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

La sanction de l'exercice illegal du droit de grève dans les services publics au Burundi

Nzeyimana, Fabrice; Sous la direction de : Frédéric Ntimarubusa

2011
UB, Faculté de Droit
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/1507

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

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DE DROIT

LA SANCTION DE L'EXERCICE ILLEGAL DU DROIT DE GREVE DANS LES SERVICES PUBLICS AU BURUNDI

par
NZEYIMANA Fabrice

Sous la direction de :

Frédéric NTIMARUBUSA
Docteur en Droit

Mémoire présenté et défendu publiquement en vue de l'obtention du grade de Licencié en Droit

BUJUMBURA, juillet 2011

DEDICACE

A nos chers père et mère ;

A nos oncles et tantes ;

A nos cousins et cousines ;

A nos neveux et nièces.

REMERCIEMENTS

Au seuil de ce travail, nous voudrions saisir l'occasion d'exprimer notre vive reconnaissance à l'endroit de toutes les personnes qui, matériellement ou moralement, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Nos remerciements s'adressent, en premier lieu, à tous les professeurs de la Faculté de Droit à l'Université du Burundi pour la formation tant scientifique qu'humaine que nous avons acquise auprès d'eux.

Notre profonde gratitude va plus particulièrement à l'endroit du Professeur Frédéric NTIMARUBUSA qui, malgré ses multiples occupations, a bien voulu diriger ce travail. Sa pleine disponibilité, ses conseils et remarques pleins de rigueur scientifique et d'humanité nous ont été d'un appui inestimable.

Nos remerciements vont, en second lieu, à toutes les personnes qui nous ont inlassablement soutenu tout au long de nos études et surtout pendant la réalisation de ce travail.

Une mention spéciale revient à Monsieur SAKUBU Dieudonné pour son soutien indéfectible tout au long de nos études supérieures.

Que toutes ces personnes trouvent, dans ce travail, la récompense des encouragements, attachement, soutien et sympathie dont ils nous ont témoigné.

Aux uns et aux autres, nous disons grand merci.

SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

1. Al. : alinéa
2. art. : article
3. B.O.B. : Bulletin Officiel du Burundi
4. C.C.L. III : Code Civil-Livre III
5. C.T : Code du travail
6. D-L. : Décret-Loi
7. éd. : édition
8. Fac. : Faculté
9. Ibidem : même auteur, même ouvrage, même page
10. Idem : même auteur, même ouvrage
11. Lit. : littera
12. LITEC : Librairies Techniques
13. mém. : mémoire
14. N° : numéro
15. O.I.T. : Organisation Internationale du Travail
16. op.cit. : opere citato
17. p. : page
18. pp. : pages
19. P.U.F. : Presses Universitaires de France
20. T : Tome
21. U.B. : Université du Burundi
22. § : paragraphe

INTRODUCTION GENERALE

De nombreux mouvements de grève s'observent dans les services publics burundais si bien qu'il y a lieu de se poser la question de savoir la nature et l'étendue du droit de grève dans ces services et surtout celle des sanctions éventuelles en cas de l'exercice abusif ou tout simplement illégal de ce droit.

Deux impératifs majeurs se présentent :
D'une part, la Constitution et les autres textes législatifs en l'occurrence le Code du Travail reconnaissent le droit de grève au rang des libertés publiques fondamentales.
D'autre part, le principe de continuité des services publics qui veut qu'un service public ne soit interrompu un moment constitue un obstacle majeur à l'exercice libre de ce droit dans les services publics.

Dans le souci d'opérer une conciliation entre ces deux impératifs à savoir la défense des intérêts professionnels dont la grève constitue l'instrument et la sauvegarde de l'intérêt général auquel elle peut porter atteinte, le législateur est intervenu pour réglementer le droit de grève dans les services publics afin d'en éviter l'exercice abusif.

Dans la recherche de cette conciliation, le droit de grève peut être interdit d'une manière absolue à certaines catégories d'agents ou fonctionnaires publics, de même que certaines formes de grève notamment la grève politique.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève dans les services publics est subordonné à l'observation de certaines conditions préalables tout comme

l'administration peut paralyser la grève en cours pour conserver, dans le service public, une certaine continuité.

Il sied de constater que lors de l'exercice du droit de grève, de nombreux actes illicites peuvent être commis par les grévistes. Ces actes relèvent, en principe, de la responsabilité individuelle de ceux qui les commettent et n'ont pas pour effet de modifier la nature de la grève.

Ils peuvent, par conséquent, donner lieu à diverses sanctions disciplinaires, civiles et même pénales selon la nature et l'ampleur des dégâts occasionnés par ces actes illicites.

En effet, face à un mouvement de grève illicite, le responsable du service public n'est pas juridiquement désarmé. Il peut prendre des sanctions disciplinaires contre ceux qui ont commis la faute lourde ou participé à une grève illicite. Il peut même mettre en jeu la responsabilité civile et même pénale des grévistes ou du syndicat si celui-ci a appelé à une grève illicite.[1]

L'objet de cette étude est d'apporter une contribution, si modeste soit-elle, dans la recherche des propositions susceptibles d'éclairer l'opinion publique en général et les partenaires sociaux en particulier sur la manière d'assurer la compatibilité entre l'exercice du droit de grève et les exigences irréductibles du principe de continuité des services publics.

Notre démarche a consisté essentiellement dans la consultation des textes législatifs et réglementaires en vigueur au Burundi ainsi que dans

[1] J.PELISSIER, A.SUPIOT et A.JEAMMAND, Droit du travail, 23[e]éd., Dalloz, Paris, 2006, p.1272

l'analyse de la doctrine et de la jurisprudence surtout belges et françaises étant donné l'insuffisance des sources nationales.

Ces dernières sources serviront d'éléments d'éclairage sur les lacunes du droit burundais afin d'y puiser des solutions qui, le cas échéant, pourront inspirer le législateur burundais.

Par ailleurs, pour une étude complète de la sanction des grèves illicites dans les services publics au Burundi, il a été aussi question de requérir des informations auprès des partenaires sociaux et plus particulièrement des responsables syndicaux, des gestionnaires des services publics ainsi que l'inspection du travail.

Le travail est subdivisé en trois chapitres :
Le premier chapitre est consacré aux généralités. Il est question de donner une définition générale de la grève afin d'en déduire les différents éléments constitutifs pour ensuite dégager ses différents formes et caractères.

Le second chapitre est axé sur les conditions d'exercice du droit de grève telles que prévues par notre droit positif.[2] Une attention particulière sera réservée à l'épuisement des moyens pacifiques de règlement des différends, l'exigence d'un préavis de grève et l'obligation d'assurer le service minimum pendant la grève.

Le troisième et dernier chapitre, quant à lui, est consacré aux sanctions de la grève illicite. Nous allons d'abord identifier les sanctions disciplinaires, ensuite répertorier les sanctions civiles pour terminer par

[2] Art.214-217 du D-L n°1/037 du 07 juillet 1993 portant Révision du Code du travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.

l'analyse des sanctions pénales qui peuvent être encourues par les grévistes fautifs.

Le travail s'est clôturé par une conclusion générale suivie de quelques recommandations.

CHAPITRE I. GENERALITES SUR LE DROIT DE GREVE

Section 1. Notion de grève

§1. Définition

De nombreuses définitions de la grève, voisines les unes des autres, ont été proposées. Mentionnons quelques unes qui vont nous permettre de dégager les éléments constitutifs de la grève en commençant par la définition légale.

Aux termes de l'article 212 du D-L n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, « *la grève est une cessation du travail concertée et réalisée au sein d'une entreprise ou d' un établissement par un groupe de travailleurs en vue d'obtenir la satisfactions des revendications présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de reprise du travail* ».

Il a, en outre, précisé cette définition générale de la grève dans la fonction publique car les fonctionnaires constituent une catégorie particulière d'agents publics et sont soumis au statut général des fonctionnaires.[3]

Paul HORION avait proposé de la grève la définition suivante : « *La grève est l'abstention concertée et collective de l'exécution du travail par un groupe de salariés dans le but immédiat d'enrayer la marche d'une ou plusieurs entreprises en vue de faire pression soit sur des employeurs, soit sur des tiers* ».[4]

---

[3] Art.26 de la Loi n°1/015 du 29 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n°1 quater/2002.
[4] P. HORION, Grève et lock-out, TV, Luxembourg, 1961, p.160

Pour H.SINAY, « *la grève est un refus collectif et concerté de travail manifestant l'intention des salariés de se placer provisoirement hors contrat afin d'assurer le succès de leurs revendications* ».[5]

Cette dernière définition est extensive pour trois raisons.

D'abord, par la substitution du terme « *refus de travail* » à la formule généralement utilisée de « *cessation de travail* », cette définition met un accent particulier sur l'élément intentionnel du refus plutôt que sur l'élément matériel de la cessation d'activité car la nature réelle du conflit découle de l'interprétation des intentions des grévistes.

C'est à notre avis, la même raison qui a inspiré le législateur burundais en spécifiant la définition de la grève dans la Fonction Publique par rapport à celle donnée par lui dans le Code du Travail.

En effet, il donne de la grève dans la Fonction Publique la définition suivante : « *un refus collectif et concerté d'un groupe de fonctionnaires, de poursuivre le travail en vue d'obtenir satisfaction d'une revendication présentée à l'Administration et dont ils font la condition de reprise du travail* ».[6]

Ensuite, la volonté de se placer provisoirement hors contrat caractérise la volonté délibérée des grévistes. La grève manifeste précisément l'indépendance des travailleurs par rapport à leur contrat.

---

[5] H.SINAY, Traité de droit du Travail : La grève, Dalloz, Paris, 1966, p.135

[6] Art.26 de la Loi n°1/015 du 29 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n°1quater/2002.

Enfin, cette définition donnée par H.SINAY, tout en n'exigeant pas des revendications des travailleurs le caractère professionnel inclut tacitement les grèves politiques et les grèves de solidarité[7].

Cette conception objective de la grève est, à notre sens, conforme à la réalité sociologique. En effet, même si certaines formes de grève peuvent être déclarées illicites au regard de la loi, elles n'en restent pas moins des grèves et parfois même, elles produisent les mêmes effets que les grèves considérées comme licites.

Il nous semble que, selon cette définition d'H. SINAY, l'analyse juridique rejoint la réalité sociologique. D'où nous avons jugé bon de nous référer à cette définition pour en déduire les éléments constitutifs.

§2. Les éléments constitutifs de la grève

De la définition donnée par H.SINAY, nous dégageons deux ordres d'éléments constitutifs de la grève.

Il y a d'un côté les éléments matériels dont la cessation de travail, l'action concertée et le but professionnel et de l'autre, les éléments psychologiques dont l'intention de grève, la concertation des volontés et la cause impulsive et déterminante de la grève.

[7] H. SINAY, op.cit., pp.170-171.

I. Les éléments matériels de la grève

1. Cessation de travail

C'est un élément spécifique de la grève et il semble facile à déterminer puisqu'il s'agit d'un élément matériel mais il mérite des éclaircissements.

En premier lieu, le refus de travailler peut revêtir plusieurs aspects et entraîner par là des difficultés.
Pour certains auteurs comme G.COUTURIER, on reconnaît la grève à ce que les salariés ont complètement cessé le travail. Pour lui, ceux qui se bornent à ralentir volontairement la cadence de travail ne participent pas à la grève. Il s'agit tout simplement d'une exécution fautive du contrat.[8]

A.BRUN et H.GALLAND se rallient, eux aussi, à la position de G.COUTURIER quand ils soutiennent que l'arrêt de travail doit être complet.[9]
Pour eux, il faut que les salariés suspendent totalement la prestation de travail qu'ils doivent à l'employeur.

Pour d'autres auteurs comme H.SINAY, la cessation de travail est un élément indispensable et essentiel pour toute forme de grève y compris la grève perlée sans qu'il soit préjugé du caractère licite ou non.[10]

En second lieu, la durée de la cessation de travail a fait aussi objet de controverses doctrinales.

---

[8] G.COUTURIER, Droit du Travail : les relations collectives de travail, V2, 2è éd., Paris, P.U.F, 1991, p.374.
[9] A.BRUN et H.GALLAND, Droit du travail : les rapports collectifs de travail, V2, 2èéd., Paris, SIREY, 1978, p.427.
[10] H.SINAY, op.cit., p.136.

H.SINAY a trouvé, à ce sujet, une solution selon laquelle la durée de la grève est indifférente.[11]

Il fait ainsi allusion aux interruptions de travail de courte durée et aux courtes grèves dites d'avertissement tout en reconnaissant qu'elles répondent à la définition de la grève.

Ainsi, faut-il remarquer avec lui, que le problème ne réside pas dans la brièveté de la durée mais plutôt dans la successivité des arrêts de travail dans le temps [12]. La grève même de courte durée répond, à notre sens, à la définition de la grève telle que donnée par cet auteur car elle n'exige pas de durée minimale pour la licéité de la grève.

2. Action concertée

Pour qu'il y ait grève, il faut que le refus de travail émane de plusieurs salariés agissant collectivement. Le comportement d'un individu isolé est bien entendu, insusceptible d'être qualifié de grève, c'est un acte d'indiscipline[13].

Cependant, le problème se pose lorsque la grève est le fait d'une fraction minoritaire du personnel. A ce propos, certains auteurs adoptent la conception numérique quantitative adoptée par certains droits comme le nôtre.

Selon cette conception, l'influence du facteur « *nombre* » serait essentielle quant à la qualification de la grève. Pour ces auteurs, un mouvement revendicatif ne deviendrait grève qu'à partir d'un certain seuil numérique.[14] C'est le cas de P.

---

[11] H.SINAY, op.cit., p.137
[12] Ibidem
[13] H. SINAY, op.cit., p.138.
[14] Ibidem.

DURANT quand il parle de « ....*groupe suffisamment représentatif de l'opinion ouvrière* ».[15]

Cette conception a été adoptée par le législateur burundais qui impose, comme condition de licéité de la grève, l'avis conforme de la majorité simple des effectifs de l'établissement ou l'entreprise[16].

