat de travail, soit protégé par la loi. Ces règles tendent à corriger le déséquilibre inhérent à la condition de subordination du salarié. L'autonomie contractuelle du salarié se trouve limitée par la volonté de sauvegarder un intérêt supérieur.

[59] S. GUINCHARD et al. , *op.cit*, p.738.
[60] T.DEBARD .et S. GUICHARD, *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 19ème éd., 2012, p. 608.
[61] J. CARBONNIER, *Droit civil*, *Les obligations*, 22ème éd., T.4, PUF, 2000, p.57, n°70.

La loi énumère expressément un certain nombre de questions sur lesquelles il est interdit de compromettre. Il s'agit de l'état et des capacités des personnes, du divorce et de la séparation de corps.[62]

C. L'existence d'une attribution impérative de compétence

Les litiges qui font l'objet d'une attribution impérative de compétences au profit d'une autre juridiction ne sont pas arbitraux. Sont par ex .non arbitrales les litiges portant sur le droit pénal.

Section 3 : L'instance arbitrale

Lorsque la convention d'arbitrage est conclue et que les arbitres désignés pour trancher le conflit ont accepté la mission qui leur est confiée, l'instance arbitrale peut être poursuivie.

Au bout de l'instance arbitrale, il est nécessaire de s'interroger d'abord sur la mission arbitrale, ensuite sur la procédure et enfin sur la sentence arbitrale.

§1er. La mission arbitrale

Les arbitres investis de la mission de trancher ont des pouvoirs et des obligations.

A. Les pouvoirs des arbitres

Les arbitres sont toujours compétents pour apprécier leur propre compétence, mais disposent pour trancher le fond du litige, des pouvoirs plus ou moins étendus selon qu'ils statuent en droit ou en amiable composition.

I. La compétence sur la compétence

Cette expression désigne la compétence qu'a l'arbitre de statuer sur sa propre compétence[63]. L'arbitre se prononce tant sur la validité que sur les limites de son investiture. La vérification par les arbitres de l'étendue de leur investiture leur appartient. Les arbitres tirent leur pouvoir de juger dans une convention d'arbitrage qui fixe également les limites de ce pouvoir. Il appartient par conséquent aux arbitres de contrôler que leur investiture est conforme à l'objet tel qu'il résulte de cette convention. Dans ce cadre, ils doivent vérifier qu'ils sont compétents au regard des termes de la convention.

---

[62] Art. 24 du CCL III.
[63] X. L. de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit*, p.57.

II. L'étendue des pouvoirs des arbitres par rapport aux règles applicables au litige

Ces pouvoirs sont plus ou moins étendus selon que l'arbitre reçoit la mission de statuer en appliquant les règles de droit ou peut s'en éloigner en prenant des considérations d'équité. En effet, l'arbitrage en droit signifie que l'arbitre tranche le litige conformément aux règles de droit[64].

L'arbitrage en amiable compositeur signifie que les arbitres disposent des pouvoirs plus étendus puisqu'ils ont la possibilité d'écarter les règles de droit dont l'application s'impose normalement et statuer en équité[65]. L'amiable composition permet en fait aux arbitres de retenir la solution qui leur parait la plus juste eu égard aux règles de droit, à l'équité ou aux usages. Le recours à l'équité n'est qu'une simple faculté, pas une obligation pour l'arbitre.

B. Les obligations des arbitres

En acceptant la fonction d'arbitre, ce dernier contracte vis à vis des parties un certain nombre d'obligations dont l'irrespect n'est pas sans conséquence.

I. Conduite à son terme de la mission arbitrale et respect des délais

La première obligation à laquelle s'engage l'arbitre est celle de mener à bien sa mission jusqu'à son terme. Il est obligé de statuer sous peine de paiement des dommages et intérêts[66]. Il lui est en conséquence interdit de cesser ses fonctions de façon anticipée sauf s'il en est empêché pour une cause légitime, par exemple un problème de santé. Les arbitres sont tenus par des délais stricts. En droit burundais, la mission des arbitres ne peut dépasser six mois à compter du jour du compromis[67].

II. L'obligation d'impartialité et d'indépendance

La soumission de l'arbitre à une obligation d'impartialité et d'indépendance est un principe d'un procès équitable. L'arbitre accomplit sa mission en toute indépendance[68].

A ce titre, E. Loquin écrivait que l'indépendance d'esprit est indispensable à l'exercice du pouvoir juridictionnel, quelle qu'en soit la source, elle est l'une des qualités essentielles des arbitres et son ignorance par l'une des parties d'une circonstance de nature à porter atteinte à

[64] X. L. de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit*, p.59.
[65] *Idem*, p.60.
[66] Art. 352 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[67] Art. 338 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[68] Art. 353 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.

cette qualité vicie le consentement donné par elle à la convention d'arbitrage et en entraine la nullité.

Elle trouve son fondement dans la nature même de la fonction de juger qui lui est confiée, laquelle est une véritable fonction juridictionnelle, et vise à assurer à l'arbitrage toute la crédibilité qu'il requiert.

Les arbitres doivent être informés que cette obligation trouve un appui direct dans le droit positif. En effet, aux termes de l'article 354 du CPC, les arbitres peuvent être récusés.

L'examen de l'obligation d'impartialité et d'indépendance de l'arbitre nous conduit aux autres obligations découlant de la mission arbitrale notamment :

- L'obligation de respecter le secret des affaires dont il connait ;
- L'obligation d'appliquer, dans le cadre de l'arbitrage institutionnel, le règlement d'arbitrage ;
- L'obligation de traiter de manière égalitaire les parties.

§2. La procédure arbitrale

La procédure arbitrale est soumise à des règles et suit un déroulement bien précis.

A. Les règles applicables à la procédure arbitrale

La procédure arbitrale est soumise aux principes directeurs de l'instance et aux règles de la procédure judiciaire.

I. L'affranchissement des règles de la procédure judiciaire

En vertu de l'article 358 du CPC, le tribunal arbitral suit les règles de procédure établies pour les tribunaux. L'alinéa 2 de cet article admet que les arbitres peuvent directement ou par référence à un règlement d'arbitrage régler la procédure arbitrale.

Se trouve ainsi posé le principe de la libre détermination par les parties des règles de procédure. Elles peuvent soit définir conventionnellement les règles de procédure qui leur conviennent, soit décider de recourir aux règles applicables devant le juge étatique. Les stipulations des parties relatives aux règles applicables doivent figurer dans la convention d'arbitrage.

A cet effet, les arbitres sont tenus de conduire la procédure arbitrale dans le respect de la convention des parties. Ils ne peuvent appliquer des règles procédurales choisies par eux-mêmes qu'à défaut de la convention des parties[69].

II. Le respect des principes directeurs de l'instance

Les arbitres ne sont pas dispensés de respecter les principes directeurs du procès quelle que soit la liberté dont jouissent les parties en matière d'arbitrage. Le principe de la libre défense des parties, de l'égalité des parties et celui de la contradiction des débats doivent être observés[70].

B. Le déroulement de la procédure arbitrale

Une fois l'arbitre saisi et la communication des pièces et conclusions effectuée, se déroule l'instruction qui précède le délibéré. Le tribunal arbitral peut également être amené à régler les incidents qui peuvent éventuellement surgir au cours de l'instance arbitrale.

I. La saisine de l'arbitre

Aux termes de l'article 349 du CPC, l'arbitre est saisi soit conjointement par les parties, soit par la partie la plus diligente par une demande d'arbitrage.

Pour que la saisine produise effet, il est nécessaire que les arbitres aient été désignés et aient accepté leur mission. L'instance arbitrale est liée dès le moment où le compromis des parties est accepté par les arbitres[71].

II. La communication des pièces et conclusions

Tout comme les parties le feraient devant le juge étatique, elles doivent accompagner, l'une sa demande, l'autre sa défense des conclusions et des pièces (mémoire en demande et mémoire en défense).

Que l'on soit dans le cadre de l'arbitrage ou de la justice étatique, les pièces et conclusions d'une partie doivent être communiquées tant aux arbitres qu'à l'arbitre, conformément à ce qu'exige le respect du principe du contradictoire. Comme la procédure ordinaire, la procédure arbitrale est écrite[72].

[69] Art.360 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[70] A. BERNARD, *op.cit,* p. 224.
[71] Art. 351 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[72] Art. 359 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.

III. L'audience et l'instruction

Les arbitres disposent de tous les pouvoirs nécessaires pour instruire le litige. Appliqué à l'arbitrage, l'arbitre peut ordonner toutes les mesures d'instruction légalement admissibles. Le tribunal arbitral peut à tout moment se transporter sur les lieux et y procéder à telles enquêtes qu'il estime nécessaires[73].

De la sorte, le tribunal arbitral peut entendre les témoins et procéder aux expertises. Généralement, si les arbitres demandent une expertise, ils procèdent eux-mêmes à leur désignation et à la détermination de leur mission laquelle ne doit en aucun se substituer à la fonction juridictionnelle dévolue aux seuls arbitres.

IV. Les incidents de l'instance

Un certain nombre d'incidents peuvent survenir tout au long de la procédure arbitrale. Certains peuvent concerner la personne même de l'arbitre notamment la révocation, le décès, l'abstention ou la récusation de l'arbitre.

D'autres peuvent concerner les déclinatoires, le fond ou la preuve.

S'agissant des déclinatoires, les arbitres connaissent des incidents qui tendent à contester l'étendue de leur pouvoir. Cette contestation n'a en réalité d'autre objet que d'interpréter le compromis et de savoir si les parties ont entendu soumettre le droit litigieux aux arbitres. Les arbitres sont des juges des contestations qui concernent l'étendue de leurs pouvoirs[74].

S'agissant des incidents au fond qui peuvent se présenter devant les arbitres, il est alors question de savoir s'il est permis aux parties de formuler devant les arbitres des demandes additionnelles ou reconventionnelles et aux tiers d'intervenir dans l'instance arbitrale. En effet, le tribunal arbitral répond à toutes demandes incidentes, additionnelles ou reconventionnelles se rapportant directement à l'objet du litige[75].Quant à l'intervention, qu'elle soit volontaire ou forcée, la doctrine admet qu'elle n'est recevable devant les arbitres qu'avec le consentement de toutes les parties en cause de l'intervenant et de l'arbitre[76], car elle a pour effet de modifier les conditions de la convention d'arbitrage et les tiers, pour lesquels la convention d'arbitrage est *res inter alios acta*, ne peuvent invoquer celui-ci ,

[73] Art. 355,b de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[74] A. BERNARD, *op.cit*, p. 240.
[75] Art. 356 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[76] A. BERNARD, *op.cit*, p. 243.

malgré la volonté des parties compromettantes, pour faire juger par les arbitres les contestations qu'ils ont ou croient avoir intérêt à soulever.

S'agissant des incidents relatifs à la preuve, les arbitres comme les juges ne doivent prononcer leur sentence qu'en pleine connaissance de cause. Ils peuvent ordonner une mesure d'instruction notamment une enquête ou une expertise.

V. Le délibéré arbitral

Une fois close l'instruction du litige, intervient le délibéré arbitral, ultime étape de l'instance arbitrale au cours de laquelle les arbitres vont se concentrer en vue de rendre leur décision. La délibération et le vote varie selon que le tribunal arbitral est composé d'un arbitre unique ou de plusieurs arbitres. C'est la règle d'imparité qui est en jeu.

Lorsqu'un seul arbitre est désigné pour trancher le litige, il ne peut être évidemment question de délibéré et de vote.

Mais lorsque la solution du litige est confiée à plusieurs arbitres, la doctrine admet que la sentence arbitrale ne peut être rendue qu'après délibérations et vote des voies[77]. La délibération implique une conférence orale entre les arbitres et la sentence doit être prononcée à la majorité des voies[78]. Même si tribunal arbitral statue à la majorité des voies de ses membres[79], tout membre du tribunal peut en joindre à la sentence une opinion particulière qu'il partage ou non l'avis de la majorité ou mentionne son dissentiment[80].

VI. La sentence arbitrale

La notion de sentence n'est pas rigoureusement définie dans la plupart des textes sur l'arbitrage international, faute de consensus sur ce qu'elle recouvrait notamment les conclusions d'amiable compositeur ou les décisions sur la compétence ou sur la procédure. La Convention de New York de 1958 précise seulement que l'on entend par sentences arbitrales non seulement les sentences rendues par les arbitres nommés pour des cas déterminés, mais également celles qui sont rendues par des organes d'arbitrage permanents auxquels les parties se sont soumis[81].

[77] A. BERNARD, *op.cit*, p.286.
[78] *Idem*, p. 287.
[79] Art. 362 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[80] Art. 362, al.2 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[81] Art.I,2 de la convention de NEW YORK du 10juin 1958.

Dans leur ouvrage intitulé « arbitrage», J. Robert et B. Moreau définissent la sentence arbitrale comme la décision par laquelle les arbitres, conformément aux pouvoirs que leur confère la convention arbitrale, tranchent les questions litigieuses qui leur ont été soumises par les parties. Elle est l'aboutissement de la procédure d'arbitrage. Elle peut être partielle (sentences sur la compétence, la loi applicable, la validité du contrat), bien qu'elle ne résout pas l'intégralité du litige.

Quatre catégories de sentences peuvent être mises en évidence[82]. La sentence définitive, statuant sur l'ensemble des points en litige et dessaisissant les arbitres, s'oppose aux sentences intérimaires ou avant dire droit (préparatoire ou conservatoires); la sentence partielle ne résolvant qu'une partie des différends, la sentence rendue par défaut faute de comparution et de représentation d'une partie, et la sentence d'accord-parties, constatant la transaction des parties.

Il est important de s'interroger sur la nature juridique de la sentence(a) et son exécution(b).

a. La nature juridique de la sentence arbitrale

La nature juridique de la sentence arbitrale nous renvoie au caractère juridictionnel de l'arbitrage. En effet, la sentence arbitrale se considère comme un jugement car elle produit les mêmes effets qu'un jugement de la juridiction ordinaire[83]. La sentence arbitrale comme un jugement doit être motivée et signée[84]. La sentence arbitrale dessaisit l'arbitre de la contestation qu'il tranche et a, dès qu'elle est rendue, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'elle tranche[85].

b. L'exécution de la sentence arbitrale

Aux termes de l'article 365 du CPC, la sentence arbitrale, à défaut d'exécution amiable, est rendue exécutoire par l'ordonnance du Président de la Cour d'appel du lieu de l'exécution saisi sur requête de la partie la plus diligente.

De cette disposition, on entend en principe que la sentence arbitrale doit être exécutée spontanément par les parties. Le fait que la sentence arbitrale soit exequaturée est une règle.

[82] X. L. de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit.*, p.80.
[83] A. BERNARD, *op.cit*, p.276.
[84] Art. 363 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[85] S. GUINCHARD et al. , *droit processuel-droit commun du procès*, 1er éd., Paris, Dalloz, 2001, p.883.

L'exequatur est une décision par laquelle l'autorité judiciaire compétente donne une force exécutoire à une sentence arbitrale[86]. La procédure est déclenchée par une partie la plus diligente[87]. L'ordonnance d'exequatur n'est susceptible d'aucun recours[88].L'exequatur ne change pas la nature juridique de la sentence arbitrale mais la rend exécutoire et en permet l'exécution forcée.

[86] X. L. de BELLEFONDS et A. HOLLANDE, *op.cit*., p.91.
[87] Art. 365 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.
[88] Art. 366 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, pp.3-45.

Conclusion du chapitre

Au cours du présent chapitre, il a été question de délimiter la notion d'arbitrage. Dans un premier temps, nous sommes parvenus à définir l'arbitrage et identifier les types et les caractères de l'arbitrage. De ce fait, l'arbitrage se conçoit tantôt comme une institution tantôt comme un jugement. L'arbitrage se caractérise par sa nature conventionnelle et sa nature juridictionnelle. La distinction la plus retenue est celle d'arbitrage ad hoc et d'arbitrage institutionnel. Mais à côté, il existe un arbitrage interne en opposition de l'arbitrage international et l'arbitrage bipartite de l'arbitrage multipartite.

Dans un second temps, nous avons élucidé la convention d'arbitrage laquelle peut prendre la forme d'une clause compromissoire ou d'un compromis.

Et en troisième lieu, nous avons songé à l'instance arbitrale au sein de laquelle nous avons exhibé la mission arbitrale et le déroulement de l'instance arbitrale qui débute de la saisine de l'arbitre à l'exécution de la sentence.

CHAPITRE II : L'ARBITRAGE COMME MOYEN DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Les conflits collectifs comme les conflits individuels relèvent de la compétence des tribunaux étatiques en l'occurrence les tribunaux spécialisés en matière du droit du travail (tribunal du travail). La loi burundaise en cette matière admet que les conflits collectifs du travail doivent faire l'objet d'une procédure de règlement amiable avant la saisine tribunal du travail. L'arbitrage est alors l'une des étapes de règlement amiable des conflits collectifs du travail.

Au bout de ce chapitre, nous délimitons la notion de conflit collectif du travail (**section 1**), ce qui nous conduit à distinguer les conflits collectifs des conflits individuels du travail. Avant d'aboutir à l'étape arbitrale des conflits collectifs du travail (**section3**), nous avons songé aux modes de résolution des conflits collectifs du travail voisins de l'arbitrage (**section 2**).

Section I^{ère} : Notion de conflit du travail

A la lumière des normes juridiques relatives aux conflits du travail qui sont déterminées dans la législation burundaise, on peut dire que le concept de conflit du travail n'a pas fait l'objet de définition. S'il faut le définir plus généralement, on se réfère à la définition proposée par l'OIT. Cette dernière définit un conflit du travail comme suit : « Un conflit du travail est un désaccord qui porte sur un problème ou un groupe de problèmes à propos duquel ou desquels il existe un différend entre des travailleurs et des employeurs, ou à propos duquel ou desquels une revendication a été formulée par des travailleurs ou des employeurs, ou à propos duquel ou desquels des travailleurs ou des employeurs soutiennent les revendications ou les doléances d'autres travailleurs ou employeurs[89] ».

Cette définition parait utile dans notre travail car à l'occasion du contrat de travail, des dissensions peuvent naître entre l'employeur et un travailleur : elles sont soit d'ordre individuel, soit d'ordre collectif. Le conflit du travail peut donc être individuel d'une part (**§2**) et collectif d'autre part **(§2**).

[89] Résolution concernant les statistiques des conflits du travail : grèves, lock-out et autres actions de revendication », Adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993) sur www.ilo.org (consulté le 15 octobre 2022).

§.1er . Conflit individuel du travail

La législation burundaise en matière du travail en son article 4 donne une définition précise d'un conflit individuel du travail dans les termes suivants : «Le conflit individuel du travail est le différend qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel».

Quant à la doctrine, le litige individuel est celui qui oppose un salarié à son employeur ou un employeur à un salarié[90] . Ce sont des revendications personnelles qui sont en cause[91].

Selon le Vocabulaire Juridique de l'Association Henri Capitant, le conflit individuel est un différend qui oppose un salarié à son employeur sur la validité ou l'exécution du contrat de travail[92].

De façon synthétique, on peut dire avec la doctrine, que « le litige individuel de travail est le différend qui survient entre un travailleur et son employeur ; ou à la fois entre plusieurs travailleurs et leur employeur, mais pour des motifs ayant trait à l'inobservation d'une clause du contrat individuel qui lie chacun d'eux à l'employeur, cette clause pouvant varier d'un travailleur à un autre [93]».

Ce sont les conflits nés entre travailleurs et employés dès lors qu'ils surviennent à l'occasion de l'exécution du contrat de travail qui entre dans la catégorie des conflits individuels. L'hypothèse du conflit entre les employeurs est cependant à exclure[94].

Les conflits individuels peuvent être soulevés par l'employeur ou le salarié, en cours de contrat ou lors de sa rupture. Bien qu'ils soient moins spectaculaires que les conflits collectifs, les différends individuels présentent une importance très considérable dès lors qu'on vise à atteindre un climat de paix sociale et de saines relations dans l'entreprise[95].

---

[90] P. SUET, *le droit du travail au quotidien*, tome 1, Paris, PUF, p.94-124
[91] O. MAMMADOV, *Les conflits individuels et collectifs du travail : une étude comparative sur la France et l'Azerbaïdjan jan*, Université de Strasbourg, Mémoire, Faculté de droit de sciences politiques et de gestion, AU 2018-2019, p.28.
[92] G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 8e éd., 2009, v° conflit individuel.
[93] K. SANGBANA, *Les relations professionnelles dans les pays francophones d'Afrique au Sud du Sahara*, Manuel du cradat, Yaoundé, 1991, p. 93.
[94] E. M. NYOTA, *Le règlement extra étatique des différends individuels de travail au Cameroun*, mémoire, p.5.
[95] I*dem*, p.7.

§2. Conflit collectif du travail

Les conflits collectifs sont ceux qui portent sur les droits et les intérêts communs à un groupe de travailleurs et qui opposent ce groupe à un ou plusieurs employeurs. Les parties en conflits peuvent également être une organisation représentative des travailleurs et un employeur ou une organisation d'employeur[96]. La loi burundaise sur la législation du travail définit également un différend collectif du travail.

L'article 474 du code du travail dispose qu'un conflit collectif est un différend qui oppose une collectivité de travailleurs organisés ou pas en syndicat professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Un conflit collectif du travail peut également être défini comme un conflit entre un employeur et les travailleurs concernés. Ces travailleurs sont en général représentés par un syndicat et le conflit porte sur les questions devant faire l'objet de négociations collectives ou sur l'application de dispositions déjà inscrites dans des conventions collectives. Salaires, avantages sociaux, heures de travail, conditions de travail, etc. On distingue à cet égard deux sortes de conflits collectifs du travail entre autre les conflits juridiques et les conflits non juridiques ou économiques.

A. Les conflits juridiques

Un conflit collectif du travail est dit juridique lorsqu'il porte sur l'application ou l'interprétation du droit existant par exemple à l'occasion de la violation par l'une des parties d'une convention collective en vigueur. Il s'agit d'une question de droit à faire trancher par une autorité juridictionnelle ou un arbitre[97].

Dans le cas d'un conflit juridique, le conflit porte sur l'interprétation ou l'exécution du droit en vigueur. La cause du conflit réside dans la volonté d'imposer à l'une des parties le respect du droit en vigueur.[98]

Le conflit collectif nait si l'employeur ne respecte pas une convention collective. En effet, une convention collective est l'accord passé entre employeur ou un groupe d'employeurs et un groupe de salariés pour fixer les droits et obligations des parties qui interviennent ou qui sont

[96] J.PIRON, *introduction au droit du travail dans les pays de la communauté économique européenne*, MAISON F.LARCIER., 1973, p.118.
[97] J. PIRON, *op. cit.* , p.118.
[98] M. Le BIHAN-GUENOLE, *droit du travail*, 2 eme éd., 2001, p.143.

représentées à la convention et pour déterminer les conditions générales auxquelles devront satisfaire les contrats individuels de travail[99].

B. Les conflits non juridiques

Les conflits collectifs du travail sont dits non juridiques ou économiques lorsqu'ils tendent à la création des règles de droit nouvelles, par exemple la suite d'une augmentation de salaire ou d'une revendication portant sur des questions non réglées par une convention collective ou sur des dispositions nouvelles à insérer dans une convention collective venue à expiration.

Il s'agit de tenir compte non pas exclusivement d'éléments juridiques, mais d'un ensemble d'éléments relevant à la fois de l'économie, de la technique, de la sociologie[100]. Les conflits non juridiques sont appelés encore des conflits en révision du droit du fait que les salaries cherchent à obtenir à leur profit une révision de la règle de droit en vigueur.[101]

§3. Distinction entre conflit collectif et conflit individuel du travail

Le conflit collectif nait de l'opposition ***entre un employeur et une catégorie plus ou moins large des salariés à propos des droits et des intérêts communs de ces salariés.*** Le conflit collectif s'oppose donc au conflit individuel.

Toutefois, sur le plan juridique, la distinction n'est pas simple où le conflit individuel peut être à l'origine d'un conflit collectif. Dans les faits, d'ailleurs, le conflit collectif et le conflit individuel du travail sont souvent liés.

La distinction entre les conflits individuels et collectifs du travail est très relative, un droit collectif est souvent mis en cause à travers les intérêts d'une personne[102].