Cette conception quantitative s'est heurtée à de sérieuses objections de la part des partisans de la thèse dite qualitative notamment H. SINAY. Ces auteurs rejettent cette conception pour deux raisons majeures[17].

La première raison est que cette thèse est arbitraire. Elle conduirait à un ralliement obligatoire de tous les travailleurs à l'opinion de la majorité alors que cette dernière n'a pas toujours raison.

La deuxième raison tient au fait que la thèse majoritaire porterait atteinte au principe de la liberté de travail des travailleurs minoritaires désireux de travailler.

Par ailleurs, H. SINAY en est arrivé à rejeter la thèse organique selon laquelle la grève ne peut être administrée et menée que par le syndicat.[18]

Face à toutes ces objections, H. BRUN et H. GALLAND en sont venus à préciser que la « *concertation qui doit caractériser la grève se définit comme un*

---

[15] P.DURANT, Traité de Droit du travail, TIII, Paris, DALLOZ, 1956, p.9.
[16] Art. 213lit a du D-L n°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B n° 9/93.
[17] H.SINAY, op.cit., p.139.
[18] Ibidem.

rassemblement des volontés concordantes dans leur origine et dans leurs fins »[19].

Pour ces auteurs, la concertation peut être (et cela suffit) la simple rencontre, en fait, de plusieurs intentions individuelles de grève. C'est ainsi que les grèves spontanées et les grèves sauvages, c'est-à-dire celles qui interviennent sans l'intention des syndicats, sont parfaitement valables sous réserve du rôle que jouent les syndicats les plus représentatifs pour donner le préavis dans les services publics.[20]

3. But professionnel

Ce troisième élément matériel a donné lieu à de vives discussions doctrinales.

En raison de sa plasticité, l'expression « *but professionnel* » est susceptible d'un sens étroit et d'un sens extensif.

Au sens étroit, le « *but professionnel* » doit donc être déterminé dans la seule perspective du contrat liant les grévistes et le chef d'entreprise.

Au sens large, on pourrait inclure dans cette expression, tout ce qui touche même de loin et en tous domaines aux intérêts des travailleurs.

Fidèles à une conception étroite du « *but professionnel* », A.BRUN et H.GALLAND ont rejeté cette conception trop large de la grève.[21]

Cette conception étroite du « *but professionnel* » est, à nos yeux, conforme à la définition de la grève donnée par H.SINAY et à celles consacrées par notre droit positif qui, elles aussi, ont écarté la conception trop large de la grève.

---

[19] H.BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.434.
[20] Idem, p.433.
[21] H.BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.439.

A la lumière de ces définitions, il apparaît tout à fait clairement que la grève se développe dans le cadre du contrat de travail et qu'elle constitue un droit des travailleurs contre l'employeur en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

L'obligation, pour les grévistes, de poursuivre le but professionnel dans le cadre de leur contrat de travail est, pour nous, ce qui explique que certains arrêts de travail ne constituent pas des grèves. Tel est le cas des pseudo-grèves des avocats, des commerçants, ou des étudiants.

Il est vrai que ces protestations, en l'occurrence celles des commerçants, peuvent poursuivre un but professionnel, mais même dans ce cas, ils agissent en dehors de toute relation salariale ou contractuelle.

Par ailleurs, A. BRUN et H. GALLAND ont souligné que les arrêts de travail au cours desquels les intéressés contestent l'obligation de travailler, refusent de remplir leurs fonctions, n'admettent pas d'effectuer les heures supplémentaires non prévues au règlement d'entreprise ne constituent pas des grèves.[22]

Il ne s'agit pas, comme l'ont souligné ces auteurs, des revendications professionnelles mais d'insubordination justiciable du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise.

[22] A.BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.440.

II. Les éléments psychologiques de la grève

A côté des éléments matériels qui viennent d'être analysés, dégageons les éléments psychologiques de la grève tels qu'ils apparaissent dans la définition de la grève donnée par H.SINAY.

Ces éléments peuvent être scrutés à un triple niveau : il y a tout d'abord l'intention de grève, ensuite le concert de grève et enfin la détermination de l'objectif de la grève ou la cause déterminante de la grève.

1. L'intention de grève

Il ne suffit pas de cesser le travail et même d'être plusieurs pour être, de ce chef, considérés comme grévistes. Encore faut-il avoir l' « *animus* » de gréviste. C'est l'intention de se placer hors contrat par un changement apporté dans le comportement quotidien au travail et sachant qu'il est perturbateur.[23]

L'animus de grève suppose ainsi, selon H. SINAY, trois conditions.[24]

En premier lieu, la volonté de se placer hors contrat est la caractéristique essentielle de l'animus de grève. Ainsi, ne serait pas qualifié de grève le refus d'accomplir des heures supplémentaires non prévues dans le contrat de travail ou dans la convention collective. Dans cette dernière hypothèse les salariés n'entendent nullement sortir de l'orbite contractuelle, mais au contraire, ils peuvent exiger le respect des stipulations contractuelles. A fortiori ; la cessation de travail commandée par un événement de force majeure ne constitue pas une grève car le salarié est juridiquement dispensé de l'exécution d'une obligation

[23] H.SINAY, op.cit., p.140.
[24] Idem, pp.141-142.

devenue impossible. Il n'a aucunement pas l'intention de se placer hors du contrat de travail.

En second lieu, cette volonté de se placer hors du contrat suppose nécessairement un état conflictuel. Cet élément conflictuel suppose l'absence de consentement formel ou implicite qui serait donné par l'employeur pour permettre à son travailleur de cesser le travail. Si tel était le cas, les salariés ne seraient pas hors contrat, mais plutôt dans la sphère contractuelle. Les salariés se mettent hors contrat pour alerter les autorités et leur faire sentir le poids de leur mécontentement.

En dernier lieu, l'intention de se placer hors contrat ne suppose pas nécessairement une intention nuisible, mais la conscience du préjudice susceptible d'être subi par l'employeur. Non seulement, la grève ne peut être matériellement un instrument de pression que si elle nocive, mais encore faut-il que le salarié en se déterminant à faire grève, sache qu'il nuira et admette qu'il en soit ainsi. La nocivité est donc de l'essence même de la grève et cette dernière est inséparable de cet élément de nocivité.

2. Nécessité d'un concert de grève

L'exigence d'un concert de grève est ambiguë et prête à confusion.

Pour H. SINAY, le « *concert de grève* » peut signifier simplement la rencontre de plusieurs volontés individuelles de grève, ou bien une orchestration préalable ou une organisation technique du mouvement due à l'initiative syndicale.[25]

[25] H.SINAY, op.cit., p.143.

Ces deux conceptions d'une rencontre d'intentions de grève méritent des éclaircissements.

D'une part, la nécessité d'une rencontre d'intentions de grève ne pose pas de problème car la conjonction des volontés se manifeste en pratique précisément par la cessation collective du travail (acte matériel).
Il suffit donc, à notre sens, de pouvoir déterminer si le salarié litigieux, le cas échéant, a manifesté individuellement son intention de faire grève ou si sa décision a rejoint celle de ses camarades.

D'autre part, le caractère « *organisé* » et « *prémédité* » de la grève n'apparaît pas comme entrant dans la définition de la grève car l'organisation technique du mouvement peut intervenir longtemps après le déclenchement de la grève.[26]

Cependant, les grèves dans les services publics requièrent un certain formalisme qui consiste dans un référendum, un appareil syndical à l'origine de la grève, l'exigence du préavis de grève émanant des seuls syndicats représentatifs et même la saisine préalable d'un organisme de conciliation. Telle est la position qui a été adoptée par le législateur burundais.[27]

Le code du travail burundais exige l'accomplissement des formalités précédant la grève et l'observation d'un préavis de six jours (art.216, lit. c et d) tandis que dans la loi du 29 novembre 2002, le législateur burundais impose l'épuisement préalable de tous les moyens pacifiques de règlement des différends et plus

---

[26] H.SINAY, op.cit., p.143.

[27] - Art. 213 lit.cet d du D-L n°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B, n°9/93.
- Art.29 de la loi n°1/015 du 29 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n°1 quater/2002.

précisément les négociations directes entre les représentants des fonctionnaires et ceux de l'administration (art.29).

Signalons qu'en tant qu'élément de la définition de la grève, le concert de grève n'est rien d'autre que la rencontre des volontés individuelles qui se manifeste par l'acte matériel de la cessation collective de travail.

3. La cause impulsive et déterminante de la grève

Par cause impulsive et déterminante de la grève, il faut entendre le mobile qui pousse à faire la grève.

Par ailleurs, la rupture avec le quotidien occasionnée par la grève n'a d'autres objectifs que la satisfaction des revendications des salariés et l'aboutissement à une modification de leurs conditions de travail.
C'est à juste titre que H. SINAY souligne que la grève est d'essence novatrice, qu'elle tend à la mutation, à la transformation[28].

Par la grève, estime t-il, les travailleurs veulent atteindre les sources du droit du travail, qu'il s'agisse de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail.

Mais les revendications formulées par les salariés ne sont pas nécessairement et uniquement d'ordre contractuel car il ne s'agit pas seulement de modifier les stipulations du contrat.
Cependant, une divergence apparaît quant à la nature des revendications des travailleurs[29].

---

[28] H.SINAY, op.cit., p.144.
[29] Idem, p.145.

D'une part, les partisans de la conception limitative de la grève limitent le qualificatif de cette dernière aux seules revendications professionnelles et d'autre part, ceux de la conception extensive reconnaissent même les grèves politiques ou mixtes.
C'est d'ailleurs cette dernière conception qui a été adoptée par le législateur burundais car il ne reconnaît la qualité de gréviste qu'aux seuls travailleurs qui arrêtent le travail uniquement pour les motifs professionnels.

Cette conception limitative est irréaliste dans les services publics dans la mesure où, en faisant grève pour des raisons professionnelles, les salariés entendent faire pression non sur l'employeur, seul partenaire au contrat de travail mais sur l'Etat. Ils agissent plus pour améliorer leurs conditions de travailleurs, tributaires des initiatives gouvernementales que de modifier leur seule condition de contractants[30].

Nous pensons, quant à nous, que lorsque les législateurs opèrent la distinction entre la défense des intérêts purement professionnels et la poursuite des objectifs autres, c'est pour distinguer les grèves licites des grèves illicites et les critères varient d'une législation à une autre.

[30] H.SINAY, op.cit., p.143.

Section 2. Les caractères du droit de grève

La grève présente des caractères multiples. Mais d'ores et déjà, nous pouvons affirmer que la grève est un droit, ce qui a pour effet de mettre les grévistes à l'abri des sanctions qu'ils auraient encourues en d'autres circonstances.

De même, le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise est suspendu à l'égard des grévistes pendant l'arrêt de travail. C'est pourquoi on parle de droit constitutionnel, collectif, d'ordre public et multiforme.

§1. Le caractère constitutionnel

Le droit de grève est un droit particulièrement fort puisque consacré par la constitution et les conventions internationales ratifiées par le Burundi.

Depuis la promulgation de la constitution du Burundi de Mars 1992, tous les textes à valeur constitutionnelle qui lui ont succédé reconnaissent le droit de grève expressément ou implicitement [31].

En effet, la constitution de la République du Burundi de mars 2005 reconnaît explicitement le droit de grève tout en précisant, toutefois, qu'il s'exerce dans les limites de la loi le réglementant.[32] C'est cette dernière qui doit fixer les différentes restrictions au droit de grève surtout dans les services publics afin de le concilier avec les exigences de la continuité de ces services.

---

[31] F.NKEZABAHIZI, L'incidence du principe de continuité des services publics sur le droit de grève des agents de ces services, Bujumbura, mémoire, U.B., Fac. Droit, 2002, p.1.

[32] Art 37 al.1. de la loi n°1/010 du 18 mais 2005 portant promulgation de la constitution de la République du Burundi, in B.O.B. 2005.

Aujourd'hui, le droit de grève tire sa réglementation du code du travail de 1993 et de la loi du 29 novembre 2002 précitée.

Ce sont ces deux textes qui fixent les limitations apportées à l'exercice de ce droit dans les services publics et dans la fonction publique de même que certains statuts particuliers applicables à certaines catégories de fonctionnaires.

§2. Le caractère collectif

Le droit de grève est un droit collectif qui appartient non pas à des individus isolés mais à un ensemble de salariés agissant collectivement. Ainsi, l'exercice du droit de grève suppose le refus de travail émanant de la majorité des travailleurs agissant en concert.

Comme l'a affirmé G. COUTURIER, le comportement d'un salarié isolé n'est pas susceptible d'être qualifié de grève, c'est un simple acte d'indiscipline[33].

Il relève de ce qui précède que la grève est une manifestation de force. Elle implique que le succès des revendications formulées par les salariés est tributaire du rapport des forces en présence et de l'issue de la lutte sociale ainsi déclenchée.

Nous pensons que le pouvoir du camp salarié trouve sa force dans ce caractère collectif du droit de grève et l'issue de la grève dépend du taux de participation des salariés. Plus le nombre de grévistes est élevé, davantage les rapports de force s'expriment en faveur du camp salarié.

[33] G. COUTURIER, op. cit., p.373.

§3. Le caractère d'ordre public

Le droit de grève est un droit pour lequel aucune renonciation n'est possible en raison de son caractère d'ordre public. Ainsi si les modalités d'exercice du droit de grève peuvent être convenues entre un employeur et ses salariés, des clauses conventionnelles interdisant le droit de grève ne doivent entraver cet exercice et sont frappées de nullité.

Cependant, en cas de silence de la loi, une clause prévoyant certains modalités d'exercice du droit de grève comme la durée du préavis de grève ou l'exigence du service minimum peut être reconnue licite. La législation burundaise est claire sur ces modalités d'exercice du droit de grève[34].

Remarquons cependant avec A. BRUN et H. GALLAND que le droit de grève n'est pas un droit à caractère extensif.[35]
En effet, la protection constitutionnelle dont bénéficie le droit de grève ne porte pas sur des institutions voisines non plus que sur tous les actes accompagnant la grève mais qui en sont détachables.

D'où la distinction entre grève proprement dite ou légitime et les diverses formes d'arrêt de travail qui, certes ressemblent à la grève, mais ne bénéficient pas de son statut privilégié.

Nous estimons qu'un employeur peut valablement et unilatéralement interdire une grève qui, aux yeux de la loi, est illicite et le cas échéant, prendre des sanctions contre les travailleurs qui auraient participé à une

---

[34] Art 214 et 217 du D-L n°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B. n° 9/93.
[35] A.BRUN et H. GALLAND, op.cit, p.426.

telle grève car cette dernière ne bénéficie pas d'immunité attachée à la grève licite.

§3. Le caractère multiforme

Le droit de grève s'exerce selon les modalités variées et renouvelées. Ce caractère multiforme est une survivance de la notion de « *grève-combat* » tel qu'exprimé par A. BRUN et H.GALLAND.[36]

Selon eux, l'arrêt de travail ayant pour effet de gêner l'employeur et de faire pression sur lui, les grévistes se sont donc efforcés de trouver, à son égard, des moyens offensifs les plus efficaces, à la fois variés et nouveaux pour parvenir à leur but.

Néanmoins, ce caractère multiforme du droit de grève se trouve limité par son caractère non extensif. Les modalités auxquelles peuvent recourir les grévistes doivent être conformes à la réglementation légale en vigueur au risque d'être taxées d'illicites et partant sanctionnées conformément à cette réglementation.

Ce caractère multiforme du droit de grève va nous permettre de dégager les différentes formes que peut prendre la grève. Il sied cependant de signaler que notre droit positif est muet sur les formes de grève à l'exception de la seule grève de solidarité qui fait l'objet de l'art.39 de la loi du 29 novembre 2002. Malheureusement, même pour cette forme de grève, le législateur s'est contenté de l'interdire et d'en donner l'objet sans pour autant en préciser les modalités d'exercice.[37]

---

[36] A.BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.426.

[37] Art. 39 de la loi n°1/ 015 du 29 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n° 1 quater/2002.

Section 3. Formes de grève

La grève, nous venons de le voir, est multiforme. Dans la présente section, notre objectif est de montrer les différentes formes que peuvent prendre les mouvements revendicatifs des travailleurs.

Le souci d'efficacité de tels mouvements a conduit à une organisation plus perfectionnée de ces derniers. Ainsi, à côté de la grève classique, il existe une gamme fort étendue de grèves qui, ensemble, supposent une orchestration minutieuse et méthodique pour être maniées.

§1. La grève classique

La grève classique est celle où tous les travailleurs d'une même entreprise ou d'un même service cessent leurs activités en même temps en quittant les lieux de travail ou en s'abstenant de s'y rendre.

La grève classique est souvent précédée d'un plan préalable et longuement médité par les intéressés. D'où les grévistes doivent d'abord faire une évaluation des forces respectives en présence et de la période pendant laquelle l'un et l'autre adversaire peuvent résister avant de déclencher le mouvement de grève[38].

Il est à remarquer cependant que, dans la pratique, la grève classique est difficilement concevable sinon impossible à organiser surtout dans les services publics où le droit de grève est interdit à certaines catégories d'agents ou de fonctionnaires.
A titre d'exemple, la loi n°1/015 du 29 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la Fonction

[38] A. BRUN. et H.GALLAND, op.cit., p.430.

Publique a posé des limitations à la grève classique en interdisant le droit de grève aux mandataires publics et aux fonctionnaires nantis du pouvoir de notation (art.27).

Par ailleurs, la même loi impose aux fonctionnaires en grève l'obligation d'assurer les services minima arrêtés de commun accord entre le responsable de l'administration et les représentants des grévistes (art.37)

§2. La grève tournante

Il s'agit de la grève à exécution catégorielle ou successive. Elle affecte une catégorie de travailleurs après une autre ou bien même un secteur d'activité après un autre.

Cette forme de grève est plus stricte et méthodique que la grève classique. Elle est, en outre, très avantageuse pour les salariés au détriment de l'employeur[39].

Pour A. BRUN et H. GALLAND, en cessant le travail, une partie minime des ouvriers peut arriver à ralentir, voire à arrêter totalement une entreprise toute entière. En effet, l'employeur, étant tenu de payer les salaires de ceux de ses ouvriers qui ne sont pas en grève même s'il ne peut leur donner de travail, en arrive ainsi à soutenir et à subventionner « *la grève qui est dirigée contre lui* »[40].

La régularité de cette forme de grève dépend de la position du législateur. Si la loi est claire sur la licéité ou pas de la grève tournante, pas de

---

[39] A. BRUN et GALLAND, op.cit., p.431.
[40] Ibidem.

problème. Tel est le cas en France où cette forme de grève est expressément prohibée [41].

Par contre, le problème se pose en cas de silence de la loi. Dans ce cas, la doctrine a proposé une solution selon laquelle le bénéfice du doute profite aux salariés. Tels sont les propos d'A. BRUN et H. GALLAND quand ils disent qu' « *en cas de doute, une présomption est que tout arrêt collectif de travail constitue une grève* »[42].

Mais cette présomption est réfragrable car la grève tournante peut être exceptionnellement abusive. Le principe est qu'en l'absence de texte légal ou réglementaire précisant les formes que doivent revêtir les arrêts de travail pour constituer une grève légitime, la répétition ou la succession d'interruptions de travail ayant chacune le caractère d'une grève licite ne peut être considérée comme un abus du droit de grève.[43]

Néanmoins, selon la jurisprudence française, c'est le degré de perturbation apportée par la grève au fonctionnement de l'entreprise qui est révélateur de l'intention malicieuse[44].

Ainsi, il faut faire la distinction entre la désorganisation de la production qui est la conséquence de toute grève et la désorganisation de l'entreprise qui rend la grève illicite[45].

---

[41] A. PLANTEY, La Fonction Publique : Traité Général, LITEC, Paris, 1991, p.140.
[42] A.BRUN et H.GALLAND, op.cit, p.445.
[43] J.J. DUPEY ROUX, Le droit de grève, de quoi parle-t-on ? in Droit Social, septembre- octobre 1988, p.618.
[44] G.L. CAEN.et J. PELISSIER, Les Grands Arrêts de Droit du Travail, 2ème éd., Paris, SIREY, 1980, p.44.
[45] G. COUTURIER, op.cit, p.482.

Dans cette dernière hypothèse, la grève tournante sera déclarée illicite lorsqu'elle provoque une perturbation considérable du fonctionnement normal de l'entreprise pendant l'arrêt de travail ou même immédiatement après sa fin.

§3. La grève perlée

Appelée aussi grève de rendement, il s'agit d'une forme de grève dont la régularité a suscité de vives controverse comme pour la forme précédente.

Il y a grève perlée lorsque les salariés demeurent à leur poste mais relâchent volontairement et systématiquement leur activité. Il n'y a donc pas d'interruption de travail par les salariés mais ces derniers se limitent à ralentir d'une façon sensible leur activité et partant la production ou le rendement.

La licéité de cette forme de grève a donné lieu à de vives controverses doctrinales. Deux thèses opposées ont été soutenues par. A.BRUN et H. GALLAND pour analyser cette situation.[46]

Selon une première thèse, la grève perlée ne serait qu'une forme particulière de grève. Les partisans de cette grève font valoir que le but poursuivi par les grévistes est le même que dans la grève classique : faire pression sur l'employeur pour assurer la défense de leurs intérêts professionnels rapprochant ainsi la grève perlée à la grève classique.

[46] A. BRUN et H.GALLAND, op.cit., p. 429.

Mais ils reconnaissent que ces deux formes de grève se différencient par l'étendue de leurs effets. La grève classique ou ordinaire a pour effet de suspendre tout travail et la grève perlée le ralentissement de l'activité.

Quant à la deuxième thèse, la grève perlée n'a pas la même nature juridique que la grève classique et la considèrent comme une simple exécution défectueuse du contrat de travail et donc comme illicite.
Dans cette perspective, les tenants de cette deuxième thèse soutiennent que la grève perlée apparaît comme une arme déloyale puisque le salarié fait le simulacre de remplir sa prestation alors qu'il freine son activité.

Il faut remarquer, comme l'ont souligné A. BRUN et H. GALLAND que la grève perlée, plus que la grève tournante, est une forme très dangereuse pour l'entreprise ou l'établissement du fait qu'elle entraîne un fléchissement de la production tout en maintenant l'ensemble des frais généraux à charge de l'entreprise ou de l'employeur.[47]

Nous pensons, quand à nous, qu'en nous plaçant sur le terrain des rapports individuels de travail, cette deuxième thèse est à soutenir car la grève perlée constitue une méconnaissance des obligations du salarié et plus précisément celle de l'accomplissement normal de la prestation de travail et même l'obligation de bonne foi inscrite dans tous les contrats (art 33 al. 3 CCL III).

Par contre, sur le terrain des rapports collectifs, tout dépend du contenu du contrat régissant le personnel en grève et plus précisément du mode de rémunération, selon qu'il est rémunéré à la tâche ou pas.

---

[47] A. BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.429.

§4. La grève du zèle et la grève à rebours

Rencontré surtout dans les services publics et notamment dans les douanes, la grève du zèle est celle où l'agent d'exécution effectue son travail avec une extrême minutie et un scrupule excessif.

Au lieu d'agir comme il le faisait d'habitude, il multiplie les exigences et les formalités même oiseuses en prenant à la lettre les instructions du patron dans le seul but d'embêter ce dernier faisant ainsi « *obstruction* » à la marche normale de l'entreprise[48].

Quand à la grève à rebours appelée aussi travail arbitraire, il s'agit de l'initiative du salarié en lutte qui continue l'activité productive malgré l'opposition du patron qui a décidé la fermeture de l'établissement ou la cessation du travail.

A plus forte raison, il peut en être ainsi lorsque des travailleurs non engagés et spécialement ceux que l'employeur refuse d'engager se rendent au lieu de travail et exécutent certains travaux, fussent-ils utiles[49]

Pour ce qui concerne la régularité de ces deux formes de grèves, nous estimons qu'il faut rejeter leur licéité pour des raisons qui ont été avancées contre la licéité de la grève perlée.

---

[48] A.BRUN et H. GALLAND,op.cit, p.430.
[49] P.HORION, op.cit., p.35.

§5. Grève sur le tas

Appelée aussi grève avec occupation d'usine, cette forme de grève désigne le cas où les salariés se rendent au lieu de travail ou y restent et, tout en s'abstenant de travailler, se maintiennent sur place malgré l'opposition de l'employeur[50]

Il s'avère nécessaire d'analyser cette action ouvrière car les travailleurs ne s'abstiennent pas des actes qui constituent l'exécution du travail et ne renoncent pas totalement aux prérogatives qui en résultent. Ils pénètrent, en effet dans l'entreprise en vertu d'un contrat de travail, mais ne s'y maintiennent aux fins contenues dans le contrat. Ils restent, par ailleurs, sur place pour empêcher l'introduction d'une main d'oeuvre de remplacement et même pour contraindre les non-grévistes à se rallier du côté des grévistes en les empêchant de travailler parfois même avec des menaces[51]

Comme la grève du zèle et la grève à rebours, la grève avec occupation d'usine a été unanimement condamnée par la doctrine. Les raisons avancées sont entre autre le fait qu'elle porterait atteinte à la liberté du travail pour les non-grévistes, au droit de propriété de l'employeur, à sa liberté de commerce et d'industrie.

Cette forme de grève est également prohibée dans la législation burundaise par la loi du 29 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la Fonction Publique en son art. 38 qui dispose que « *les fonctionnaires en grève ne peuvent empêcher l'accès aux installations, ni recourir à toute forme de violence, à la coercition ou à l'intimidation, afin d'obliger les autres à participer à la grève* ».

---

[50] P. HORION. op.cit., p.35
[51] A.BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.431.

§6. La grève de solidarité

A. BRUN et H. GALLAND ont défini la grève de solidarité en la circonscrivant au cas où un groupe de salariés décide d'abandonner le travail, sans revendiquer quoi que ce soit pour aucun de ses membres mais uniquement en vue d'aider le mouvement déclenché par d'autres salariés, notamment des travailleurs de la même entreprise ou des travailleurs de la même branche professionnelle.[52]

La licéité de la grève de solidarité fait l'objet de vives controverses. Les auteurs ci-haut évoqués considèrent la grève de solidarité comme une méconnaissance par le salarié de ses obligations à l'égard de l'entreprise à laquelle il appartient pour des raisons étrangères à ses propres relations de travail avec l'employeur[53]

Le législateur burundais, quant à lui, a établi, mais tout en reconnaissant l'illicéité de la grève de solidarité, la distinction entre les grèves de solidarité susceptibles d'intéresser la condition des salariés d'une même catégorie professionnelle qui bénéficie de la suspension du travail et les autres formes de grève qui, elles, sont illicites et constituent des fautes lourdes. Cela résulte de l'art.39 de la loi du 29 novembre 2002 qui dispose que « *les grèves de solidarité sont interdites. Par grève de solidarité, il faut entendre celle qui a pour objet de soutenir un autre syndicat afin de donner une importance particulière à ses revendications* ».

Cependant, il peut y avoir la possibilité d'un intérêt professionnel collectif commun aux groupes de salariés en grève dans les entreprises différentes notamment le licenciement injustifié d'un représentant syndical au niveau

[52] A. BRUN et H.GALLAND, op.cit., p.432.
[53] Ibidem

régional ou national. D'où il faut dissocier des grèves de solidarité interne des grèves de solidarité externe quant à leur validité.

Telle est la position qui a été adopté par H. SINAY quand il affirme que la grève de solidarité est celle qui répond le mieux à l'inspiration majeure du mouvement ouvrier animé avant tout d'un sentiment de solidarité professionnelle[54].