En fait, il est plus difficile à établir la distinction entre les conflits individuels et collectifs du travail, notamment parce qu'un conflit individuel peut devenir un conflit collectif, en particulier quand une question de principe est en jeu et que c'est un syndicat qui l'a soulevée.

[99] M. KIRSCH, *memento du droit du travail outre- mer, contrat-convention collective-délégués du personnel – juridiction –salaire*, Paris, p.103.
[100] J. PIRON, *op.cit.* , p.119.
[101] M. Le BIHAN-GUENOLE, *op.cit*, p.144.
[102] J.M.VERDIER et al. , *droit du travail*, 11 éd., Paris, Dalloz, 1999, p.595.

A. Motifs de l'indistinction des conflits collectifs aux conflits individuels du travail

André BRUN et Henri GALLAND invoquent deux raisons rendant difficile la distinction entre conflits collectifs et conflits individuels.

1. D'abord, parce que des confusions se produisent parfois avec d'autres distinctions voisines. Telles sont :

- Celle, plus générale, définissent les conflits selon leur nature, qui peut être, soit juridique, soit économique ou politique ; seuls les premiers sont en principes susceptibles d'une solution juridictionnelle, donnée par des tribunaux permanents rendant des décisions revêtues de la force exécutoire ;
- Celle classant les conflits selon qu'ils correspondent à un différend «déjà né » et découlant du contrat de travail existant ou qu'ils posent des problèmes nouveaux tendant à la modification de ce contrat ; seuls les conflits individuels sont justiciables devant les tribunaux spécialises en matière de droit du travail ;
- Celle correspondant à la distinction entre intérêt individuel et intérêt collectif. Il s'agit ici de l'intérêt à agir et cette dernière distinction permet de déterminer quand les syndicats agissent en leur nom et quand ils agissent comme mandataires de leurs adhérents.

Exemple : Dans un conflit collectif opposant l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs S.T.U.B. en sigle né en 2003, ce dernier agissait comme mandataires de leurs adhérents[103].

2. D'autres part, la distinction entre conflits individuels et conflits collectifs n'est pas aussi tranchée qu'il apparait au premier abord et la question s'est posée de savoir si une multitude d'actions individuelles et semblables ne pouvait pas constituer un conflit collectif ?

Le critère choisi pour distinguer les deux catégories de conflits devra tenir compte de toutes ces difficultés.

[103] Sentence arbitrale rendu le 11avril 2003 par conseil d'arbitrage siégeant à Bujumbura disponible sur le site https://votresalaire.bi/droit-du-travail/conventions-collectives-du-burundi/conflit-collectif-entre-l-universite-du-Burundi-et-le-syndicat-des-travailleurs-stub---2003

B. Critères de distinction d'un conflit individuel et d'un conflit collectif du travail

La distinction entre conflit individuel et conflit collectif du travail n'est pas facile à établir. Mais trois points peuvent me permettre d'établir une distinction. Je tiens compte de l'intérêt en jeu, des parties en conflit et de l'intention du demandeur.

I. L'intérêt collectif

L'intérêt collectif est le premier critère distinctif des conflits collectifs au conflit individuel du travail.

Le conflit collectif doit avoir pour objet un intérêt commun à un groupe de salaries[104]. Le conflit doit porter sur des droits ou des intérêts communs ou collectifs tel l'application d'une convention collective ou le taux de salaire[105]. Pour qu'il y ait un conflit collectif, il faut que la demande tende à reconnaitre à titre principal des droits pour l'ensemble des travailleurs qui ont un intérêt collectif à agir. S'il s'agit de l'intérêt personnel d'un salarié, s'il réclame des droits qu'il lui appartiennent en propre et viendront une fois recouvrés, enrichir son patrimoine, le conflit est individuel[106].

Dans le même sens, la doctrine soutient que l'objet d'un conflit collectif doit être un intérêt collectif ou un intérêt commun des salariés.[107]

L'intérêt collectif ne peut pas résulter de la somme ou de la juxtaposition de différents intérêts individuels exercés concomitamment, la simple addition d'intérêts individuels ne suffisant pas à créer un intérêt collectif. Ainsi, les demandes simultanées en paiement de salaires ou les demandes d'indemnités de rupture ne sont pas un conflit collectif[108].

Le fait qu'un salarie invoque, à propos de sa demande, une convention collective ou une règle intéressant plusieurs de ses camarades, ne change pas la nature du conflit. Le procès test, organisé ouvertement par des organisations à propos d'un cas particulier et qui sera suivi, en cas de succès d'une suite des réclamations semblables demeure un conflit individuel. L'intervention d'un syndicat en faveur de l'un de ses membres ne transforme pas non plus un conflit individuel en conflit collectif.

---

[104] M. Le BIHAN-GUENOLE, *op.cit.* , p.143.
[105] G.H. CAMERLYNCK et al. , *droit du travai*l, 9eme éd., Dalloz, 1978, p.738.
[106] A. BRUN et H.GALLAND, *les rapports collectifs de travail*, T2, 2 éme éd., Paris, Sirey, 1978, p.546.
[107] G.LYNON-CAEN et al. , *Manuel de droit social*, 3eme éd., Paris, LGDJ, 1980, p.312.
[108] A. FORGE, *op.cit*, p.202.

Si au contraire un syndicat agit lui- même pour obtenir par exemple l'application d'une convention collective, le conflit sera collectif.

II. La qualité des parties que le conflit met en cause ou du moins à la qualité de l'une d'entre elles

En règle générale, un conflit est individuel s'il ne concerne qu'un seul travailleur, ou plusieurs travailleurs à titre individuel[109]. Le conflit deviendra collectif si un certain nombre de travailleurs sont impliqués à titre collectif. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu[110]. Les deux peuvent concerner des droits. Un travailleur peut considérer que son contrat de travail n'a pas été respecté, et un syndicat peut considérer que ses membres n'ont pas bénéficié de ce qui a été conclu dans le cadre d'une convention collective.

La présence au litige d'un groupe de travailleurs est requise. Cette condition ne soulèvera pas de difficultés particulières lorsqu'une des parties au conflit est une organisation représentative de travailleurs ou une collectivité plus ou moins organisée de travailleurs.

Brièvement, pour qu'il y ait conflit collectif, il faut qu'intervienne un groupement de salarié, que celui –ci ait la personnalité juridique (syndicats ou associations), ou qu'il s'agisse d'un simple groupement de fait[111]. L'intervention d'un groupe permet un tri entre les conflits individuels et les conflits collectifs du travail[112].

Faut-il que ce groupe de travailleurs soit nécessairement opposé à un ou plusieurs employeurs ? C'est là poser la question de la qualification en termes de conflits collectifs du litige opposant entre elles deux ou plusieurs organisations syndicales notamment en rapport avec la constitution, la composition ou le fonctionnement d'une délégation syndicale.

Le litige peut-il être collectif même s'il n'oppose qu'un seul travailleur à son employeur ? En France, la cour supérieure d'arbitrage a admis une telle qualification en raison de l'objet du litige : la protection d'un délégué du personnel[113].

---

[109] Art. 4 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

[110] Art. 474 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

[111] Cette règle est admise par la cour permanente d'arbitrage, C.S.A., 26 Août 1938, n° 548 cité par A. BRUN et H.GALLAND, *les rapports collectifs de travail*, T2, 2 ème éd. , Paris, Sirey, 1978, p.546.

[112] A. BRUN et H.GALLAND, *droit du travail*, bilan des dix années (avec les ordonnances de 1967), mise à jour du traite, Paris, Sirey, 1968, p .20.

[113] J. GILLARDIN et P. VAN DER VORST, Les conflits collectifs en droit du travail - Les conflits collectifs du travail à l'épreuve du pouvoir judiciaire - Presses de l'Université Saint-Louis (openedition.org) consulté le 05 septembre 2022.

III. L'intention du demandeur

Ce troisième critère est susceptible de jouer un rôle fort utile lorsque l'application des deux critères précédents laisse planer un doute sur le caractère du conflit. On recherche alors si le plaideur a voulu défendre ses intérêts personnels ou saisir la justice d'un problème d'ensemble. Par exemple lorsqu' à la suite d'un lock-out, des salariés réclament la rémunération qu'ils estiment due, on recherchera s'ils agissent pour eux-mêmes ou s'ils se préoccupent de la collectivité des travailleurs.

Le maniement de ce critère appelle la plus grande prudence. Il présente l'inconvénient de faire dépendre le caractère d'un conflit, donc la compétence d'une juridiction, de la volonté de la partie qui assigne. L'intention ne peut donc constituer un critère d'appoint.

J'estime qu'il serait préférable de régler la question de compétence en fonction non point de l'opposition entre les conflits individuels et collectifs mais la distinction entre les conflits juridiques d'une part et économiques ou d'intérêts d'autre part.

Les litiges juridiques qu'ils soient individuels ou collectifs impliquent normalement la recherche et la constatation des droits déjà nés. Ils exigent une connaissance approfondie de la science de droit. Les contestations dites d'intérêts ou économiques font appel à des donnes différentes.

Elles impliquent des appréciations d'ordre économiques et le secours de l'équité pour créer des droits nouveaux notamment relèvement des sala ires, négociation et révision des conventions collectives, modifications des conditions de travail.

Au Burundi, les différends nés des rapports entre employeurs et salariés, qu'ils soient individuels ou collectifs, sont en principe réglés par voie juridictionnelle. Mais, la législation burundaise admet le règlement pacifique des conflits de travail. Ce règlement pacifique des conflits de travail diffère selon qu'il s'agit d'un conflit individuel ou d'un conflit collectif de travail.

En effet, bien que la saisine directe du tribunal du travail soit un droit pour le travailleur et pour l'employeur[114], la loi accorde aux parties la faculté de saisir l'inspection générale du travail en vue du règlement amiable du conflit sous la forme de conciliation. Cette procédure de règlement amiable devant l'inspection générale du travail est facultative.

[114] Art.468 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

La réception de la demande de conciliation par l'inspection du travail interrompt les délais de prescription (art.451 du CT).Seules la conciliation et la médiation est admise pour les conflits individuels de travail, le code ne prévoit pas le recours à l'arbitrage.

Sans préjudice au règlement amiable facultatif sous la forme de conciliation devant l'inspection générale du travail, l'action devant le tribunal est introduite par une déclaration orale ou écrite au greffe et inscrite sur un registre (art 468 du CT).

Par contre, la nature complexe des conflits collectifs du travail fait que le règlement pacifique proprement dit des conflits collectifs du travail passe par diverses étapes avant d'arriver à la dernière étape juridictionnelle. En effet, lorsqu'un conflit collectif s'éclate entre les salariées et l'employeur, chaque partie doit proposer à l'autre des négociations afin d'aboutir à un accord[115]. En cas de non aboutissement à un accord, les parties ont le choix de poursuivre la procédure par voie de médiation ou de conciliation (art.480). En cas d'échec, suit la procédure d'arbitrage[116].

En fait, les conflits collectifs du travail sont réglés par une procédure de conciliation, de médiation et d'arbitrage, aboutissant à un compromis. Le règlement de ce genre de litige est effectué par confrontation des représentants du personnel et des représentants de l'employeur, ou l'employeur lui-même.

Section 2 : Les modes de résolution des conflits collectifs du travail voisins de l'arbitrage

Pour que la procédure arbitrale des conflits collectifs du travail s'ouvre, la loi prévoit qu'un conflit collectif suit certaines étapes de résolution qui, à l'échec de l'une suit l'autre. L'arbitrage est la dernière étape de résolution amiable des conflits collectifs du travail. C'est la raison pour laquelle que la procédure de conciliation **(§1)** et de la médiation **(§2)** s'avère nécessaire avant d'arriver à l'étape arbitrale des conflits collectifs du travail.

§1. La conciliation

La conciliation se définit d'abord(**A**).Elle peut prendre deux formes(**B**). La conciliation résout pacifiquement les conflits collectifs du travail(**C**).

[115] art.475 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[116] Art. 489 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011 ;

A. Définition

Concilier signifie rapprocher des personnes que leur opinion ou leur intérêt divise. Plus généralement, la conciliation désigne, d'une part, un accord par lequel deux personnes en conflit mettent fin à celui-ci, la solution du différend résultant non d'une décision de justice, ni même de celle d'un arbitre mais de l'accord des parties elles-mêmes et, d'autre part, la phase de procédure au cours de laquelle il est tenté de parvenir à cet accord par le biais d'un mode de règlement amiable du litige[117].