Par ailleurs, il ajoute que la grève de solidarité est en harmonie avec les conditions modernes du monde du travail, de moins en moins confiné dans l'entreprise, mais lié au contraire, aux grands mouvements nationaux voire internationaux de l'époque[55].

§7. La grève politique

H. SINAY définit la grève politique comme « *une grève de protestation contre l'orientation politique ou économico- politique du gouvernement à laquelle le salarié participe en sa double qualité de travailleur et de citoyen* »[56].

Il ressort de cette dernière définition que, par opposition à la grève purement professionnelle, la grève politique présente plusieurs caractères distinctifs dont voici les trois principaux :

- la grève politique n'est jamais dirigée contre l'employeur. Les grévistes n'attendent pas de l'employeur lui-même la satisfaction de leurs revendications mais à l'Etat afin que ce dernier oriente différemment sa politique.

---

[54] H. SINAY, op.cit, p.170.
[55] Idem, p.171.
[56] H.SINAY, op.cit., p.182.

- la grève politique apparaît, au surplus, comme une protestation contre une certaine politique donnant ainsi au mouvement un caractère essentiellement négatoire.

Par contre , la grève professionnelle pure a, la plupart du temps, un objectif positif précis notamment l'augmentation du salaire ou l'amélioration des conditions de travail.

- le gréviste politique ne peut être considéré comme agissant en sa seule qualité de travailleur mais également en sa qualité de citoyen. La grève politique est donc un alliage du professionnel et du politique. Psychologiquement, le gréviste se considère lui-même davantage comme travailleur que comme citoyen lorsqu'il cesse le travail pour ameuter l'opinion publique jugée par lui comme trop passive.

Signalons que d'ardent débats ont été suscités par la grève politique mais le débat hostile à la grève politique a pris le dessus.

Ainsi H. SINAY, tout en donnant les arguments avancés par les adversaires de la grève politique, a précisé le sort de cette dernière. [57]

Il avançait comme argument le fait que la grève politique fausse le jeu des institutions constitutionnelles, qu'elle est contraire à l'obligation de neutralisme des syndicats, qu'elle constitue un détournement du pouvoir, qu'elle est, de manière injuste, nuisible au chef d'entreprise et que sa condamnation est conforme aux intentions du législateur.

---

[57] . H. SINAY, op.cit., p.182.

Pour lui, non seulement la grève politique est illicite mais encore la simple participation à une telle grève rend chaque gréviste lourdement fautif sans qu'aucune forme de recherche de comportement individuel ne soit entreprise par les tribunaux. Elle est même parmi les types de grèves susceptibles d'être censurées et elle est, sans conteste, la plus sévèrement sanctionnée.

Signalons en passant que certaines formes de grève sont légitimes, d'autres sont illicites et d'autres encore dont la légitimité est douteuse et varient au gré des circonstances. Nous dégagerons les conditions d'exercice du droit de grève dans les développements suivants telles qu'elles sont prévues par le droit positif burundais.

CHAPITRE.II. CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Les troubles profonds que les grèves dans les services publics peuvent apporter à la vie économique et politique du pays ont déterminé certaines limitations à l'exercice libre de ce droit. Certaines de ces limitations constituent des préalables au déclenchement de la grève sous peine d'être frappées d'illicéité. C'est le cas de l'obligation de recourir préalablement aux moyens pacifiques de règlement des différends collectifs de travailleurs et plus particulièrement aux négociations directes entre l'employeur et les travailleurs[58].

A côté de cette dernière restriction, le déclenchement de la grève dans les services publics est, en outre, subordonné à l'observation d'un préavis de grève et au cours de la grève, les travailleurs doivent assurer le service minimum[59].

Ces limitations ci-haut mentionnées sont fondées sur deux raisons majeures :
D'une part, la grève dans les services publics, en affectant l'Etat-patron, risque de déstabiliser l'Etat envisagé dans sa souveraineté.

D'autre part, la grève dans les services publics doit respecter trois impératifs majeurs: la préservation des intérêts de la nation, la prise en compte des besoins des usagers des services publics et le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.

---

[58] Art. 28 de la loi n° 1/015 du 22 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n° 1 quater/2002.
[59] Art 37 de la loi n°1/015 du 22 novembre 2002 précitée.

La réponse à ces impératifs revient à privilégier la continuité des services publics, l'un des principes dominants du droit administratif.

Dans ce chapitre, nous traiterons tour à tour de l'épuisement des moyens pacifiques de règlement des différends, de l'exigence du préavis de grève et de l'obligation qui pèse sur les travailleurs en grève d'assurer les services minima.

Section 1. L'épuisement des moyens pacifiques de règlement des différends

De nombreux facteurs peuvent être à l'origine d'un conflit collectif du travail et plus particulièrement de la grève dans les services publics. Ces facteurs sont entre autres la non satisfaction des revendications professionnelles, la violation d'une disposition législative, réglementaire ou d'une convention collective, le non respect d'un engagement contractuel, la modification d'une situation économique, financière ou juridique du service public.

Le recours à la grève étant l'arme principale pour les travailleurs, ce moyen de lutte peut avoir, dans les services publics, de profondes répercussions sur la vie économique et même politique de la nation.

D'où l'importance d'avoir des mécanismes de règlement pacifique des conflits collectifs de travail afin de les prévenir, en réduire le nombre ou en hâter les solutions si elles sont déjà déclenchées.

Le législateur burundais a prévu ces mécanismes dans les articles 191 à 210 du code du travail de juillet 1993 ainsi que dans les articles 32 à 35 de la loi du 29 novembre 2002 précitée.

Ces mécanismes sont tellement privilégiés qu'ils constituent des préalables au déclenchement de la grève en vertu de l'article 208 du code du travail et l'article 28 de la loi du 29 novembre 2002.
Ces dispositions mettent un accent particulier sur la nécessité d'épuiser tous les moyens pacifiques de règlement des différends avant le recours à la grève ou le cas échéant pendant la grève et la méconnaissance de ces restrictions rend la grève illicite.

Dans cette section, nous traiterons successivement de la négociation, de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage comme moyens pacifiques de règlement des différends collectifs de travail et surtout de la grève.

§1. Négociations directes entre l'employeur et les travailleurs

I. Procédure obligatoire

Il est normal que les travailleurs mécontents aient la possibilité de se plaindre d'abord à leur supérieur hiérarchique immédiat et s'adresser ensuite, s'ils ne sont pas satisfaits, aux échelons plus élevés de la procédure.

Pratiquement, lorsqu'un conflit collectif de travail s'élève dans un service, les travailleurs s'adressent d'abord à l'employeur ou à son représentant qui va essayer de résoudre le problème par voie de négociation. C'est ce qui est établi par le législateur burundais à l'article 191 du code du travail qui dispose que « *lorsqu'un conflit collectif s'élève, chaque partie, au sein de l'entreprise ou de l'établissement et, éventuellement au sein de chacune des entreprises ou des établissements impliqués dans le conflit, doit proposer à l'autre partie des négociations en vue d'aboutir à un accord* ».

A travers cette disposition, il apparaît que la négociation est une voie indispensable voire incontournable de règlement des différends collectifs de travail.

II. Avantages de la négociation

L'importance attribuée à la négociation comme mode de règlement des conflits collectifs de travail s'explique par plusieurs raisons dont voici quelques unes :

Tout d'abord, les procédures établies au niveau d'un service où est né le conflit permettent d'économiser du temps et de l'argent. La négociation est réputée moins coûteuse au niveau de la procédure qui, dans la plupart des cas, n'est pas très longue.

Ensuite, la négociation donne l'assurance que les revendications seront examinées rapidement tandis que la soumission d'un conflit à un organe extérieur peut entraîner des retards qui seraient dus notamment aux formalités administratives au sujet des questions relativement mineures et enfin des revendications qui sont traitées au niveau du service même le sont par des personnes familiarisées avec les problèmes en cause.

En conséquence, le conflit est réglé rapidement car les personnes intéressées le vivent au quotidien, les revendications leur sont connues et partant le fond du litige, même s'il est d'ordre technique, n'échappe pas aux négociateurs et tout cela en toute discrétion.

III. Limites de la négociation

Si l'obligation de négocier est consacrée par les textes législatifs en vigueur au Burundi, ceux-ci restent muets sur les modalités de mise en oeuvre de cette obligation. Le problème se pose avec acuité dans la Fonction Publique où les négociations opposent les agents à l'administration ou ses représentants expressément mandatés à cette fin[60].

Il y a lieu de se poser plusieurs questions à ce propos. S'il est vrai que l'inobservation de cette obligation par les travailleurs rend la grève illicite, qu'en est-il du refus émanant de l'employeur ? C'est précisément à ce stade qu'on se rend compte des imperfections de cette procédure.
Par ailleurs, comment le syndicat pourrait-il faire respecter cette obligation en face de l'administration ?

Par le biais de quelle procédure contentieuse efficace le juge pourrait-il contraindre l'Administration à remplir cette obligation qui ne se résume pas en une simple obligation de rencontre ?

Toutes ces questions traduisent bien évidemment l'ampleur des difficultés soulevées par la négociation obligatoire dans l'hypothèse de la grève dans les services publics et auxquels la loi est muette.[61]

Il est à remarquer que l'obligation de négocier n'est pas juridiquement sanctionnée surtout lorsque son inobservation émane de l'Administration car aucune disposition législative ou réglementaire ne lui impose de s'asseoir sur la table des négociations et de discuter franchement des problèmes avec les

[60] Art. 28 de la loi n°1/015 du 22 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n° 1quater /2002.
[61] F. NKEZABAHIZI, op. cit. , p.90.

agents. Dès lors, l'absence de toute sanction juridique du refus de négocier provenant aussi bien des syndicats que l'Administration est décourageante pour tous les partenaires sociaux et explique, à notre avis, la tendance fréquente à l'affrontement entre les travailleurs et leurs employeurs.

Par ailleurs, il est même regrettable que, même dans le cadre de la réglementation du droit de grève dans la Fonction Publique par la loi du 29 novembre 2002, le législateur burundais n'a pas songé à combler cette lacune alors que c'est le texte législatif le plus récent en la matière. Si tel était le cas, ça aurait permis d'éviter la tendance à l'affrontement dans les services publics et surtout dans la Fonction Publique où nous assistons à des mouvements de grève répétitifs.

§2. La conciliation

I. Définition

Le législateur burundais n'a pas défini ce terme. D'où nous tirons cette définition de la doctrine étrangère

A. BRUN et H. GALLAND définissent la conciliation comme un mode de règlement des conflits grâce auquel les parties s'entendent pour mettre fin à leur litige avec l'aide d'une tierce personne, le conciliateur, désignée par la loi.[62]

Ainsi, le rôle du conciliateur se borne à rapprocher les points de divergence. Les parties s'efforcent de rapprocher leurs points de vue en abandonnant une partie de leurs prétentions originaires[63].

---

[62] A. BRUN et H. GALLAND, op.cit., p.334.
[63] Ibidem.

II. Sortes de conciliations

Le code du travail du Burundi de juillet 1993 prévoit deux sortes de conciliation à savoir la conciliation conventionnelle qui est facultative et la conciliation légale qui, elle, est obligatoire.

1. La conciliation conventionnelle

Elle n'est pas prévue de façon détaillée par le législateur burundais mais il y a fait simplement allusion à deux reprises.

Elle apparaît en premier lieu à l'article 193 du code du travail qui dispose que « *lorsqu'il apparaît que le différend ne peut être réglé par voie de négociation directe, ni dans le cadre de la procédure normale de conciliation et d'arbitrage, s'il en existe, (...), l'Inspecteur du Travail convoque les parties dans les brefs délais et procède avec elles, en vue de la conciliation, à un échange de vues sur l'objet du litige* ».

Il ressort de la formule « *(...) s'il en existe (...)* » que la procédure conventionnelle de conciliation n'est pas du tout obligatoire.

En second lieu, la procédure conventionnelle de conciliation apparaît à l'article 228 du code de travail relatif aux dispositions que peut comporter une convention collective. L'al. 2 de cet article dispose clairement que la convention collective peut comporter toute disposition non contraire à la législation en vigueur concernant la procédure de conciliation et d'arbitrage à observer pour le règlement des différends entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Ainsi comme le soulignent A. BRUN et H. GALLAND, si aucune convention collective applicable aux parties en conflit ne prévoit une procédure conventionnelle, le défaut de préliminaire de conciliation ne rend pas la grève illicite pour cette seule raison.[64]

Par contre, la solution est différente si une convention collective ou un accord particulier rend obligatoire la procédure de conciliation avant toute grève. La méconnaissance de l'obligation conventionnelle est alors fautive.

2. La conciliation légale

A. L'organe de conciliation

Elle a lieu, selon l'article 193 du D-L n° 1/037 du 7 juillet 1993 précité, devant un inspecteur du travail. Pourquoi le législateur a-t-il choisi une telle autorité ?

L'inspecteur du travail a, parmi ses missions, celle d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession[65]. Il est dès lors normal qu'il soit la première personne à être avertie de tout problème qui survient dans une entreprise ou dans un établissement et auquel les parties n'ont pas pu s'entendre directement par voie de négociation ou sous les auspices d'un conciliateur désigné conventionnellement par les parties.

---

[64] A.BRUN et H. GALLAND, op.cit, p.335

[65] Art.156 du D-L n° 1/037du 7 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.

B. Procédure

La procédure légale de conciliation est prévue par le Décret-loi n°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du Code du travail du Burundi.

Averti du conflit par une notification émanant de l'employeur, l'Inspecteur du travail convoque les parties dans les plus brefs délais (art. 193).[66]
Il serait souhaitable à notre sens, que ce soit l'Inspecteur qui se déplace pour tenter de résoudre sur terrain et vérifier sur place la véracité des allégations des uns et des autres.

Il n'est pas nécessaire que les parties se présentent personnellement. Elles peuvent désigner le(s) représentant(s) ayant la qualité pour les représenter (art. 194). Il peut éventuellement arriver que toutes les parties ou l'une d'elles ne comparaissent pas ou refusent de comparaître et dans ce cas, l'Inspecteur du travail dresse un procès-verbal de carence et convoque à nouveau les parties endéans 48 heures[67] .
Si la conciliation réussit, l'accord de conciliation est consigné dans un procès-verbal de conciliation et dans un procès-verbal de non conciliation dans le cas contraire[68] .
En vertu de cette dernière disposition, le procès-verbal est signé par les parties et en reçoivent ampliation.

Aux termes de l'article 197, les accords de conciliation sont exécutoires par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'elles déterminent et sont déposées par l'Inspecteur du travail, au greffe du tribunal de Grande Instance du ressort du lieu du travail.

---

[66] Art.194 du D-L n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.
[67] Art. 195 du D-L n° 1/037 du 7 juillet 1993 précité.
[68] Art. 196 du D-L n° 1/037 du 7 juillet 1993 précité.

Notons, à toutes fins utiles, que le législateur a omis de préciser le moment à partir duquel l'accord de conciliation commence à produire ses effets étant donné que cet accord a les mêmes effets qu'un jugement.

Signalons enfin qu'en vertu de l'article 198, l'échec total ou partiel de la conciliation de même que le cas de carence constatée dans les formes prévues par l'article 191 font l'objet d'un rapport sur l'état du différend établi par l'Inspecteur du travail. Ce rapport doit préciser, le cas échéant, les points sur lesquels le conflit persiste. Il doit en outre être accompagné de tous les documents et renseignements et transmis immédiatement au Ministère ayant le travail dans ses attributions. Ce dernier crée, à son tour, le conseil d'arbitrage dont nous analyserons les pouvoirs dans le quatrième paragraphe de la présente section.

§3. La médiation

Le législateur burundais ne s'est pas beaucoup préoccupé de cette procédure. Le code du travail ne prévoit qu'une disposition y relative. Il s'agit de l'article 216 en vertu duquel « *pendant la durée de la grève, les négociations doivent se poursuivre entre les parties ou sous les auspices d'un médiateur désigné de commun accord par les parties ou à défaut, par le gouvernement. En cas d'échec de la médiation, il est fait appel au conseil d'arbitrage prévu à l'article 199 du présent code* ».

A partir de cette disposition, force est de constater que la loi burundaise est muette sur certains points essentiels de la médiation. C'est le cas même de l'institution et des conditions de sa mise en oeuvre que nous tenterons de développer à la lumière de la doctrine étrangère.

I. Définition

Dans le sens du droit du travail, précise G. CORNOU, « *la médiation est une procédure de règlement des conflits collectifs du travail faisant intervenir un intermédiaire, le médiateur, investi de larges pouvoirs qui recueille des informations complètes sur le conflit et propose une solution contenue dans une recommandation motivée soumise à l'approbation des partenaires sociaux* »[69].

Il ressort de cette définition que la médiation est un mode de règlement des différends collectifs du travail grâce auquel les parties s'entendent pour mettre fin au litige qui les oppose avec l'aide d'une tierce personne désignée par les parties et appelée médiateur.

Ainsi, le médiateur se distingue du conciliateur du fait que sa mission se traduit par une intervention plus active dans le conflit alors que le conciliateur joue un rôle passif. Cela est normal car la médiation aboutit à un projet de solution alors que la conciliation se limite à un simple rapprochement des points de divergence.

Dans la recherche de solutions au conflit, le médiateur propose des bases de négociations pour favoriser des rapprochements des points de vue des intéressés sans chercher cependant à imposer une solution.

---

[69] G. CORNOU, Vocabulaire juridique, Paris, P.U.F, 1996, p. 253.

II. Conditions de recours à la médiation

La mise en œuvre de la procédure de médiation exige certaines conditions dont les plus importantes sont au nombre de deux.

Tout d'abord, la procédure de médiation se situe entre la conciliation et l'arbitrage légal. Elle ne s'ouvre en principe qu'après échec de la procédure de conciliation. Les recommandations du médiateur font donc état du résultat négatif de la conciliation préalable matérialisé par un procès-verbal de non conciliation.
L'arbitrage, quant à lui, intervient après échec de la procédure de médiation en vertu de l'article 216 du Code du Travail du Burundi.

Ensuite, la procédure de médiation convient aux conflits d'intérêts et non aux conflits de droit. Les conflits d'intérêts sont ceux qui ne portent pas sur l'interprétation ou la violation d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle. Dans le cas contraire, le médiateur doit recommander aux parties de soumettre le conflit à la juridiction compétente ou à l'arbitrage.[70]

En conséquence, le choix du médiateur est fonction de la nature du différend et les médiateurs non juristes ne seraient pas aptes à donner leurs avis sur des conflits de droit sinon il y aurait un risque de contrariété des décisions des médiateurs sur des problèmes identiques sans que l'unité de la jurisprudence puisse être réalisée.

[70] H.SINAY, op. cit., p.583.

§4. L'arbitrage

I. Notion et forme d'arbitrage

L'arbitrage est une procédure de régler les litiges par le recours à une ou plusieurs personnes privées appelées arbitres et qui sont choisies par les parties elles-mêmes. Ces arbitres ont la charge d'instruire et de juger le litige à la place d'un juge public conformément à un contrat d'arbitrage.

Au Burundi, l'arbitrage est régi par les articles 358 à 370 de la loi du 13 mai 2004 portant code de procédure civile. L'arbitrage n'est possible que dans les matières où l'ordre public n'est pas intéressé c'est-à-dire dans les matières où la volonté des parties est souveraine.

La fonction conférée à l'arbitre est de trancher lui-même conformément au droit et la décision porte le nom de sentence arbitrale. Le choix de la voie arbitrale emporte renonciation de la voie judiciaire.

Cependant, contrairement aux juridictions publiques, la justice arbitrale nécessite, pour s'exercer, l'accord préalable des parties. Cet accord fait l'objet d'une convention qui désigne les arbitres et détermine les règles qu'ils appliqueront. Cet accord est appelé compromis d'arbitrage si la contestation est déjà née et il est appelé clause compromissoire s'il vise le règlement d'un litige éventuel portant sur l'exécution ou l'inexécution d'un contrat dans lequel est insérée cette clause.

Quant à la forme d'arbitrage, le code de procédure civile distingue l'arbitrage ad hoc de l'arbitrage institutionnel.

L'arbitrage ad hoc est celui institué par les parties elles-mêmes dans leur convention et selon des règles de procédure convenues tandis que l'arbitrage institutionnel est celui dont les parties ont confié leur litige à une institution permanente d'arbitrage qui juge conformément à ses propres règles.

II. Procédure

En principe, un conflit collectif est soumis à l'arbitrage après échec des procédures de négociation, de conciliation et de médiation.[71]

Mais si telle est la règle, les parties peuvent y déroger et envisager à recourir à l'arbitrage avant tout autre procédure de règlement pacifique des différends collectifs de travail. Cette faculté peut avoir été prévue à l'avance dans la convention collective tout comme elle peut être décidée par les parties aussitôt après la survenance du conflit qui les oppose ou après l'échec de la procédure de conciliation consignée dans le procès-verbal de non-conciliation.

Dans ces deux derniers cas, il s'agit d'une procédure conventionnelle d'arbitrage où les parties doivent s'accorder sur le choix des arbitres ou sur les modalités de ce choix et elle est facultative au même titre que la procédure conventionnelle de conciliation.

Il existe cependant, à côté de cette procédure conventionnelle, une procédure légale qui s'impose aux parties dans les cas où elles ont été dans l'impossibilité de parvenir à un accord. Elle est régie par les articles 199 à 202 du code du travail.

---

[71] Art. 216. du D-L n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.

III. La sentence arbitrale

La décision de l'arbitre motivée et acceptée par les parties porte le nom de sentence arbitrale. Elle produit les mêmes effets qu'un jugement judiciaire et la motivation constitue la base de contrôle de légalité susceptible d'être exercé par le juge.[72]

Signalons que la sentence arbitrale ne trouve sa force que dans l'accord des parties. En cas d'inexécution, la partie la plus diligente doit demander au tribunal du travail de rendre la sentence arbitrale exécutoire en délivrant une ordonnance d'exécution à la partie gagnante. [73]

En effet, ayant acquis la force obligatoire, elle s'impose de manière absolue aux parties en produisant les mêmes effets qu'une convention ou une décision judiciaire.

Notons, à toutes fins utiles qu'en vertu de l'article 202 al 2 du code du travail, en cas d'échec de cette procédure légale d'arbitrage, le conflit est porté devant le tribunal du travail qui dispose de 8 jours pour rendre son jugement.

---

[72] G.COUTURIER, op. cit., p. 427.

[73] Art. 201 du D-L n°1/037 du 7 Juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.

IV. Le compromis d'arbitrage

Le procès-verbal de non conciliation vaut compromis d'arbitrage. Ce document est essentiel car il circonscrit la saisine des arbitres.[74]

Dans un système d'arbitrage facultatif, seuls les points contenus dans le compromis sont soumis à l'arbitrage et lorsque la saisine arbitrale est prévue par la convention collective elle-même, la saisine arbitrale résulte non seulement du compromis mais aussi de la clause compromissoire contenue dans la convention.

Dans cette dernière hypothèse, l'arbitre doit apprécier, dans un premier temps, la conformité du compromis à la clause compromissoire, pris, dans un deuxième temps, considérer la conformité de la sentence arbitrale au compromis.

Force est de constater que dans notre pays, les arbitres sont choisis la plupart du temps au moment même où éclate le conflit. D'où les difficultés d'un tel choix opéré à chaud où tout nom proposé par l'une des parties risque d'éveiller méfiance et suspicion chez l'autre.

---

[74] H.SINAY, op. cit., p.472.

V. Les pouvoirs des arbitres

La spécificité de l'arbitrage dans les conflits collectifs de travail se manifeste à propos des pouvoirs des arbitres. Ceux-ci diffèrent selon que les conflits sont d'ordre économique ou d'ordre juridique tel que l'a signalé H. SINAY.[75]

L'arbitre statue, selon cet auteur, en droit sur les conflits collectifs relatifs à l'interprétation ou à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur. Mais il statue en équité, donc en amiable compositeur sur les autres conflits notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou les conditions de travail non fixées par les lois, règlements, conventions collectives ou accords de même que les conflits relatifs à la négociation et révision des conventions collectives.

Dans le premier cas, l'arbitre fait office de juge et le processus d'élaboration de la sentence ne diffère guère du jugement judiciaire lors d'un conflit individuel.

Quant aux conflits d'intérêts ou conflits économiques, le pouvoir créateur de l'arbitre peut se donner libre cours. L'arbitre se substitue en quelque sorte aux parties en conflit car il élabore une nouvelle convention ou certaines clauses d'accords se substituant ainsi à l'accord contractuel.[76]

---

[75] H.SINAY, op. cit., p.474.
[76] Ibidem.

VI. Avantages de l'arbitrage

Plusieurs avantages se rattachent à ce mode de règlement pacifique des conflits mais nous allons en relever trois principaux.

En premier lieu, la justice arbitrale fonctionne avec plus de rapidité que la justice étatique. Elle constitue donc une solution au problème d'encombrement et de lenteur des juridictions ce qui explique son développement actuellement dans le domaine du droit du travail pour régler les conflits collectifs du travail.

En second lieu, l'arbitrage est réputé moins coûteux que la justice publique au niveau de la procédure. Cependant, si le litige est complexe, les arbitres à choisir sont généralement des experts ou des techniciens et leur rémunération est généralement élevée .

Enfin, l'arbitrage est une justice discrète car l'absence de publicité évite de faire connaître au grand public certains litiges et de faire apparaître ainsi certaines difficultés dont la divulgation pourrait être préjudiciable aux parties. C'est pourquoi l'arbitrage est souvent sollicité pour régler les conflits collectifs du travail.

Section 2. Exigence d'un préavis de grève

Nous ne prétendons pas dire que l'exigence d'un préavis de grève est justifiée seulement dans les services publics. Même dans une entreprise privée, l'exigence d'un préavis de grève est justifiée car la grève s'analyse comme une voie de fait légalisée. Dès lors, elle ne peut être légitime que s'il est prouvé que toutes les voies de droit ont échoué.

Ceci dit, nous rattacherons l'exigence d'un préavis de grève au principe de continuité des services publics pour la simple raison qu'elle s'y justifie avec plus de rigueur.

§1. Notion de préavis de grève

Le mot « *préavis* » est composé de deux mots : « *pré* » et « *avis* ». Il désigne d'une part, l'action ou l'obligation d'aviser par avance et d'autre part, l'acte instrumentaire par lequel l'acte est notifié.

Par extension, le mot « *préavis* » désigne un délai d'attente légal, conventionnel ou d'usage qui doit être observé entre le moment où une personne est informée de la mesure ou de la date à laquelle cette mesure s'appliquera effectivement. On parlera dans ce cas de délai de préavis.[77]

Dans ce sens, le préavis de grève doit s'entendre du laps de temps que doivent observer les travailleurs en vertu de la loi ou de la convention collective entre la décision de la grève et l'arrêt effectif de travail.

Le préavis est donc un avertissement, une information préalable destinée à éviter toute surprise désagréable.

[77] F.NKEZABAHIZI, op.cit., p.58.

§2. Opportunité du préavis de grève

L'obligation de préavis de grève a pour objet d'éviter la grève-surprise. Celle-ci est déclenchée inopinément sans un avertissement qui permettrait aux pouvoirs publics et aux usagers des services de prendre des mesures propres à atténuer les inconvénients de l'arrêt de travail et sans qu'une possibilité d'arrangement soit préservée[78].

Par voie de conséquence, elle est susceptible de porter une atteinte grave à la continuité du service qui, par hypothèse, est destinée à satisfaire les besoins essentiels de la population.