La conciliation est un des modes de règlement pacifique des conflits grâce auquel les parties s'entendent pour mettre fin à leur litige avec l'aide d'un tiers conciliateur.

Dans certains cas, le recours à la conciliation est un préalable pour pouvoir saisir le juge. C'est l'exemple de l'article 160 du CPF qui oblige l'époux demandeur en divorce de provoquer d'abord la réunion de conciliation du conseil de famille des époux avant d'introduire l'action en divorce. Dans d'autres cas, la conciliation est facultative.

C'est cas notamment en matière sociale et en cas de conflit individuel du travail, l'article 468 du code du travail dispose à cet effet que sans préjudice d'un règlement amiable facultatif sous forme de conciliation devant l'inspection générale et de la sécurité sociale, si les parties le souhaitent, la saisine du tribunal du travail est un droit pour le travailleur et l'employeur. Le préalable de conciliation peut également être prévu par convention entre les parties et s'impose dès lors à elles avant toute saisine de juridiction.

La conciliation peut donc prendre deux formes. Elle peut être judiciaire ou extrajudiciaire. D'où la nécessitent de les appréhender.

B. Types de conciliation

La conciliation peut être judiciaire ou extrajudiciaire.

I. La conciliation judiciaire

La conciliation judiciaire peut être définie comme un mode conventionnel ou amiable de règlement des litiges intervenant dans le cadre d'une instance judiciaire et sous l'égide du juge, par lequel les parties, avec ou non l'aide du juge ou d'un conciliateur bénévole que l'autorité judiciaire désigne à cette fin et qui a leur confiance, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de trouver une solution amiable au litige qui les oppose.

[117] Assoc. H. Capitant, *Vocabulaire juridique*, sous la dir. de G. Cornu, PUF, v. conciliation.

Si les parties décident ou acceptent de faire appel à un conciliateur, celui-ci doit faciliter la recherche d'une solution amiable.[118]

Comme l'indique l'épithète, pour pouvoir être judiciaire, une conciliation doit être mise en œuvre dans le cadre ou à l'occasion d'une instance judiciaire

La conciliation judiciaire ne saurait être réduite à une conciliation mise en œuvre dans le cadre d'une instance judiciaire : encore faut-il que son déroulement s'effectue sous l'égide du juge.

Cette égide ne doit pas être purement théorique mais se manifester par l'accomplissement d'actes judiciaires positifs - ordonnances, jugements, mesures d'administration judiciaire etc. - destinés à promouvoir, ordonner, contrôler la conciliation, voire simplement à la constater.

II. La conciliation extrajudiciaire

La conciliation est dite extrajudiciaire lorsqu'elle est mise en œuvre en dehors de toute instance judiciaire et que son initiative, son déroulement et l'exécution de l'éventuel accord en résultant, échappent à tout contrôle du juge[119]. L'extrajudiciaire suppose l'absence de tout lien avec le juge ou le monde judiciaire.[120]

Cette catégorie de conciliation, très vaste, peut être encore scindée en deux sous-catégories, qui distinguent selon que les modalités d'organisation de la procédure sont plus ou moins formelles : ainsi, la conciliation consensuelle, ou ad hoc se distingue de la conciliation institutionnelle par son absence de formalisme. Le recours à l'un ou l'autre de ces types de conciliation peut être décidé d'un commun accord par les parties, une fois le litige né.

La conciliation est dite ad hoc ou consensuelle[121] lorsque sa mise en œuvre, ses modalités d'application et son issue ne sont soumis à aucun formalisme particulier et dépendent de la seule volonté des parties en conflit, qui sont libres d'organiser la procédure comme elles l'entendent: « le consensualisme consacre la liberté d'expression du consentement ».

[118] B. FAGES, *op cit*, p.189, n°211.
[119] C. JARROSSON, *op.cit.*, p. 182, n° 362.
[120]. J. JOLY-HURARD, *Conciliation et médiation judiciaires, formes de conciliation,* Paris, PUAM, 2003, n°28.
[121] *Ibidem*

Concrètement, cette liberté signifie que les parties peuvent décider soit de négocier directement entre elles la solution du litige, soient de faire appel à un tiers. Dans ce dernier cas, libre à elles encore une fois de désigner une personne physique ou bien une personne morale et de lui confier une mission de conciliation plus ou moins active dont elles déterminent librement le contenu et la durée.

La conciliation est dite institutionnelle ou instituée lorsqu'elle est encadrée par une réglementation particulière, autrement dit, qu'elle « résulte de règlements de conciliation édictés par des organismes spécialisés[122] ». On trouve des exemples de conciliation institutionnelle chaque fois que la conciliation est organisée conformément à des dispositions réglementaires ou législatives ou encore, conformément aux dispositions d'un règlement ou du statut d'une institution spécialisée dans le règlement amiable des conflits, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale. EXEMPLE : CEBAC

C. La conciliation dans les conflits collectifs du travail

La conciliation dans les conflits collectifs du travail suit une procédure bien décrite par le code du travail burundais(**I**). Elle peut soit réussir (**II**) soit échouer(**III**).

I. Procédure

Le recours à la conciliation en cas des conflits individuels est différent de la conciliation en cas des conflits collectifs. En effet, la conciliation en cas de conflit individuel est facultative. A ce titre, l'article 468 du code du travail dispose que sans préjudice d'un règlement amiable facultatif toujours possible sous forme de conciliation devant l'inspection du travail, si les parties le souhaitent, la saisine directe du travail est un droit pour le travailleur et pour l'employeur.

En cas des conflits collectifs, le recours à la conciliation intervient après le non aboutissement de la procédure de négociation[123]. Elle est l'une des étapes prévues par le législateur burundais que les parties doivent passer avant de saisir le tribunal du travail. La conciliation est, en matière des conflits collectifs, un préalable obligatoire avant la saisine du tribunal du travail. Cela se traduit par l'ordre public des dispositions du code du travail.

[122] *Ibidem*
[123] Art. 480 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

En cas de conflit collectifs**,** l'étape de la conciliation suit l'échec de la négociation directe. La procédure de conciliation n'a pour objet que de favoriser le dialogue entre les parties à un conflit collectif afin de parvenir finalement à un accord qui pourra être constaté[124].

Elle s'exerce devant le fonctionnaire compétent, « l'inspecteur du travail de la sécurité sociale». Les parties sont convoquées par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale à un échange de vues sur l'objet du litige en vue de la conciliation[125]. Les parties comparaissent devant l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale afin de les rapprocher. L'objectif de cette conciliation est ici double : trouver un accord entre les parties et mettre fin au conflit.

Si l'une des parties ne comparait pas, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale dresse un procès-verbal de carence et convoque à nouveau les parties dans un délai n'excédant pas 48h. Il peut arriver que l'une des parties ne comparait pas de nouveau. Dans cette hypothèse, l'inspecteur du travail de la sécurité sociale dresse un rapport de non conciliation et établit un rapport sur l'état du différend[126].

Pratiquement, l'inspecteur conciliateur, comme tout juge, doit veiller au respect des principes directeurs de la procédure et notamment, au contradictoire, l'égalité des armes et à l'équilibre de l'accord. Il doit veiller à ce que les parties aient été informées de leurs droits respectifs (...). La conciliation par l'inspecteur présente des aspects originaux. Elle apporte une résolution amiable du différend à l'ombre du conflit. Ces garanties processuelles essentielles devront cependant connaître des aménagements nécessaires au bon déroulement de la conciliation comme l'absence de publicité des audiences de conciliation ou encore la possibilité pour l'inspecteur conciliateur d'avoir des entretiens individuels, des apartés, avec l'une ou l'autre des parties[127].

[124] G. COUTURIER, *droit du travail 2/ Les relations collectives de travai*l, Paris, PUF, 1991, p. 423.
[125] Art. 485 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[126] Art. 486, al.3 468 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[127] MINISTERE DE LA JUSICE EN FRANCE, le guide de la conciliation devant le tribunal d'instance et la juridiction de proximité, Guide à l'usage des magistrats, 2eme édition- janvier 2016, p. 11

II. Succès de la conciliation

La conciliation consiste en règlement des conflits collectifs du travail permettant d'éviter la proclamation de la grève ou du lock-out ou d'y mettre fin[128]. Cette phase de conciliation peut se terminer par un accord des parties sur le conflit. Les échanges de vues constatant l'accord de conciliation font l'objet d'un procès-verbal établi par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et signé par les parties[129].

Logiquement, le procès-verbal de conciliation indique les engagements des parties pour éviter toute difficulté liée à l'exécution. Le procès-verbal de conciliation constitue à mon entendement un contrat entre les parties. Le procès-verbal de conciliation constatant l'accord des parties sur le différend est exécutoire entre les parties dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent. L'accord de conciliation est déposé, par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ou par la partie la plus diligente, au greffe du tribunal du travail ou à défaut au greffe du tribunal de grande instance du lieu du travail[130].

Le régime juridique du procès-verbal de conciliation constant l'accord correspond à la fois à l'acte judiciaire et au droit des contrats. Il s'agit d'un acte judiciaire, d'abord, car il n'est pas doté de l'autorité de la chose jugée des décisions juridictionnelles et n'est pas susceptible de voies de recours.

Il s'agit d'un contrat, ensuite, car l'accord de conciliation a la force obligatoire entre les parties conformément à l'article 33 du code civil livre IIII et ne peut être remis en cause par une décision unilatérale. Il produit également un effet relatif et n'engage, en conséquent, que les parties signataires et non les tiers conformément à l'art. 63 du CCLIII.

III. Echec de la conciliation

Aux termes de l'article 489 du code du travail, en cas d'échec total ou partiel, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale établit un rapport sur l'état du différend, précisant notamment les points sur lesquels le différend persiste et la décision des parties de saisir le tribunal du travail ou le tribunal de grande instance, le cas échéant, ou le conseil d'arbitrage.

---

[128] F. CAYEUX, *Précis de législation du travail*, 9eme éd., Paris, Editions Eyroles, 1977, p. 118.
[129] Art. 487 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[130] Art. 488 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

Ce sont les points de désaccord qui font l'objet de renvoi soit devant le tribunal du travail soit devant le Ministre ayant le travail dans ses attributions qui crée le Conseil d'arbitrage si les litigants ont opté pour l'arbitrage.

Ici, on entend que l'option des parties de faire recours à l'arbitrage résulte de leur libre volonté car à défaut de saisir le conseil, les parties aux conflits collectifs de travail peuvent saisir le tribunal du travail.

§2. La médiation

La médiation se définit d'abord(**A**).Elle peut prendre deux formes(**B**). La médiation résout pacifiquement les conflits collectifs du travail(**C**)

A. Définition

La médiation se définit comme un « mode de règlement amiable des conflits consistant à confier à un tiers qualifié, indépendant, sans pouvoir de décision, impartial et tenu à la confidentialité, le médiateur, la mission d'entendre les parties en conflit et de confronter leurs points de vue au cours d'entretiens, contradictoires ou non, afin de les aider à rétablir une communication et à trouver elles-mêmes un accord mutuellement acceptable, total ou partiel» ou comme un « processus qui ne conduit ni à une décision de justice ni à une décision arbitrale, s'imposant l'une et l'autre de l'extérieur aux parties. Au terme de ce processus, les parties sont libres d'adhérer à l'accord qui aurait été conclu, leur seule obligation étant de s'y tenir si elles l'ont souscrit[131]».

La médiation est donc un processus structuré dont l'objectif est de permettre aux parties à un conflit d'en sortir selon des termes élaborés, formalisés et garantis par ces seules parties, grâce à l'intervention d'un tiers, le médiateur, qui a un rôle de facilitateur.[132]

La médiation fait partie des modes alternatifs de résolution des conflits. Elle implique l'intervention d'un tiers neutre, impartial et indépendant, le médiateur, lequel est un intermédiaire des relations[133]. La médiation crée du lien social, elle recrée du lien social, elle prévient les conflits et, le cas échéant, les règle[134].

---

[131] A. FORGE, *op.cit*, p.75.
[132] G. SNANOUDJ, *médiation et droit du travail*, p. 23, article disponible en ligne à l'adresse https://www. Cairn. Info/ revue-après demain -2015-2-page-23-htm
[133] A.P. NIYONKURU, *Droit judiciare1*(OCJ), cours, 1er BAC, UB, Bujumbura, 2014-2015, p. 22.
[134] A. FORGE, *op.cit*, p.76.

D'abord, la médiation a pour fonction de créer du lien social dans l'entreprise en plaçant l'échange et la discussion au cœur du processus. Ensuite, elle recrée du lien social lorsque le dialogue a été rompu ; le médiateur joue alors un rôle important : recréer des bases pour dialoguer afin d'aboutir au résultat souhaité. Puis, il s'agit d'un procédé qui prévient les conflits et qui permet d'éviter qu'une situation ne se dégrade, d'empêcher qu'un risque ne survienne, de résoudre un différend ou un problème à sa source, avant qu'il ne se propage.

Enfin, la médiation règle les conflits, donc tente de mettre un terme au différend et ainsi éviter un contentieux en trouvant un accord entre les « médiés ».

B. Types de médiation

Comme la conciliation, la médiation peut donc être judiciaire ou conventionnelle.

I. La médiation judiciaire

La médiation judiciaire est celle par le juge saisi d'un litige peut, après avoir recueilli l'accord des parties, désigner une tierce personne afin d'entendre les parties et de confronter leurs points de vue pour leur permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose[135].

II. La médiation conventionnelle

La médiation conventionnelle s'entend de tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence[136]. La médiation conventionnelle est menée en dehors de toute instance judiciaire. C'est un processus volontaire des parties qui tentent de régler par la voie amiable un différend.

C. La médiation dans les conflits collectifs du travail

En droit positif burundais, la médiation est présente dans le domaine des conflits collectifs du travail. La médiation et la conciliation sont donc des procédures alternatives dans le domaine des conflits collectifs du travail[137]. Elle intervient après l'échec des négociations entre l'employeur et les organisations syndicales ou les travailleurs.

---

[135] A. FORGE, *op.cit*, p.76
[136] *Ibidem.*
[137] G. COUTURIER, *op.cit,* p. 426.

Les parties ont un choix parmi les deux. Elles peuvent opter soit pour la médiation soit pour la conciliation[138]. La doctrine admet qu'elle peut s'ouvrir en cas d'échec de la conciliation, soit directement et sans tentative préalable de conciliation si les deux parties sont d'accord[139].

La désignation du médiateur et le déroulement de la procédure de médiation s'avère nécessaire(**I**). Le médiateur émet une recommandation (**II**) qui peut être acceptée(**III**) ou rejetée(**IV**) par les parties au conflit collectif du travail.

I. Désignation du médiateur et la procédure de médiation

Le ou les médiateurs sont désignés de commun accord par les parties en vue de favoriser le règlement amiable de leur conflit[140].L'initiative de la procédure appartient aux parties. La procédure de médiation peut également être engagée par le comité national du dialogue social sur demande des parties en conflit, par autosaisine ou sur demande du Ministre ayant le travail dans ses attributions[141].

La question qui se pose ici est de savoir comment de déroule la procédure devant le médiateur. La doctrine nous montre que la procédure devant le médiateur est orale et écrite[142]. Les parties remettent au médiateur les mémoires contenant leurs observations. Les médiateurs sont choisis sur une liste des personnalités, dressée après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salaries les plus représentatives. Ils sont choisis en fonction de leur de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Le médiateur dispose des larges pouvoirs pour s'informer de la situation des entreprises et de celle des travailleurs intéressés par le différend. Il peut recourir aux offices de toutes personnes de l'éclairer. Il est tenu au secret professionnel quant aux documents qui lui ont été communiques et aux faits portés à sa connaissance pendant sa mission[143].

[138] Art. 480 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[139] A. BRUN et H. GALLAND, *op.cit*, p.538.
[140] Art.481de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[141] Art. 482 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[142] A. BRUN et H. GALLAND, *op.cit*, p.539.
[143] *Ibidem*

II. La recommandation du médiateur

Le médiateur peut, dans un premier temps, tenter de concilier les parties puis, dans un second temps, leur soumettre, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai de 15 jours francs à compter de sa désignation. Ce délai peut être prorogé avec leur accord[144].

III. Acceptation de la recommandation

Les parties peuvent accepter la recommandation du médiateur. L'accord des parties sur la recommandation du médiateur lie celles qui ne l'ont pas rejeté[145].L'accord des parties sur la recommandation peut être tacite ou exprès.

IV. Rejet de la recommandation

Si dans le délai de huit jours, une des parties notifie par lettre recommandée avec accusé de réception sa décision dûment motivée de refuser la proposition formulée, le médiateur en informe aussitôt la ou les autres parties au conflit[146].

En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur[147].

Enfin un rapprochement entre la médiation et l'arbitrage parait utile. En effet, la médiation se distingue de l'arbitrage du fait que la médiation favorise l'émergence d'une solution commune. Le tiers intervenant comme médiateur a pour mission d'inviter les parties au dialogue. Par contre, l'arbitre prend une sentence qui impose une solution.

La médiation diffère également de la conciliation puisque contrairement à cette dernière, elle ne consiste pas simplement en une tentative de rapprochement des parties, mais se veut une procédure de propositions précises de solutions, en vue du règlement du conflit, sans pour autant que celles-ci aient une valeur obligatoire pour les parties, comme c'est le cas pour la

[144] Art. 483de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[145] Art. 483 al.4 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[146] Art. 483 al.3 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[147] Art. 484 al.de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

sentence arbitrale. C'est ainsi que la tâche du médiateur est donc différente non seulement du conciliateur qui cherche seulement le « juste milieu », mais encore de l'arbitre, qui tranche les points précis sur lesquels porte le conflit.

Section 3 : L'étape arbitrale des conflits collectifs du travail

Le droit du travail constitue un domaine juridique où l'arbitrage ne peut plus pénétrer sauf imposition du législateur[148]. Le législateur burundais s'est aussi préoccupé de cette question. L'arbitrage des conflits collectifs du travail résulte du choix des parties (travailleurs et employeur) après l'échec de la procédure légale de conciliation ou de médiation[149].

Cette procédure d'arbitrage est conforme aux principes posés par l'Organisation Internationale du Travail, en matière de règlements de conflits du travail. En effet, la Recommandation n° 92 sur la Conciliation et l'Arbitrage volontaires, adoptée par la Conférence Internationale du Travail (C.I.T.) en 1952, stipule que « si un conflit a été soumis pour règlement final à l'arbitrage avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient, tant que la procédure d'arbitrage en cours, être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out et à accepter la décision arbitrale ». Cependant, elle préconisait l'existence d'une volonté des parties dans le choix de cette procédure.

Dans cette sphère de liberté, caractérisée par l'autonomie de la volonté, le législateur burundais leur offre cependant la possibilité d'utiliser la voie légale qu'il a lui-même établie. La clause compromissoire insérée dans une convention collective ou dans un accord collectif du travail est observée comme une convention d'arbitrage. A cet effet, l'article 528,7° du code du travail dispose que la convention collective mentionne la procédure de conciliation et d'arbitrage à observer pour le règlement des différends entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

[148] H. MOTULSKY, *op.cit*, p.113.
[149] Art. 484 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

Nous trouvons utile de partir aux critères permettant de qualifier qu'une institution est arbitrale (§1) avant d'aborder le conseil d'arbitrage comme organe de résolution des conflits collectifs du travail (§2).

§1er. Les critères de qualification d'une institution arbitrale

La doctrine nous montre que la qualification d'arbitrage implique la réunion de quatre critères[150] :

1. Le choix libre de recourir à l'arbitrage ;
2. Le choix libre de l'arbitre ;
3. Une procédure qui respecte les garanties fondamentales du droit ;
4. Une décision dotée de l'autorité de la chose jugée.

Si l'un de ses éléments manque, la procédure adoptée ne peut être qualifiée d'arbitrage.

A. Le recours libre à l'arbitrage

Le principe de base est que le recours à l'arbitrage est libre et volontaire. Cela se manifeste dans un contrat d'arbitrage qui, sa conclusion requiert le consentement des parties contractantes. C'est vrai que l'arbitrage émane essentiellement de la volonté des parties[151]. Il puise en principe sa source dans un accord de volonté des parties, de telle sorte que c'est cette volonté qui investit l'arbitre.

B. Le choix libre de l'arbitre

L'arbitrage se distingue fondamentalement de la justice étatique en offrant aux parties la faculté de choisir à qui elles vont confier la mission de juger leur différend. Les parties sont libres de désigner l'arbitre de leur choix. Elles n'ont évidemment pas à motiver ce choix.

Le recours à une institution d'arbitrage peut affecter l'exercice de ce droit. Par exemple, le règlement d'arbitrage de la Chambre de commerce internationale (CCI), dont le siège est à Paris, prévoit que « lorsque les parties sont convenues de recourir à un arbitre unique, elles peuvent le désigner d'un commun accord (...). Faute d'entente entre les parties dans un délai de trente jours (...), l'arbitre unique est nommé par la Cour d'arbitrage de la CCI »[152].

---

[150] T. CLAY, *L'arbitrage en droit du travail : quel avenir après le rapport Barthélémy-Cette ?*, Dr. Soc., 2010, p. 930.
[151] N. MOHAMED, *l'intervention du juge dans la procédure arbitrale*, p30.
[152] Chambre de commerce internationale, règlement d'arbitrage, art. 12-3

Selon le même règlement[153], « lorsque les parties sont convenues que le litige sera résolu par trois arbitres, chacune des parties (...) désigne un arbitre (...). Le troisième arbitre, qui assure la présidence du tribunal arbitral, est nommé par la Cour d'arbitrage à moins que les parties ne soient convenues d'une autre procédure ».

Il revient donc aux parties, dans l'arbitrage CCI, de convenir spécialement (avant ou après le déclenchement de l'arbitrage) qu'elles-mêmes ou les deux premiers arbitres nommés désigneront le troisième arbitre, président du tribunal arbitral.

C. Le respect des garanties fondamentales du droit

Au titre des garanties fondamentales du droit, un arbitrage équitable repose sur des principes gouvernant un procès équitable. En effet, le droit processuel offert aux justiciables des garanties procédurales. Ces dernières sont donc reconnues sur le plan international que sur le plan national. Elles sont donc relatives à la publicité, à la célérité et à l'équité de la procédure[154]. Partant de l'idée que l'arbitre est un juge (privé), l'indépendance et l'impartialité de l'arbitre constitue également des garanties essentielles d'un arbitrage équitable.

En matière d'arbitrage, toutes les garanties ne sont pas requises. Ainsi, la règle de publicité des débats est écartée en raison du principe de la confidentialité de l'arbitrage.

I. L'indépendance de l'arbitre

L'indépendance dans son acception la plus simple et la plus générale évoque l'idée de liberté et d'autonomie. L'état d'indépendance est étroitement lié à l'absence d'autorité. Appliqué à l'arbitrage, cela signifie que l'arbitre doit être libre lorsqu'il effectue sa mission, qu'il ne doit être subordonné à quiconque[155].

L'indépendance d'un arbitre peut s'apprécier notamment vis-à-vis des parties ou de leurs conseils, mais ce ne sont pas les seules hypothèses. En ce qui concerne l'indépendance du juge classique, elle s'apprécie quant à elle vis-à-vis de l'autorité publique, c'est-à-dire vis-à-vis du pouvoir exécutif qui le désigne[156].

---

[153] Chambre de commerce internationale, règlement d'arbitrage, art. 12-4 et 12-5.

[154] Art.14,§1 du Pacte International relatif aux droits civile et politiques.

[155] M. SCHURMANS, *L'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre: entre apparence et réalité,* mémoire, Université Catholique de Louvain(UCL), Faculté de droit et de criminologie, A/A : 2016-2017, p.7.

[156] M. SCHURMANS cité par T. CLAY, « *Qui sont les arbitres internationaux : approche sociologique* » in Les arbitres internationaux Colloque du 4 février 2005, Paris, Société de Législation Comparée, 2005, pp. 236 et 236.