Le préavis est ainsi destiné à pallier les conséquences néfastes d'une cessation brusque de travail en imposant un délai d'avertissement. Il permet aux autorités administratives de prendre des mesures destinées à sauvegarder le fonctionnement des services d'intérêt général. Ces autorités peuvent soit recourir au personnel de remplacement, soit mettre à profit le délai d'information préalable pour engager les négociations avec les grévistes, lesquelles négociations sont susceptibles d'amener les travailleurs à renoncer à leur projet[79].

[78] F. NKEZABAHIZI, op.cit., p59.
[79] Ibidem..

Le législateur Burundais a pris le soin d'élever le préavis de grève au rang des conditions de licéité de la grève non seulement dans les services publics mais aussi dans le secteur privé. Désormais, l'observation d'un délai de préavis de 6 jours francs s'impose aux travailleurs et toute grève déclenchée au mépris de cette restriction est illégale.[80]

L'exigence du préavis de grève se trouve plus justifiée dans les services publics car ces derniers ne peuvent, en principe, être interrompus sans que l'intérêt général ne soit mis en cause. C'est pourquoi les autorités administratives doivent, à tout instant, être au courant du danger qui guette le fonctionnement du service afin qu'elles prennent des mesures qui s'imposent pour préserver le principe de continuité.

Section 3. Obligation d'assurer le service minimum

§1. Opportunité du service minimum

La nécessité d'assurer le service minimum est également de satisfaire aux exigences irréductibles du principe de continuité des services publics.
Néanmoins, comme pour le préavis de grève, le législateur burundais impose l'obligation d'assurer le service minimum dans les entreprises publiques au même titre que dans les entreprises privées[81].

Les tenants de l'exercice libéral du droit de grève se sont insurgés contre l'obligation d'assurer le service minimum imposé aux salariés du secteur privé. Pour ces auteurs, dans la lutte, chaque partenaire use de son moyen le

[80] -Art. 214 du D-L n°1/037 du 7 Juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.
- Art 29 de la loi n°1/015 du 22 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n° 1 quater /2002.

[81] -Art 217 du D-L n° 1/037 du 7 juillet 1993 précité.
- Art 37 de la loi n°1/015 du 22 novembre 2002 précitée.

plus efficace. Le service minimum apparaît donc comme une restriction à l'exercice du droit de grève qui ne peut être acceptée que dans des cas rares.

C'est le cas de M. PIQUEMAL qui soutient que « ... *Le service minimum ne doit pas être un principe dont l'application conditionne le droit de grève. Il faut, à la limite, se limiter à admettre son utilité au niveau le plus bas, dans le cas où les circonstances le nécessiteraient* ».[82]

Par contre, l'exigence du service minimum se trouve plus justifiée dans le cas d'une grève déclenchée dans un service public. Ce dernier, étant d'intérêt général, doit fournir au public un minimum de prestations nonobstant la grève.

§2. Etendue de la notion de service minimum

Il est délicat de souligner avec précision l'étendue de l'obligation d'assurer le service minimum. Ce dernier ne doit cependant être confondu avec le service normal.

Selon M. PIQUEMAL, le service minimum doit être limité aux impératifs de sécurité.[83] Il reste évidemment à s'entendre sur la définition de sécurité.

Il s'agit, selon cet auteur, des mesures intéressant soit la sécurité physique des citoyens qu'ils soient usagers ou tiers au service, soit le maintien dans un état de marche de l'outil de production lorsqu'il s'agit de la

---

[82] M. PIQUEMAL, Le fonctionnaire :Droits et obligations, Paris, Berger-levrault, 1982, p.399.
[83] Ibidem.

production des biens matériels ou d'énergie pour lesquels un défaut d'entretien minimum pourrait être préjudiciable.[84]

Il s'en suit que la notion de sécurité ne peut évidemment être le domaine du juriste car elle a des points de départ techniques qui sont de la compétence des techniciens tant administratifs que syndicaux.

En guise de conséquence, cette relativité de la notion de service minimum laisse ouvert un certain nombre d'échappatoires. Ainsi, est-il souhaitable que le service minimum soit déterminé par l'employeur après consultation des organisations professionnelles puisqu'il s'agit d'une obligation avant tout d'origine technique.

En droit positif burundais, la notion de service minimum est définie à l'article 17 du code du travail aux termes duquel « *par service minimum, il faut entendre les services indispensables pour la sûreté et l'entretien des équipement et installations de l'entreprise, de façon que, une fois la grève terminée, le travail puisse reprendre normalement* ».

En édictant cette disposition, le législateur a été incomplet dans la mesure où il n'a pas étendu le service minimum aux citoyens (usagers du service public et autres) ne fut-ce que pour leur sécurité ; mais il n'a pas tardé à combler cette lacune par la loi portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la Fonction Publique du 29 novembre 2002.

En effet, l'article 37 al. 1 de cette loi dispose que « *par services minima, il faut entendre les services indispensables à la satisfaction des besoins*

[84] M. PIQUEMAL, op.cit., p.399.

de base des usagers et à la sécurité ou au fonctionnement des installations ».

Notons, à toutes fins utiles, qu'en vertu de l'article 218 du code du travail du Burundi et de l'article 37 al 2 de la loi du 29 novembre 2002, la désignation des agents ou fonctionnaires chargés d'assurer le service minimum incombe au responsable du service ou à l'administration, selon le cas, après consultation des représentants des grévistes.

§3. Situation juridique des agents en service minimum

L'obligation d'assurer le service minimum soulève une importante question : celle de la situation juridique des agents désignés pour assurer les prestations minimales. C'est une question pratique dont la solution permettrait de caractériser les droits et obligations de ces agents.

Le défaut de solution législative interne nous poussera à nous référer à la doctrine étrangère et surtout française.
Selon certains auteurs, tel M. PIQUEMAL, la situation des agents en service minimum serait assimilable à celle des « *requis* ». Un agent en service minimum serait, selon lui, en état de réquisition.[85]

Ces auteurs se réfèrent au fait que le service minimum entraîne une application accrue des obligations et une diminution voire une suppression des circonstances exceptionnelles dont la réquisition est le reflet. Cette analyse rigoureuse permet de faire la distinction entre les deux institutions.[86]

---

[85] M. PIQUEMAL, op. cit., p. 400.
[86] Ibidem.

D'un côté, au niveau des sanctions d'inexécution du travail, le requis que ne défère pas à l'ordre de réquisition s'expose à des sanctions pénales alors que dans le cas du service minimum, l'agent désigné, s'expose en cas de refus, aux simples sanctions disciplinaires.

De l'autre, les droits et garanties du personnel requis résultent de l'acte juridique instituant la mesure de réquisition alors que l'agent désigné pour le service minimum reste soumis aux mêmes dispositions législatives qu'en période normale.

De ce qui précède, il résulte que la situation juridique des agents en service minimum garde son caractère sui generis.
Ces agents doivent être considérés presqu'exactement de la même manière que si ils se trouvaient en service normal. Cela suppose toutes les garanties médicales et sociales et la seule restriction semble être la suppression du droit de grève en la circonstance, puisque l'état de service minimum est précisément créé pour écarter, pour des raisons de sécurité, l'exercice de ce droit.

CHAPITRE III. LES SANCTIONS DE LA GREVE ILLICITE

Des contrevenants aux restrictions légales au droit de grève peuvent se voir infliger des sanctions. Cela ressort de l'art. 41 de la loi n°1/015 du 22 novembre 2002 portant réglementation du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique. Cet article dispose que « *sans préjudice des dispositions du code pénal, les contrevenants au contenu de la présente loi font l'objet des sanctions administratives et disciplinaires* ».

Dans ce chapitre, nous nous limiterons à répertorier les différents actes illicites qui peuvent être commis au cours de la grève et les sanctions qui peuvent être éventuellement infligées à leurs auteurs.

Section 1. Distinction entre grève licite et illicite

La distinction entre grève licite et illicite a posé des problèmes dans la jurisprudence française tels que l'a signalé H. SINAY.

Tout d'abord, en qualifiant telle grève d'illicite, telle autre de licite, le juge est amené à porter une appréciation sur la nature et l'objet de la grève in globo, alors que, pourtant il est saisi sous l'angle individuel.[87]

En effet, le tribunal est amené à donner son sentiment à propos de tel litige précis concernant tel gréviste déterminé, mais en même temps, le magistrat émet son jugement de valeur sur la grève en son entier faisant ensuite rejaillir le caractère licite ou illicite sur les divers participants.

89 H. SINAY, op. cit. p.177.

Certes, cette démarche apparaît sujette à réserves car elle contrevient, à notre sens, à l'article 220 du code du travail du Burundi selon lequel « *La grève légale suspend pour tout le temps qu'elle dure, les contrats de travail des employés en grève* ».
Ainsi, la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf bien entendu la faute lourde et non pas sauf caractère illégitime de la grève.

Ensuite, il convient d'éclaircir la faute lourde des participants à la grève. Si la grève est illicite (par exemple la grève politique), chaque gréviste est lourdement fautif par la seule participation à la grève. Il y a donc ralentissement automatique de la condamnation de principe de la grève sur le comportement individuel de chaque gréviste.[88] Mais cette distinction des grèves licites et illicites aboutit à des résultats gravement et profondément injustes si elle ne s'accompagne pas d'une nécessaire individualisation dans l'appréciation des fautes commises.

Section 2. La faute lourde

§1. Notion

Peut être considéré comme faute lourde le manquement grave du travailleur à ses obligations contractuelles et prévues dans le règlement d'entreprise notamment lorsqu'il s'est rendu coupable d'un acte d'improbité ou de voies de fait.[89]

Notons que, tout en déterminant les actes qui peuvent donner lieu à la faute lourde, le législateur burundais n'a tout de même pas pris le soin

---

[88] H.SINAY, op. cit., p.177.
[89] Art. 58 du D-L n°1/037 du 7 Juillet 1993 portant révision du Code de Travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93.

de préciser les critères d'ordre général permettant de caractériser la faute lourde en la distinguant notamment de la faute grave.

H.SINAY a donné de la faute lourde une définition générale qui, en cas de grève, constitue un motif légitime de licenciement mais qui est fort contestable. Il la définit comme une faute caractérisée d'une gravité particulière qui, en principe, révèle l'intention de nuire et qui ne peut être excusée par les circonstance de l'espèce.[90]

De cette dernière définition, il est à remarquer que, d'une part, une faute lourde n'existe que si elle est caractérisée ; c'est alors une tautologie plutôt qu'une affirmation ; d'autre part, l'intention de nuire caractérise la faute intentionnelle ou le dol et non la faute lourde.
Même si, dans certaines circonstances, ils peuvent être équipollents, il ne s'ensuit pas qu'elles coïncident l'une avec l'autre ; et enfin, demander que la faute ne soit pas excusée par les circonstances de l'espèce revient à exiger une faute d'une gravité particulière.

§2. Critères de la faute lourde

La loi ne précise pas ce que recouvre cette qualification et malgré la définition générale donnée par H. SINAY, la notion reste imprécise.

En effet, l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise qui sert de critère à la faute lourde lorsqu'il s'agit de savoir si la responsabilité contractuelle du salarié est engagée ou si ce dernier est privé de l'indemnité compensatoire des congés payés, ne permet pas de faire la

[90] H.SINAY, op. cit., p 221.

distinction entre les fautes commises par des grévistes ; ceux-ci ont toujours l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.[91]

Cependant, quelques directives ont été dégagées par la jurisprudence française telles qu'elles ont été relatées par la doctrine.[92]

- La faute lourde est personnelle : elle doit être directement et personnellement imputable au salarié ; elle est indépendante d'autres fautes qui ont pu être retenues contre l'ensemble des grévistes. Ainsi, l'employeur, doit-il, en principe, rapporter la preuve de la faute individuelle commise par le salarié qu'il entend sanctionner. Cette faute doit être d'une gravité toute particulière car les salariés et employeur sont en conflit, ce qui implique que le comportement des salariés est normalement hostile à l'employeur et générateur de perturbation dans l'entreprise.

Il en découle que la participation au même arrêt de travail pour faute lourde, peut entraîner une sanction à l'égard de l'un et non à l'égard des autres.
Le pouvoir de l'employeur d'individualiser les sanctions a cependant pour limite la prohibition des discriminations visées par la loi ou celle du détournement de pouvoir.

- La faute lourde est, par ailleurs, d'une gravité démontrée que l'état d'insubordination actif et autorisé ne peut justifier. L'appréciation devra tenir compte de toutes les données particulières de l'espèce de sorte qu'il est impossible d'établir un catalogue de « *fautes lourdes* »[93].

---

[91] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p.1272.
[92] Idem, p. 1273.
[93] Ibidem.

On peut cependant relever que les fautes susceptibles d'être qualifiées de fautes lourdes sont plutôt des actes qui portent atteinte à l'intégrité physique des personnes, à leur liberté d'aller et venir, à leur liberté de travailler ou encore des actes de dégradation volontaire de matériel ou de marchandises.

Certaines décisions ont cependant retenu l'existence d'une faute lourde en l'absence d'actes de cette nature, par exemple en l'absence de toute violence et de tout risque pour la sécurité des personnes. C'est le cas des actes comme le refus de restituer le camion que le chauffeur en grève avait garé à son domicile ou la poursuite de la grève au-delà de la signature d'un accord ou même après l'expiration de la durée de la grève contenue dans le préavis[94].

- La faute lourde peut aussi être constituée par la participation à une grève illicite ou abusive ou encore à un mouvement ne méritant pas la qualification de grève. Le salarié est considéré comme auteur d'une faute lourde lors qu'il participe à une grève qui n'a pas pour objet la modification ou l'amélioration des conditions de travail.

Cette qualification retenue de façon très générale lorsque le gréviste participe à une grève politique, est utilisée avec plus de circonspection lorsqu'il s'agit de grève professionnelle ayant un caractère abusif.