En d'autres termes, l'indépendance s'apprécie au regard de l'autorité de désignation, que ce soient les parties dans le cas d'un arbitrage ou les pouvoirs publics dans le cas d'un procès ordinaire. L'indépendance de l'arbitre est de l'essence de sa fonction juridictionnelle.

II. L'impartialité de l'arbitre

Dans une perspective générale, la qualité d'impartialité s'entend d'une absence de parti pris ou de préjugé[157]. Comparée à l'indépendance, l'impartialité est une notion plus subjective[158]. En effet, elle a trait à l'attitude que l'arbitre adopte vis-à-vis des parties et du fond du litige. La doctrine la décrit comme « une disposition d'esprit ou un état psychologique»[159].

A la différence de l'indépendance, l'impartialité est une notion abstraite, non tangible. Partant, il est plus difficile de la mesurer et de la démontrer. A l'inverse de l'indépendance qui s'apprécie en début de procédure, l'impartialité se constate plutôt pendant la procédure car elle se manifeste par des partis pris, des gestes, des attitudes ou des comportements adoptés par l'arbitre.

L'impartialité de l'arbitre se caractérise par son aptitude litige sans préjugé[160]. Afin de garantir l'impartialité de l'arbitre, il existe un moyen préventif qui fait que l'arbitre qui suppose en sa personne une cause de récusation doit en informer les parties.

III. La célérité de l'arbitrage

La nature contractuelle de l'arbitrage efface quelque peu la nécessite de faire référence à l'exigence de célérité telle qu'elle résulte de l'article 14 pacte international relatif aux droits civils et politiques et l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme .

En effet, l'un des attraits de l'arbitrage consiste dans sa rapidité ; et cet avantage est réel, au moins lorsque l'arbitrage n'est pas pathologique. Il s'ensuit que, le plus souvent, les parties impartissent un délai à l'arbitrage durant lequel il est tenu de rendre sa sentence. Les parties peuvent arrêter directement le délai, elles peuvent aussi le faire par référence à un règlement d'arbitrage. Dans ce cas, l'arbitre est tenu de statuer dans le délai. La prorogation du délai est possible.

---

[157] Définition du Dictionnaire Larousse
[158] M. SCHURMANS cité par D. HASCHER, « *Independence and impartiality of arbitrators : 3 issues* », Am. U. Int'l. L. Rev., 2012, vol. 27, Issue 4, p. 792.
[159] M. SCHURMANS cité par PH. FOUCHARD, E. GAILLARD, B. GOLDMAN, *Traité de l'arbitrage commercial international*, Paris, Litec, 1996, p. 582.
[160] S. GUINCHARD et al. , *op.cit.* , p.746.

Si les parties n'ont pas fixe délai, la mission des arbitres ne dure que six mois à compter du jour où le dernier d'entre eux l'a acceptée. Il reste alors de s'interroger sur le délai raisonnable.

En effet, on peut concevoir que le droit qu'a toute personne à ce que sa cause soit entendue dans un délai raisonnable doit être respecté par l'institution arbitrale car la sentence doit être conforme aux exigences de l'ordre public national et même international.

Un arbitre ne s'acquitte passe sa mission dans un délai raisonnable, les parties peuvent y mettre fin, au besoin en s'adressant au tribunal.

IV. L'équité de l'arbitrage, l'égalité des armes

L'arbitrage tend à la satisfaction de l'idéal du procès équitable. La satisfaction des impératifs du procès équitable est assurée à travers une procédure informelle et flexible. Cette flexibilité est l'instrument de l'équité de la procédure arbitrale. Elle permet de respecter l'égalité des parties[161].L'équité de l'arbitrage implique aussi la motivation des sentences arbitrales. En matière d'arbitrage interne, la sentence arbitrale doit être motivée[162] .

V. Le principe de la contradiction

L'article 36 du code de procédure civile dispose que nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée. Appliqué en matière d'arbitrage, le principe de la contradiction est un principe de droit processuel.

Ce principe implique qu'au cours de l'instruction, les parties doivent être mises en mesure de discuter l'ensemble des prétentions et moyens exposés ainsi des preuves produits par son adversaire. Cette exigence se réalise au moyen des communications qui doivent intervenir en temps utile.

Au même titre que les parties, l'institution arbitrale ou le tribunal arbitral est tenu d'observer le principe de la contraction[163]. Serges GUINCHARD écrivait à cet effet que la méconnaissance du principe de la contradiction est sanctionnée par la nullité de la sentence arbitrale.

---

[161] E. LOQUIN, *l'arbitrage entre droit et équité*, p.21, General Report disponible sur le site ,http://www.iapl-2011-congress.com/Inhalt/Papers/General Reports/General Report - Loquin - l%27arbitrage entre droit et %C3%A9quit%C3%A9.pdf cosulté le 24/1/2023.

[162] Art.363 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, p3-45.

[163] S. GUINCHARD et al, *op. cit*, p.754

D. Autorité de la chose jugée de la sentence

L'autorité de chose jugée ou l'autorité de la chose arbitrée est un mécanisme qui interdit aux parties ayant participé à une instance ayant abouti à une décision, de saisir de nouveau les tribunaux pour obtenir une autre solution sur la même question[164]. Cette définition doctrinale ne pose pas de difficultés particulières. Il en découle un effet négatif : extinction de tout nouveau droit d'action sur un même litige.

Si l'autorité de la chose jugée est reconnue à la sentence arbitrale par le fait qu'une juridiction s'efface si une autre juridiction a déjà tranché le même litige. L'arbitre est considéré comme l'égal du juge. Les décisions de l'arbitre sont donc considérés comme acceptables par l'ordre juridique étatique.

Ainsi, pour qu'une décision soit reconnue comme ayant autorité de chose jugée, l'élément déterminant n'est pas la décision elle-même, mais la personne qui l'rendue. L'acceptabilité de la décision dépend donc du statut de celui qi l'a rendue[165]. C'est pourquoi la reconnaissance de l'autorité de la chose jugée aux sentences arbitrales est un témoignage de l'assimilation, non pas des fonctions de juges et d'arbitres, mais de leur statut.

Quelle que soit la nature de la décision de l'arbitre, elle aura autorité de la chose jugée : décisions en droit ou en équité, décisions d'accord-parties ou même décisions gracieuses[166].

§2. Description du conseil d'arbitrage

L'arbitrage est prévu par le code du travail burundais de 2020 comme mode de résolution des conflits collectifs du travail à côté de la conciliation et de la médiation. La procédure de résolution des différends collectifs du travail obéit aux certaines étapes procédurales avant que les litigants saisissent le tribunal compétent.

L'arbitrage dont je parle ici est institué par le Ministre ayant le travail dans ses attributions[167]. Il est institué après l'échec total ou partiel de conciliation devant l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale[168] ou après l'échec de la médiation.

---

[164] T. CLAY, *l'arbitre,* thèse de doctorant en droit de l'université Panthéon –Assas, Paris, Dalloz, 2000, p.90.
[165] *Idem,* p.93.
[166] *Ibidem*.
[167] Art. 491 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[168] Art. 489 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

Ici, le rapport établi à cet effet par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale précise la décision des parties de saisir le conseil d'arbitrage[169]. On retient donc que les parties s'entendent pour continuer la procédure par voie arbitrale. Cette décision des parties de saisir le conseil d'arbitrage est alors comparable au compromis d'arbitrage.

A. Composition du conseil d'arbitrage

Après l'échec d'une procédure de conciliation voire de médiation, il peut subsister un désaccord total ou partiel du conflit. Ce dernier peut être soumis à une procédure d'arbitrage légalement prévue par le code du travail burundais. La mission du conseil d'arbitrage consiste à trancher les points de désaccord que font apparaitre soit le procès-verbal de non-conciliation, soit les rejets de la proposition du médiateur[170].

Le conseil d'arbitrage institué à cet effet est composé comme suit :

- Le directeur général ayant le travail dans ses attributions ou son représentant ;

- Un représentant des employeurs ;

- Un représentant des travailleurs ;

- Deux personnalités désignées par le ministre ayant le travail dans ses attributions en raison de leur autorité morale ou de leurs compétences en matière économique ou sociale[171].

Etant donné que le recours à l'arbitrage résulte de l'accord des parties, ce dernier est comparable au compromis de droit commun. Ainsi, eu égard à cette composition du conseil d'arbitrage, le représentant de l'employeur provient dans des organisations des employeurs notamment AEB et le représentant qui défend les intérêts des travailleurs provient dans des organisations syndicales des travailleurs notamment COSYBU. De façon illustrative, dans un conflit collectif opposant l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs "S.T.U.B.", dans une sentence rendue à Bujumbura en date 11avril 2003, le conseil d'arbitrage était composé dans le respect de l'article 491 du code du travail.

[169] Art.489 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[170] Art. 484 et 489 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[171] Art. 491 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.

B. De l'exclusion de la composition du conseil d'arbitrage

Sont exclus de la composition du conseil d'arbitrage, les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le conflit[172]. Le but de cette exclusion est d'éviter que le conflit soit traité par des mêmes personnes. Il faut que le conseil d'arbitrage soit autrement comme il se fait devant les juridictions du second degré. J'assimile a conciliation comme une instance au premier degré et l'arbitrage au second degré.

C. De l'instruction du dossier

Le conseil d'arbitrage instruit le différend et arrête la sentence dans les quatre jours suivant la réception du dossier complet de l'affaire[173]. La question de savoir où et dans quelles conditions et quelles manières le conseil d'arbitrage instruit le dossier se pose. Le code du travail ne règle pas cette question. Mais le code procédure civile en son article 358 dispose le tribunal arbitral suit les règles de procédures établies pour les juridictions. Le conseil d'arbitrage doit donc garantir aux parties un procès équitable. Dans cette perspective, e l'ordre public processuel doit s'imposer qu'à l'institution d'arbitrage qui est le conseil d'arbitrage. On pense ici au respect des principes directeurs gouvernant tout procès.

Par le fait du caractère juridictionnel de l'arbitrage, les arbitres rendent une sentence ayant autorité de force jugée. Ils rendent véritablement la justice. L'arbitrage est un mode privé de justice. En effet, le principe dispositif s'applique du fait que le conseil d'arbitrage statue sur les points sur lesquels persiste le conflit.

L'objet du litige est ici déterminé par rapport aux points de désaccord du conflit. Cette application est la même que celle prévue en matière civile. A cet effet, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant[174].

[172] Art. 491, al.3 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[173] Art. 492, al.1 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[174] Art. 28 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, p3-45.

Comme dans une procédure ordinaire, le conseil d'arbitrage doit respecter le principe de la contradiction entre les parties. Nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée. Est nulle toute disposition d'un jugement ou arrêt qui condamne une personne non partie ou appelée à l'instance[175]. Appliqué au conseil d'arbitrage, le principe du contradictoire a pour finalité première d'assurer une certaine égalité entre les parties. Composante du droit au procès équitable, il fait partie du principe de l'égalité des armes et des droits de la défense.

La doctrine admet que la spécificité de l'arbitrage dans les conflits collectifs obéit à des règles qui lui sont propres. Cela se manifeste aux pouvoirs des arbitres. En effet, l'arbitre social statue en droit sur les conflits juridiques c'est-à-dire sur des questions relatives à l'interprétation et à l'exécution des lois, des règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et en équité sur les autres conflits notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives[176].

Dans le premier cas, une analogie existe entre l'arbitre social et l'arbitre civil ou commercial institué selon le droit commun. L'un et l'autre sont censés dire le droit. Dans le second cas, une ressemblance apparait avec l'arbitre amiable compositeur.

D. L'exécution de la sentence arbitrale

La sentence arbitrale est l'acte par lequel, en vertu des pouvoirs dont la convention d'arbitrage les investit, les arbitres tranchent les questions litigieuses qui leur ont été soumises par les parties ; C'est la décision que les arbitres rendent sur la contestation qui leur est déférée[177]. Le conseil d'arbitrage est tenu de notifier immédiatement les parties[178]. En cas de conciliation la sentence et exécutée immédiatement et le procès-verbal de conciliation est transmis au tribunal du travail pour apposer la formule exécutoire[179]. La sentence arbitrale doit être motivée et elle est signée par chacune des arbitres[180].