Dans ce dernier cas, l'employeur devra établir que le gréviste avait sciemment violé les règles de la grève et les simples salariés n'ayant fait que suivre

---

[94] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 1273.

le mouvement ne sont pas considérés comme ayant commis une faute lourde.[95]

Section 2. Les sanctions disciplinaires

§1. Sanctions en l'absence de faute lourde

La grève illégitime n'entraîne pas la rupture du contrat mais constitue une absence arbitraire au travail. Il s'agit, comme l'indique P. HORION, d'un cas d'inexécution du contrat soumis aux règles normales.[96]

Pour lui, l'employeur peut appliquer, vis-à-vis des travailleurs qui ont participé à la grève, des sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de l'inexécution en tenant compte de l'état d'esprit de chaque travailleur individuel, et même de sa bonne foi éventuelle.

En principe, il ne faut pas que le simple fait d'avoir participé à une grève puisse justifier l'application des sanctions disciplinaires plus fortes notamment le renvoi immédiat, à moins que l'abandon de travail ou la prolongation de l'abstention du travail ne se soient produits en désobéissance à un ordre précis de l'employeur.

§2. Sanctions en cas de faute lourde

Les grévistes qui commettent une faute lourde peuvent être licenciés sans préavis. Telles sont les dispositions de l'article 50 du code du travail du Burundi en vertu duquel « *la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur est un licenciement. Tout contrat de travail peut être résilié avec préavis, indemnité de préavis ou de licenciement sauf en cas de faute lourde* ».

---

[95] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 1273.
[96] P. HORION, op. cit., p. 304.

Cette affirmation appelle quelques précisions:

1) La faute lourde du salarié n'entraîne pas par elle-même la rupture du contrat de travail. Elle constitue seulement un motif de résiliation du contrat. Il en résulte que l'employeur doit suivre la procédure de licenciement organisée par le code du travail ou la procédure disciplinaire organisée par la loi n°1/28 du 23 août 2006 portant statut général des fonctionnaires en ses articles 66 à 70, s'il entend mettre fin aux relations contractuelles avec le gréviste fautif.

2) La faute lourde du gréviste qui justifie le licenciement, justifie a fortiori des sanctions disciplinaires moins graves prévues par l'article 65 du statut général des fonctionnaires telles que le blâme, l'avertissement, la retenues sur le salaire mensuel ou même l'exclusion des fonctions pour une durée déterminée.

3) La faute lourde justifie le licenciement mais ne justifie pas une mesure discriminatoire à l'encontre d'un représentant syndical ou d'un délégué du personnel.[97]

Malgré le jeu des sanctions disciplinaires qu'elle suscite, la faute lourde ne prive pas les agents des garanties disciplinaires prévues dans leurs statuts même lorsque la grève est manifestement illicite.
Par ailleurs, si des agents préposés au service public se placent eux-mêmes par un acte collectif « *en dehors* » de l'application des lois et règlements édictés afin de garantir l'exercice des droits qui leur appartiennent à l'égard de la puissance publique, ils ne peuvent se voir appliquer le jeu

[97] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit, p. 1272.

des peines disciplinaires, prévues précisément par leurs statuts et par cela demeurer « *au dedans* » de celui-ci.[98]

En outre, si l'agent redevient un simple particulier, les sanctions disciplinaires prévues par le statut de la fonction publique ou son statut particulier ne peuvent lui être infligées.

Notons qu'il existe une gamme de sanctions disciplinaires prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels, faisant ainsi allusion aux diverses situations statutaires, réglementaires ou conventionnelles des intéressés.

La raison en est que le législateur entend faire preuve de souplesse et le choix de la sanction peut se nourrir de la formule législative elle-même. Il s'est arrêté à la révocation comme sanction la plus lourde de conséquences, mais a envisagé tout le crescendo d'autres sanctions disciplinaires.[99]

Section 3. Les sanctions civiles

§1. Notion d'abus du droit de grève

Le droit de grève comme tout autre droit est susceptible d'exercice anormal. L'exercice anormal du droit de grève est synonyme de l'abus du droit de grève et s'applique dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Le plus souvent, la dénonciation de l'anormalité ou de l'abus correspond à la nécessité d'assurer le respect d'un autre droit ou d'un autre principe

[98] H.SINAY, op. cit.. p 394

[99] Article 65 de la Loi n°1/28 du 23 Août 2006 portant statut général des fonctionnaires, in B.O.B. n°8/2006.

de valeur constitutionnelle. Il en est ainsi pour le respect des mécanismes institutionnels (grève politique), du droit de propriété et la liberté de travail (grève avec occupation des lieux de travail) et enfin de la continuité des services publics.[100]

Dans les services publics, l'abus du droit de grève peut aussi résulter d'une atteinte excessive à la continuité du service et c'est, à notre sens, ce qui justifie l'obligation d'assurer le service minimum imposé aux grévistes.

§2. Les actes constitutifs de l'abus du droit de grève

I. Désorganisation volontaire de l'entreprise

Des baisses de rendement auxquelles viennent s'ajouter de brefs arrêts à des heures différentes, chaque jour, des débrayages inopinés, exécutés en relais (grèves tournantes) par diverses équipes, parfois des incidents soit avec les non-grévistes, soit avec l'encadrement, peuvent constituer, si ils ont été voulus et concertés pour désorganiser le fonctionnement des services, la production des actions exorbitantes du droit de grève.[101]

Pour que ces arrêts de travail soient censurés par le juge, il faut qu'il soit prouvé de la part des grévistes une volonté manifeste, non de désorganiser la production, ce qui est la conséquence de toute grève, mais l'entreprise elle-même.

[100] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 1262.
[101] Ibidem.

II. La grève politique

De manière constante, la grève tend à modifier ou à améliorer les conditions de travail. Si elle est une protestation contre la politique du gouvernement, il y a exercice anormal du droit de grève et serait, dans ce cas, une immixtion dans les actes réservés à la puissance publique selon certains auteurs.[102]

Pour ces derniers, le problème se pose pour le cas des grèves mixtes dont les mobiles sont à la fois professionnels et politiques, mais ils affirment que de tels mouvements sont illicites lorsque l'aspect politique est prédominant.

Cependant, ces auteurs soutiennent que la grève déclenchée pour protester contre la politique économique et sociale du gouvernement sera considérée comme professionnelle, donc licite, lorsqu'elle a pour objet le refus du blocage des salaires, la défense de l'emploi et la réduction du temps de travail, revendications étroitement liées aux préoccupations quotidiennes des salariés au sein de leur entreprise.

Par conséquent, la participation à une grève politique constitue une faute lourde justifiant la rupture du contrat de travail en même temps que la responsabilité civile du syndicat qui a donné le mot d'ordre de grève, tandis que les grèves mixtes, quant à elles, sont déclarées licites même si les revendications professionnelles n'ont qu'un caractère accessoire par rapport aux motivations politiques.[103]

---

[102] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 1264.
[103] Idem, p. 1262.

III. La grève accompagnée de l'occupation des lieux de travail

Ici, c'est moins la notion de l'abus du droit de grève qui est en cause que celle de l'acte détachable de ce droit. On peut, en effet, concevoir qu'une grève régulière s'accompagne d'une occupation qui, elle, est irrégulière et qu'à la cessation de cette dernière, on se trouve, à nouveau, en face d'une situation régulière.

Il semble, selon A. BRUN et H. GALLAND, que les occupations d'usines se sont multipliées et leurs formes sont extrêmement variées : elles peuvent toucher l'ensemble des locaux ou une partie seulement être le fait de la totalité ou d'une partie du personnel, porter sur les lieux de travail proprement dits ou également sur les locaux de direction ou les bureaux ; elle peut enfin être continue ou discontinue.[104]

Le but de cette grève est généralement d'empêcher le recrutement d'une main d'oeuvre de remplacement, de gêner le riposte patronal du lock-out ou simplement d'exercer une pression spécialement forte sur la direction ou les non-grévistes.

Selon A. BRUN et H. GALLAND, trois questions essentielles ont été posées par la grève avec occupation des lieux de travail à savoir :[105]
1° celle de sa *régularité* : elle a été condamnée pour trois motifs suivants :
- Aucun texte ne les prévoit. Certes, la loi reconnaît le droit de grève dans les services publics, mais elle précise que ce droit s'exerce dans le respect de droits et libertés garantis par la constitution, en particulier la

[104] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 458.
[105] Idem, p.459.

liberté du travail. Or, l'occupation des lieux de travail constitue précisément une atteinte à la liberté de travail des non-grévistes.

- L'occupation des lieux de travail constitue une violation fragrante du droit de propriété qualifiée souvent de voie de fait.

- Avec sans doute, moins de pertinence, ces auteurs disent que l'occupation des lieux de travail est incompatible avec l'application de la règle non adimpleti contractus car la présence du salarié dans l'usine n'est justifiée que par le travail qu'il y effectue ; mais encore faut-il, pour qu'elle soit condamnable, que l'occupation des lieux de travail soit caractérisée, ce qui n'est pas le cas lorsque le personnel a pu continuer à travailler normalement et l'employeur n'a pas mis en demeure les occupants de se retirer ou lorsque l'occupation est de courte durée ou encore s'il s'exprime par une simple manifestation sans violence.[106]

Nous pensons, quant à nous, qu'il n'y aurait pas, dans l'occupation des lieux de travail par les grévistes une atteinte au droit de propriété parce que les grévistes n'auraient pas l'intention de s'approprier les locaux. C'est plutôt oublier qu'un propriétaire peut être lésé dans l'exercice de son droit et les attributs qu'il comporte (l'usus en l'occurrence) sans qu'il y ait nécessairement volonté de se rendre maître des locaux. Cependant, l'entrée en possession des lieux contre la volonté du propriétaire constitue une voie de fait.

Par ailleurs, si l'occupation des lieux apporte un gêne aux non-grévistes, c'est une conséquence éventuelle et normale de l'exercice du droit de

[106] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p.460.

grève, mais c'est évidemment aussi une atteinte au principe de la liberté de travail consacré par la loi et qui n'est pas écarté en cas de grève.

2° Puisque l'occupation est presque toujours illégale, la seconde question posée est celle de la sanction qui peut être appliquée aux salariés fautifs.

A ce propos, A. BRUN et H. GALLAND ont donné la solution selon laquelle si l'occupation s'accompagne de violences, une sanction pénale s'appliquera, mais au point de vue disciplinaire, l'employeur pourra demander le licenciement en invoquant la faute lourde[107].

Néanmoins, il ne sera pas dispensé de l'accomplissement des formalités légales prévues tant par le statut de la Fonction Publique ou les autres statuts particuliers.[108]

3° Il se pose la question de l'expulsion des occupants. L'occupation des lieux de travail peut justifier un lock-out lorsque l'employeur a, au préalable, fait tout ce qui était en son pouvoir pour libérer les locaux, lorsque par exemple, il a assigné les grévistes en expulsion.

A notre avis, si l'employeur a vainement sollicité l'autorité administrative aux fins d'expulser les grévistes et qu'il ne peut plus assurer du travail aux non-grévistes, il peut demander une ordonnance d'expulsion qui serait délivrée par le juge de référé au lieu d'attendre une éventuelle décision judiciaire statuant sur fond.

---

[107] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 460.
[108] Ibidem.

Il est cependant déplorable que cette procédure rapide et provisoire n'est quasiment pas connue dans notre système judiciaire.

IV. Les piquets de grève

Il s'agit d'une mesure d'intimidation qui s'apparente à l'occupation des lieux de travail et qui, d'ailleurs, accompagne souvent cette dernière. Des groupes de grévistes se massent à l'entrée de l'usine pour empêcher les non-grévistes, le personnel de remplacement, les membres de la direction de pénétrer dans l'usine. Ils peuvent aussi avoir pour but d'empêcher l'entrée et la sortie des marchandises, de façon à paralyser l'entreprise.

A. BRUN et H. GALLAND distinguent deux sortes de piquets de grève à savoir les piquets placés à l'intérieur de l'établissement et ceux qui sont à l'extérieur du dit établissement et sont soumis à des situations juridiques différentes.[109]

Dans la première hypothèse, les piquets de grève s'apparentent à l'occupation proprement dite ; et dans la seconde, les faits se déroulent sur le domaine public et en principe, seule l'autorité administrative peut intervenir.

Dans les deux cas cependant, il y a atteinte à la liberté individuelle de travail réprimée pénalement. Par ailleurs, sur le plan disciplinaire, la participation à un piquet de grève peut constituer une faute lourde notamment lorsque sont compromises les mesures de sécurité, et d'ordre public, tout comme elle peut être sanctionnée sur le plan civil sur base de l'article 258 du code civil burundais livre III.

[109] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 460.

En pratique, les faits montrent que les employeurs ont plus de facilité à neutraliser les piquets qu'à faire cesser les occupations des lieux de travail. Les participants à un piquet de grève sont aisés à individualiser et, de ce fait, l'employeur ne rencontre pas les difficultés de procédure causées par les actions dirigées contre la foule anonyme constituée par les occupants d'usine.

§3. Sanctions

I. Application du droit commun

L'application des règles de la responsabilité civile dans le domaine des conflits collectifs du travail peut être discutée et soulève certaines questions.

Un salarié pourra-t-il être condamné à indemniser ses camarades de travail privés de salaire par suite d'une grève ? Un syndicat sera-t-il condamné à réparer les pertes qu'un conflit a infligées à une entreprise ? Condamnés à d'importantes sommes, leurs comptes pourront –ils être saisis ?

Face à toutes ces questions, la doctrine a tenté de donner des solutions. Selon certains auteurs notamment J. PELISSIEN, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, il est évident que le simple exercice d'un droit constitutionnel, si dommageable puisse-t-il être, ne saurait constituer le fondement d'une condamnation civile.[110]

Néanmoins, ces auteurs ont reconnu qu'à l'occasion d'une grève, des actes illicites peuvent être commis et que la grève elle-même peut être

[110] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 1286.