[175] Art. 36 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, p3-45.
[176] H. MOTULSKY, *op. cit.*, p. 120.
[178] Art. 493, al.1 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[179] Art. 493, al.2 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020, pp.1940-2011.
[180] Art. 363 de la loi n°1/010 portant code de procédure civile, B.O.B n°5 bis/2004, p3-45.

E. Illustration pratique

Sur ce point, la sentence arbitrale du 11avril 2003 née d'un conflit collectif entre l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs de l'Université du Burundi[181] nous permet d'illustrer notre cas. Mais l'exécution de cette sentence est devenue un travail difficile. La dite sentence était rédigée dans les termes suivants :

I. Résumé des faits et allégations des parties en conflits tirés du dossier.

a. Doléances du syndicat STUB

1. La stabilisation des personnels de l'Université du Burundi en application d'un taux de 70% pour tous les travailleurs toutes catégories confondues. Le relèvement général doit tenir compte des salaires de base atteints par chaque travailleur.

2. La réclamation d'une gestion transparente des carrières par 'établissement d'un barème correspondant à chaque grade.

3. L'avancement de grade par le jeu du « BONUS ». Cette question n'a pas fait l'objet de concertation et lèse les intérêts fondamentaux des travailleurs en causant un manque à gagner par rapport aux statuts de 1990.

4. La révision en baisse du niveau de recrutement des lauréats de l'ISCO constitue une mesure discriminatoire contraire à la loi.

b. Position de la Direction de l'Université du Burundi.

1. La plupart des revendications des travailleurs du syndicat STUB pouvaient être satisfaites si le syndicat avait accepté la mise sur pied d'une commission technique ad hoc au sein de l'Université
2. La stabilisation du personnel enseignant a été dictée par un impératif d'aligner leurs salaires à ceux des universités de la Sous-Région qui pratiquent des salaires plus motivants, notamment l'Université Nationale de BUTARE.
3. L'augmentation des salaires pour les autres catégories du personnel est un problème à poser au Gouvernement moyennant un argumentaire plus solide de la part du syndicat et de la direction.

[181] Sentence arbitrale rendu le 11avril 2003 par conseil d'arbitrage siégeant à Bujumbura disponible sur le site https://votresalaire.bi/droit-du-travail/conventions-collectives-du-burundi/conflit-collectif-entre-l-universite-du-burundi-et-le-syndicat-des-travailleurs-stub---2003.

4. Quant au Bonus, il s'agit d'une bonification accordée au personnel qui a atteint le salaire le plus élevé par rapport au salaire du grade de promotion.

5. Pour les lauréats de l'ISCO, la décision prise est une correction d'une injustice à l'égard d'autres catégories des personnels qui ne lèse aucun droit acquis.

II. Le conseil d'arbitrage

- Vu le rapport général sur l'état du différend collectif précisant notamment les points sur lesquels le différend subsiste;

- Vu le rapport général du Cadre de Négociation entre la représentation de l'Université du Burundi et la représentation syndicale en vue de la normalisation du fonctionnement de l'Université du Burundi;

Vu les pièces du dossier d'où ressortent les faits et les allégations des parties en conflit;

- Vu les articles 198 à 201, 220 à 222 du Code du travail

- Vu l'article 73 du code du travail ;

- Vu les statuts des personnels de l'Université du Burundi de 1990 et 2000 :

- Vu le manque de dialogue social entre la Direction de l'Université du Burundi et les travailleurs,

- Etant donné que le rehaussement de 70% du salaire ne concerne que le premier grade de recrutement des enseignants et que les derniers grades de cette même catégorie n'ont reçu qu'une augmentation de l'ordre de 25% ;

- Après avoir examiné le dossier et auditionné contradictoirement les parties en conflit ;

- Statuant incidemment sur les récents évènements survenus au campus universitaire de MUTANGA depuis la mise en place du processus de règlement du différend ;

Pour tous ces motifs ;

Décide :

1. L'irrecevabilité du rehaussement de 70% du traitement applicable à tout le personnel

2. Que les autorités compétentes prévoient dans le prochain budget le relèvement du salaire de recrutement de 25% en faveur des personnels autres que les personnels enseignants.

3. La mise en place d'une gestion transparente de la carrière des personnels de l'Université du Burundi et l'élaboration d'un barème le plus complet possible.

4. La mise en exécution des accords antérieurement conclus.

5. La nécessité urgente de créer à l'Université du Burundi un cadre permanent de dialogue et de concertation permettant une meilleure circulation de l'information entre le personnel et la Direction. Il faut entre autres mettre sur pied un conseil d'entreprise dans les meilleurs délais.

6. La mise sur pied dans les meilleurs délais d'une commission paritaire pour l'harmonisation des statuts de 1990 et 2000 afin de corriger les irrégularités provoquées par la mise en application des derniers statuts, ceci dans le strict respect des droits acquis.

7. La prise immédiate, par l'autorité rectorale, de toutes les dispositions pertinentes pour mettre fin à toute provocation de nature à augmenter la tension au sein de l'Université du Burundi durant tout le processus de règlement du conflit et à s'abstenir de tout licenciement durant cette période.

8. L'arrêt immédiat de toute perturbation de l'ordre de la part des tiers au sein de l'Université en l'occurrence les étudiants.

Ainsi rendu à Bujumbura par les membres du Conseil d'Arbitrage le 11 Avril 2003.

- NDIKUMWAMI André : Président ;
- KIRAHUZI Aloys : Assesseur Employeurs ;
- HAJAYANDI Pierre Claver : Assesseur Travailleurs ;
- CISHANAYO Antoine : Assesseur Indépendant ;
- NZEYIMANA Claver : Assesseur Indépendant.

Si nous analysons cette sentence, nous retenons que la rédaction de la sentence respecte le style de rédaction d'un jugement d'un tribunal étatique. La sentence comprend l'exorde, la partie des motifs et le dispositif. Ensuite, la composition du conseil d'arbitrage prévue par le code du travail en vigueur au moment du conflit était respectée.

C'est l'exécution de la sentence qui a suscité des problèmes. Etant donné que la sentence arbitrale était exequaturée par le tribunal du travail en Mairie de Bujumbura pour son exécution. Depuis la date du prononcé de la sentence, et malgré les multiples instances de S.T.U.B., la direction de l'Université du Burundi n'a jamais voulu exécuter cette sentence. Le S.T.U.B. a fini par demander au tribunal du travail en mairie de Bujumbura pour user ses

compétences pour que la sentence soit exécutée. C'est ainsi que le président du travail en Mairie de Bujumbura a adressé au recteur de l'université du Burundi la correspondance n° 552/08/144/2007 lui demandant en substance d'exécuter la dite sentence en vertu de l'article 201 du code du travail de 1993.Afin de veiller à ce que cette sentence soit exécutée correctement, le S.T.U.B. s'est mis d'accord avec la direction de l'université du Burundi de la mise sur pied d'une commission créée par la lettre du Recteur n°2007/R730/Corn du 13 novembre 2007 chargée du suivi de la mise en œuvre des dispositions de la sentence arbitrale[182].

Malgré l'accomplissement de la mission de la commission, les difficultés d'exécution de ladite sentence arbitrale ont subsisté du fait que deux ordonnances de mise en exécution de la sentence arbitrale ont vu le jour. Il s'agit de l'ordonnance ministérielle n° 610/540/1005 du 16 aout 2011portant mise en exécution de la sentence arbitrale d'un conflit collectif entre l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs« S.T.U.B.», l'ordonnance ministérielle conjointe n° 610/540/1627/2012 du 19 juin 2012 portant mise en exécution de la sentence arbitrale d'un conflit collectif entre l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs« S.T.U.B.» et l'ordonnance ministérielle conjointe n° 610/540/1284/2012 du 30 juillet 2012 portant nomination des membres de la commission chargée de l'orientation de mise en exécution de la sentence arbitrale du 11avril 2011 née d'un conflit collectif entre l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs« S.T.U.B.».

[182] https:// alrei.org/research /data-bases/ collective-agreements/burundi-conventions-collectives/ rapport-des-travaux – de- la-commission- charge- du- suivi –de- la- mise –en -œuvre -des -dispositions –de- la -sentence -arbitrale -du 11avril 2003.

Conclusion du chapitre

Dans le présent chapitre traitant l'arbitrage comme moyen de résolution des conflits collectifs du travail, nous avons d'abord délimité la notion de conflit du travail qui peut être soit un conflit collectif du travail soit un conflit individuel du travail. Les conflits individuels du travail se distinguent des conflits collectifs du travail. Trois critères dont l'intérêt collectif ou individuel, la qualité des parties en conflit et l'intention du demandeur nous ont permis de les distinguer.

Ensuite, nous avons songe aux autres modes de résolution amiable des conflits collectifs du travail voisins de l'arbitrage : la conciliation et la médiation. Et enfin, nous avons appliqué l'arbitrage aux conflits collectifs du travail.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de ce travail, il convient de revenir sur les idées essentielles qui ont été développées. Notre étude était scindée en deux chapitres. La première était articulée sur la notion d'arbitrage. Au cours ce chapitre, nous avons essayé de délimiter l'arbitrage comme une institution tirant son fondement dans la volonté des parties exprimée dans une convention d'arbitrage. Cette dernière se manifeste soit par clause compromissoire soit par compromis. L'arbitrage est caractérisé par sa nature conventionnelle d'une part et sa nature juridictionnelle d'autre part.

Le caractère conventionnel de l'arbitrage signifie que la justice des arbitres repose sur la volonté des parties exprimée soit dans un compromis soit dans une clause compromissoire insérée dans un contrat principal. Le caractère juridictionnel de l'arbitrage signifie que l'arbitre est considéré comme un juge privé dans la mesure où la sentence qu'il rend s'impose aux parties comme un acte juridictionnel.

L'arbitrage, appliqué en droit du travail, a une connotation différente de l'arbitrage de droit commun. L'ordre public des dispositions du code du travail fait que la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail et nulle et que le compromis conclu postérieurement après la résiliation du contrat de travail peut paraître valable.

Dans notre travail, en développant la notion d'arbitrage, nous avons également songé à l'instance arbitrale qui, au fur du temps, une fois mise en mouvement aboutit à la sentence qui s'impose comme un jugement d'une juridiction étatique. L'instance arbitrale s'est analysé sous deux angles dont l'un concerne la mission arbitrale confiée aux arbitres et l'autre angle concerne le déroulement de l'instance arbitrale. La mission arbitrale fait que les arbitres sont investis des pouvoirs et leur incombent des obligations. Le déroulement de la procédure arbitrale comprend les étapes allant de la saisine de l'arbitre jusqu'à l'exécution de la sentence. Le déroulement de la procédure arbitrale est également encadre par les principes gouvernant le procès civil.

Le second chapitre quant à lui traite l'arbitrage comme un mode de résolution des conflits collectifs du travail. En effet, au cours ce chapitre, nous avons essayé de délimiter en premier lieu la notion de conflit du travail laquelle prend deux formes à savoir un conflit individuel qui oppose un travailleur à son employeur sur un intérêt individuel et un conflit collectif qui oppose une collectivité des travailleurs à son employeur sur des intérêts collectifs.

L'intérêt en jeu est le premier élément distinctif des conflits individuels aux conflits collectifs du travail. L'action est mise en mouvement soit par les travailleurs eux-mêmes soit par une organisation syndicale lorsque les intérêts collectifs à défendre sont soit d'ordre juridiques, soit d'ordre économiques. A côté de ce critère, s'ajoute la qualité des parties. Cette dernière permet d'opérer la distinction entre les conflits collectifs et les conflits individuels du travail du fait qu'on peut parler d'un conflit collectif dans la mesure où les travailleurs concernés dépassent un et que la commune action s'impose pour sauvegarder leurs intérêts collectifs. L'intention du demandeur peut permettre d'opérer un tri entre un conflit individuel et un conflit collectif du travail en ce sens qu'un travailleur peut dans agir dans l'intérêt commun de ses camarades. On recherche donc son intention pour découvrir que conflit du travail en jeu est individuel ou pas.

En second lieu, nous avons essayé de s'interroger sur les modes de résolution des conflits collectifs du travail voisins de l'arbitrage tels la conciliation et la médiation. Et enfin, nous avons analysé l'étape arbitrale des conflits collectifs du travail. En effet, dans notre législation sociale, l'arbitrage est conçu comme un mode légal de résolution des conflits collectifs du travail. Il est envisageable à la suite d'un échec d'une procédure de conciliation ou de médiation, d'où l'étude de la conciliation et de la médiation.

L'arbitrage des conflits collectifs du travail en droit burundais est assuré par un organe institué par la Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi dénommé Conseil d'Arbitrage qui arrête une sentence assimilable à un accord collectif du travail. A côté de cet organe, le tribunal du travail et le tribunal de grande instance sont compétents pour connaître les conflits collectifs et individuels du travail.

Pour clore notre travail, nous demandons au législateur burundais d'accorder un temps suffisant au Conseil d'Arbitrage pour arrêter la sentence. Le délai de 4 jours ne leur permet pas d'étudier profondément le conflit. Nous demandons également au législateur burundais de prévoir un tribunal de conflits collectifs afin que les conflits individuels du travail relèvent de la compétence exclusive du tribunal du travail et les conflits collectifs du travail soient de la compétence du tribunal des conflits collectifs. Nous demandons au législateur de prévoir une cour d'arbitrage qui recevra les recours contre les sentences arbitrales du conseil d'arbitrage en particulier et les sentences arbitrales en général.

Et enfin, pour les employeurs et les travailleurs, nous leur proposons d'opter pour la voie arbitrale laquelle présente plus d'avantages que d'inconvénients afin d'éviter le recours aux procédés de lutte tels que la grève ou le lock-out dont ses conséquences sont de nature déstabiliser le bon fonctionnement de l'entreprise. Parmi les avantages de l'arbitrage qu'on peut relever la rapidité, la confidentialité et la garantie d'un procès équitable. En droit burundais, la procédure ordinaire de même que la procédure arbitrale en cas de conflits collectifs du travail est gratuite. Il n'exige aucun frais. Le manque de compétence juridique des arbitres et l'absence de force exécutoire de la sentence constituent des grands inconvénients de l'arbitrage des conflits collectifs du travail.

Au bout de cette recherche, je ne prétends avoir épuisé tout ce qui concerne le sujet de mon travail. En effet, peu d'ouvrage traitent de ce sujet. Nous espérons néanmoins que ce travail pourra susciter, ici et ailleurs un débat et des réflexions, mais aussi pourra encourager d'autres chercheurs à nous compléter.

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes internationaux

1. Déclaration universelle des droits de l'homme et des peuples, Résolution 217A(III) du 10decembre1948 de l'Assemblée générale des Nations Unies.
2. Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Résolution 2200 A(XXI) du 16 décembre 1966, entrée en vigueur le 23 mars1976**.**
3. Convention international pour le règlement des différends relatifs à l'investissement, avril 2006 disponible sur le site https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/ICSID%20Convention%20French.pdf.
4. Convention de new York de 1958 pour la reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales étrangères, entrée en vigueur le 7 juin 1959 https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/fr/new-york-convention-f.pdf.

II. Autres sources internationales

1. Résolution concernant les statistiques des conflits du travail : grèves, lock-out et autres actions de revendication », Adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993) sur www.ilo.org (consulté le 15 octobre 2022).
2. Recommandation de l'OIT n° 92 sur la Conciliation et l'Arbitrage volontaires, adoptée par la Conférence Internationale du Travail (C.I.T.) en 1952.
3. Règlement de la chambre de commerce international adopté le 6 octobre 2020 (le « Règlement ») et entré en vigueur le 1er janvier 2021 disponible sur https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2015/12/2012-Arbitration-Rules-and-2014-Mediation-Rules-FRENCH-version.pdf.

III. Textes légaux et règlementaires

1. Constitution de la République du Burundi du 17juin 2018, in B.O.B,n°6/2018, pp.1180-1236.
2. Loi n° 1/19 du 17 Juin 2021 portant modification de la loi n° 1/24 du 10 septembre 2008 portant code des investissements du Burundi, *B.O.B*n°6bis/2021,pp.976-983.
3. Loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/07 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, in *B.O.B* n°11/2020, pp.1940-2011.

4. Loi n°1/010 du 13 mai 2004 portant code de procédure civile, in *B.O.B* n°5 bis/2004, pp.3-45.
5. Loi n°1/08 du 17 mars 2005 portant code de l'Organisation et de la compétence judiciaires, in *B.O.B* n°3 quater/2005, pp.19-37.
6. Décret-loi n°1/024 du 28 avril 1993 portant réforme du code des personnes et de la famille du Burundi, in *B.O.B*,n°6/1993, pp.213-243.
7. Décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, in *B.O.B*, n°9/1993, p.453.
8. Décret du 30 juillet 1888 portant code civil livre III burundais régissant les contrats ou les obligations conventionnelles, *B.O.*, p.109.
9. L'ordonnance ministérielle conjointe n° 610/540/1627/2012 du 19 juin 2012 portant mise en exécution de la sentence arbitrale d'un conflit collectif entre l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs «S.T.U.B.», *B.O.B*.n°6/2012, pp.893-894.
10. L'ordonnance ministérielle conjointe n° 610/540/1284/2012 du 30 juillet 2012 portant nomination des membres de la commission chargée de l'orientation de mise en exécution de la sentence arbitrale du 11avril 2011 née d'un conflit collectif entre l'Université du Burundi et le syndicat des travailleurs« S.T.U.B.», *B.O.B*.n°7/2012, pp.1196-1197.

IV. Sentence arbitrale

Sentence arbitrale rendu le 11avril 2003 par conseil d'arbitrage siégeant à Bujumbura disponible sur le site https://votresalaire.bi/droit-du-travail/conventions-collectives-du-burundi/conflit-collectif-entre-l-universite-du-burundi-et-le-syndicat-des-travailleurs-stub---2003.

V. Ouvrages

1. Assoc. H. Capitant, *Vocabulaire juridique*, sous la dir. de G. Cornu, PUF, v. conciliation.
2. BENABENT A., *Droit des obligations*, 14 éd., LGDJ, p. 160, n°201.
3. BERNARD A*., l'arbitrage volontaire en droit privé*, Paris, LGDJ, 1937, p.616.
4. BRUN A. et GALLAND H., *droit du travail*, bilan des dix années (avec les ordonnances de 1967), mise à jour du traite, Paris, Sirey, 1968, p .20.
5. BRUN A. et GALLAND H., *les rapports collectifs de travail*, T2, 2 éme éd. , Paris, Sirey, 1978, p.546.
6. CAMERLYNCK G.H. et al. , *droit du travai*l, 9 éd., Dalloz, 1978, p.776.
7. CARBONNIER J., *Droit civil, Les obligations*, 22ème éd., T.4, PUF, 2000, n°70
8. CLAY T., *L'arbitrage en droit du travail : quel avenir après le rapport Barthélémy-Cette ?*, Dr. Soc., 2010, p. 930.
9. CORNU G., *Vocabulaire juridique*, PUF, 8eme éd., 2009, v° conflit individuel.
10. COUTURIER G., *droit du travail 2/ Les relations collectives de travai*l, Paris, PUF, 1991, p. 423
11. DAVID R., *L'arbitrage dans le commerce international*, Paris, Economica, 1982, p.9.
12. De BELLEFONDS X. L. et HOLLANDE A., *l'arbitrage*, 1er éd., Paris, PUF, 1995, p.128.
13. FAGES B., *Droit des obligations*, 5eme éd., LGDJ, p. 89.
14. GUILLAUME-HOFNUNG M., *La médiation*, coll. Que sais-je ?, PUF, 7 éd., 2015.
15. JARROSSON C., *L'arbitrabilité : présentation méthodologique*, 1996, n°1, p.29
16. KASSIS A., *L'arbitrage multipartite et les clauses de consolidation »*, in Le règlement d'arbitrage des litiges commerciaux, droit et pratique du commerce international, 1988, p.221.
17. KEUTGEN H., *Droit comparé de l'arbitrage internationa*l, Bruxelles, Bruylant, 2002 p. 302.
18. Le BIHAN-Guénolé M., *droit du travail*, 2éd, 2001, p.159.
19. LYNON-CAEN G.et al. , *Manuel de droit social*, 3eme éd., Paris, LGDJ, 1980, p.312-344
20. M. KIRSCH, *memento du droit du travail outre- mer, contrat-convention collective-délégués du personnel –juridiction –salaire*, Paris, p.367.
21. MOTULSKY H., études et notions sur l'arbitrage, Paris, Dalloz, 1974, p.841.
22. OPPETIT B., *Théorie de l'arbitrage*, Paris, PUF, 1998, p.416.

23. PIRON J., *introduction au droit du travail dans les pays de la communauté économique européenne*, MAISON F.LARCIER, S.A., 1973, p.148.
24. RUBELLIN-DEVICHI J., *l'arbitrage, nature juridique, droit interne et droit international privé*, Paris, LGDJ, 1965, p.412.
25. SANGBANA G., *Les relations professionnelles dans les pays francophones d'Afrique au Sud du Sahara*, Manuel du Cradat, Yaoundé, 1991, p. 93.
26. SICARD J., *Manuel de l'expertise et de l'arbitrage*, nouvelle édition, Paris, p.271.
27. SUET P., *le droit du travail au quotidien*, tome 1, Paris, PUF, p.128.
28. T.DEBARD T. et GUINCHARD S., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 19ème éd., 2012, p. 608
29. VERDIER J.M. et al. , *droit du travail*, 11 éd., Dalloz, 1999, p.611.
30. VINCENT J. et GUINCHARD S., *procédure civile*, 22 eme éd. , Paris, Dalloz, 1991 , p.913.

VI. Thèse et mémoires

1. CLAY T., *l'arbitre,* thèse de doctorant en droit de l'université Panthéon –Assas, Paris, Dalloz, 2000, p.919.
2. Forge A., *les modes alternatifs de règlement des litiges en droit du travail*, mémoire, université de Paris II-PANTHEON-ASSAS, UA : 2015-2016.
3. NYOTA E. M., *Le règlement extra étatique des différends individuels de travail au Cameroun*, mémoire, p.151.
4. SCHURMANS M., *L'indépendance et l'impartialité de l'Arbitre: entre apparence et réalité*, mémoire, Université Catholique de Louvain(UCL), Faculté de droit et de criminologie, A/A : 2016-2017.
5. MAMMADOV O., *Les conflits individuels et collectifs du travail : une étude comparative sur la France et l'Azerbaïdjan jan*, Université de Strasbourg, Mémoire, Faculté de droit de sciences politiques et de gestion, AU 2018-2019.
6. CORBERES M., Le *développement de l'arbitrage des litiges individuels du travail,* UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE, mémoire, Master 2 Droit du travail et de l'emploi, AU : 2015/2016.

VII. Articles

1. LOQUIN E., l'arbitrage entre droit et équité, p. 21, General Report disponible sur le site ,http://www.iapl-2011-congress.com/Inhalt/Papers/General Reports/General Report - Loquin - l%27arbitrage entre droit et %C3%A9quit%C3%A9.pdf cosulté le 24/1/2023.

2. SNANOUDJ G., *médiation et droit du travail*, p. 23, article disponible en ligne à l'adresse https://www. Cairn. info/ revue-après demain -2015-2-page-23-htm

3. GILLARDIN J. et VAN DER VORST P., Les conflits collectifs en droit du travail - Les conflits collectifs du travail à l'épreuve du pouvoir judiciaire - Presses de l'Université Saint-Louis (openedition.org)

VIII. Cours

NIYONKURU A.P., *Droit judiciare1*(OCJ), cours, 1er BAC, UB, Bujumbura, 2014-2015, pp. 163.

IX. Sitologie

1. https://www.ceja.ch/images/CEJA/DOCS/Bibliotheque/Legislation/Internationale/Texte_universels/A_Arbitrage_international/A2_Convention_Reglement_Diff_Investissements_entre_Etats_et_Ressortissants.pdf ;
2. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/6576
3. https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf.
4. https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2015/12/2012-Arbitration-Rules-and-2014-Mediation-Rules-FRENCH-version.pdf.
5. https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/ICSID%20Convention%20French.pdf.
6. https://votresalaire.bi/droit-du-travail/conventions-collectives-du-burundi/conflit-collectif-entre-l-universite-du-burundi-et-le-syndicat-des-travailleurs-stub---2003