éventuellement abusive. Dans ce cas, si le dommage subi, soulignent-ils, est la conséquence directe (lieu de causalité) non de l'exercice normal du droit de grève, mais d'une grève fautive, alors, mais alors seulement, le problème peut se poser.

La raison est aussi de subordonner, à notre sens, à des conditions spécifiques et plus strictes l'action en responsabilité civile consécutive à un conflit collectif de travail en la limitant aux deux hypothèses de dommages consécutifs à des infractions pénales ou causées par des faits manifestement insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du droit de grève.

Cette position est en contradiction avec celle du législateur burundais car elle institue une immunité des auteurs de certains dommages et méconnaît le principe d'égalité au détriment des employeurs.
D'où, il consacre aussi l'application de l'art. 258 du CCLIII en matière des conflits collectifs de travail.

L'art. 258 du CCLIII dispose en effet que « *Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* ». De cette dernière disposition, il en découle que la responsabilité civile suppose la réunion de trois conditions à savoir la preuve d'une faute (acte en soi illicite, abus du droit de grève), d'un dommage (autre que celui découlant du simple exercice du droit de grève) et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

II. Responsabilité des Syndicats

Le principe est que chaque gréviste exerce individuellement son droit de grève et que le syndicat n'est pas le commettant des grévistes au sens de l'art.264 al 2 CCL III.
Donc, la responsabilité des syndicats ne peut, en principe, être engagée à l'occasion de l'exercice normal du droit de grève et même les actes illicites commis par les grévistes ne sauraient engager la responsabilité du syndicat.

Des auteurs ont soutenu que tant que le syndicat n'a pas appelé (par des tracts) à une grève illicite, sa responsabilité est exclue.[111]
Pour eux, outre l'absence de faute de sa part, c'est l'absence de lien de causalité qui explique la solution.

En effet, l'appel à la grève n'est pas la cause des dommages subis car la cause de ceux-ci sont les actes illicites commis par les grévistes. Le syndicat ne saurait se voir reproché de n'avoir pas pu empêcher les actes illicites ; seules les instructions positives du syndicat dans ce sens auraient pu lui être reproché selon ces auteurs.

Ils admettent cependant deux exceptions à cette directive générale : si le syndicat, personne morale aujourd'hui pénalement responsable, s'est rendu coupable d'infractions pénales ou est à l'origine des faits ne pouvant se rattacher à l'exercice normal du droit de grève et plus spécialement le syndicat pourra, s'il s'est rendu coupable, en organisant une grève avec l'occupation des lieux de travail, d'atteinte à la liberté du travail, de

[111] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 1287.

concert avec tel ou tel de ses adhérents, être condamné à payer les salaires des non-grévistes à titre de réparation.[112]
Il pourra même, s'il a participé à des agissements irréguliers d'une façon effective, avoir à en répondre envers l'employeur.

A notre sens, le point le plus délicat reste celui du lien de causalité entre le comportement du syndicat à le supposer répréhensible et le préjudice.
Nous pensons que le syndicat engagerait aussi sa responsabilité s'il méconnaît les dispositions d'une convention collective signée par lui et qui fixe une procédure préalable au déclenchement d'une grève notamment celle qui impose le respect d'un délai de préavis et ce en vertu de l'art 40 CCL III qui dispose que « *Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages-intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur* ».

III. Responsabilité des grévistes

Si des grévistes occupant des lieux de travail interdisent l'accès de celui-ci aux non-grévistes, la question s'est posée de savoir s'ils pouvaient être rendus responsables de la perte de salaire subie par ces derniers. L'action oppose alors, non pas l'employeur victime aux syndicats, mais le salarié victime et les autres salariés.

Ils le pourraient si leur comportement est en lui-même fautif (atteinte à la liberté du travail) et si ce comportement est la cause directe du non paiement du salaire par l'employeur.[113]

[112] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p.1287.
[113] Idem, p.1288.

Ce dernier point de vue est malaisé à établir car, en principe, l'employeur n'est délié de son obligation que par la preuve de la force majeure. Il s'agit ici du fait d'un tiers, lequel doit être imprévisible et insurmontable pour avoir une valeur exonératoire.
Une fois cette responsabilité individuelle est prononcée contre les grévistes, elle entraînerait une condamnation in solidum au bénéfice des non-grévistes.

La jurisprudence française, tout en exigeant la preuve d'une faute personnelle des grévistes, a exclu la responsabilité in solidum des grévistes. L'argument avancé est qu'elle constituerait une sorte de responsabilité collective non conforme aux principes de la responsabilité civile.[114]

Une fois que la responsabilité civile est établie contre les grévistes, ces derniers sont tenus d'indemniser l'employeur des dommages subis sauf clauses contraires prévues par les conventions d'après lesquelles l'action en indemnisation doit être considérée comme compensée par le pouvoir disciplinaire appartenant à l'employeur.[115]

Section 4. Les sanctions pénales

Des limitations ont été apportées à l'exercice du droit de grève et certaines d'entre elles résultent du fait que diverses circonstances qui peuvent accompagner la grève ont été érigées en infractions et font l'objet de sanctions pénales.

[114] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit, p. 1288.
[115] P.HORION, op. cit, p.304.

Certaines infractions sont spécifiques à la grève comme le délit d'atteinte à la liberté du travail; d'autres sont moins liées au droit de grève mais elles peuvent se produire à l'occasion de son exercice.

§1. Le délit d'atteinte à la liberté du travail

Ce délit spécial est inconnu du droit pénal burundais. Il a été créé en France pour assurer le respect de la liberté des non-grévistes.[116]

Ce délit suppose l'emploi de certains moyens (violence, voies de fait, menaces, manœuvres frauduleuses) et la recherche d'un résultat déterminé : amener ou maintenir une cessation concertée de travail, dans le but de porter atteinte à la liberté du travail.[117]

En érigeant ces faits en infractions, le souci du législateur français était, à notre sens, d'empêcher que les travailleurs réfractaires au mouvement de grève soient mis dans l'impossibilité de travailler et gagner leur vie.

Cependant, l'aménagement technique de cette infraction soulève des difficultés car il implique une conciliation toujours délicate entre le droit collectif et le droit individuel. Et si les conditions d'incrimination sont trop restrictives, la protection des droits individuels s'avèrera insuffisante[118]. Si, au contraire, le champ d'application de l'infraction est largement ouvert, la grève perdra une partie de son efficacité. D'où la jurisprudence, dans l'interprétation des textes, doit tenir une balance égale entre les deux tendances.

---

[116] J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit, p. 1289.
[117] Ibidem.
[118] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 448.

Le délit d'atteinte à la liberté de travail comporte deux éléments constitutifs à savoir un élément matériel et un élément intentionnel.

I. L'élément matériel

L'élément matériel du délit d'atteinte à la liberté du travail consiste, selon A. BRUN et H. GALLAND, en violences et voies de fait ou en menaces et manœuvres frauduleuses qui ont porté ou tenté de porter atteinte au libre exercice du travail.[119]

Tous ces faits constitutifs de l'élément matériel du délit d'atteinte à la liberté du travail ont été érigés en infractions par le législateur burundais et constituent, chacun, une infraction particulière prévue et punie par la loi n°1/05 du 22 avril 2009 portant Révision du Code Pénal burundais.

Les violences ou voies de fait tombent indiscutablement sous le coup de l'art.224 du code pénal lorsqu'elles se sont manifestées à l'égard des personnes, mais sont-elles punies quand elles visent les choses ?

La jurisprudence française s'est autrefois prononcée dans le sens affirmatif, mais elle est orientée aujourd'hui dans la direction contraire.[120] C'est cette dernière solution dont s'est inspiré le législateur burundais car son intention est avant tout de protéger la liberté des travailleurs et non pas de préserver les instruments de travail.

Nonobstant, si la violence sur les choses n'est pas un élément constitutif du délit, elle peut toutefois être prise en considération comme circonstance aggravante.

---

[119] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 448.
[120] Ibidem.

Un autre élément matériel est constitué par les violences morales ou menaces et consiste en tout acte d'intimidation qui inspire la crainte d'un mal et sont définies à l'art.227 al 2 du code pénal.

Pratiquement, il est souvent malaisé de faire une application de la formule, notamment pour les participants aux piquets de grève. A cet égard, la jurisprudence française a admis q'en général, le piquet établi à l'extérieur des lieux et dont les membres ne se livrent ni à des menaces, ni à des voies de fait, n'est en principe ni délictueux, ni même fautif.[121]

A notre sens, le fait d'interdire l'accès d'une rue dans le but d'empêcher toute entrée dans l'usine déroge à ce principe et constitue une faute de même que le piquet de grève ayant pour but de s'opposer à l'exécution des mesures de sécurité contrairement aux piquets installés à l'intérieur de l'usine qui, eux, constituent une atteinte à la liberté du travail.

Enfin, le troisième élément matériel est constitué par les manœuvres frauduleuses. Ces dernières visent les faits extérieurs qui sont de nature à accréditer des allégations mensongères et destinées à tromper les tiers.

Signalons, à toutes fins utiles, que l'élément matériel du délit d'atteinte à la liberté du travail implique toujours un fait positif et n'est puni que s'il révèle l'existence d'une seconde donnée d'ordre psychologique.

---

[121] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p.449.

II. L'élément intentionnel

Les agissements doivent avoir pour but de contraindre ceux sur qui ils sont exercés à se joindre à une cessation concertée de travail.[122]

Si le délit d'atteinte à la liberté de travail a été érigé en infraction, c'était justement pour protéger non point le travail en soi, ni les instruments de travail, mais la liberté des travailleurs et si donc ces actes répréhensibles commis au cours d'une grève n'étaient accomplis avec l'intention de provoquer un arrêt de travail chez les non-grévistes, le délit d'atteinte à la liberté du travail ne serait pas consommé faute d'élément intentionnel.

Mais ce n'est point à dire que leur auteur échappe à toute répression : il sera exposé à des poursuites pour d'autres chefs d'inculpation tels que l'entrave à la liberté d'aller et venir, la détérioration des instruments de travail ou de marchandises.[123]

§2. Les autres délits

D'autres délits, sans doute moins spécifiques à la grève, peuvent aussi être commis à cette occasion. Tels sont :

1° La violation de domicile qui est réalisée notamment en cas de grève avec occupation de l'usine est prévu et puni par l'art.246 du code pénal.

Le domicile s'entend non seulement du lieu où une personne a son principal établissement, mais de tout lieu où cette personne peut se

[122] A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 450.
[123] Ibidem.

prétendre chez elle, quel que soit le titre juridique sur lequel est fondée cette occupation.[124]

Ainsi, le fait de pénétrer dans une usine par des ouvriers contre le gré de l'employeur constitue une violation de domicile.

2° La séquestration des personnes qui accompagne assez souvent l'occupation des locaux constitue un délit prévu par l'art 247 du code pénal abstraction faite de la durée de séquestration.[125]

3° La détérioration de matériel est prévu par l'art 325 du code pénal. Pour être constitué, le délit doit être volontaire.

4° Le vol des biens mobiliers par consommation, lui, est prévu par les art. 258 à 261 selon qu'il est simple ou qualifié. Ce délit peut être constitué par la consommation de carburant, d'électricité, d'eau par les grévistes. Plus récemment, l'occupation d'usine accompagnée de la saisie et de la vente par les ouvriers des stocks, a fourni un exemple spectaculaire d'un tel délit.[126]

Signalons à toutes fins utiles que les participants à des grèves illicites se voient le plus souvent infligés des sanctions disciplinaires et parfois même des sanctions civiles et très rarement des sanctions pénales.

---

[124], A. BRUN et H. GALLAND, op. cit., p. 451.
[125] Ibidem.
[126] Ibidem.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de cette étude, nous avons remarqué que la grève dans les services publics burundais n'est pas toujours bien encadrée. En effet, lorsqu'un conflit collectif de travail éclate, les agents des services publics ont tendance à se méfier des moyens pacifiques de règlement des différends et les employeurs à recourir à des sanctions qui, la plupart des cas n'aboutissent pas à des résultats escomptés par ceux qui les prennent. Au contraire, elles sont souvent la cause des affrontements violents entre les partenaires sociaux malgré les moyens pacifiques de règlement des différends qui ont été mis à leur disposition par le législateur.

Par ailleurs, il a été remarqué que les sanctions disciplinaires ne sont pas uniformes dans tous les services publics. Sur ce point, nous soutenons qu'il y ait une réglementation unique applicable à tous les agents et salariés qui participent à la gestion des services publics, qu'ils soient régis par le code du travail ou le statut général des fonctionnaires ou les autres statuts particuliers.

Ainsi, chaque corps d'agents publics se voit appliquer des sanctions disciplinaires prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés. Une sanction prévue par le statut général des fonctionnaires par exemple, peut n'être applicable à certains corps d'agents lorsque la loi spéciale qui les régit ne la comprend pas parmi les sanctions limitativement énumérées.

Toute la gamme des sanctions disciplinaires est alors mise en jeu et la crainte d'une disproportion entre le degré de faute et le choix de la sanction peut se nourrir de la législation elle-même.

Au surplus, l'autorité hiérarchique jouit du pouvoir discrétionnaire dans le choix de la sanction, le contrôle juridictionnel s'exerçant, le cas échéant, non pas sur le degré de gravité de la faute, mais seulement sur l'exactitude matérielle des faits et sur leur qualification.

Dès lors, une réglementation unique du régime disciplinaire nous semble appropriée à la situation burundaise où beaucoup d'entreprises publiques ou même privées ont le monopole d'exploitation satisfaisant pour cela les besoins collectifs essentiels.

De plus, il faut que ladite réglementation soit l'oeuvre de tous les partenaires sociaux. Il faut éviter une loi imposée sous peine d'être inefficace car la seule manière de concilier le droit de grève et la continuité des services publics est de rechercher des solutions de consensus.

Par ailleurs, ce qui est sûr est que si les pouvoirs publics cherchent à discipliner le droit de grève et à le policer pour le rendre plus supportable par l'ordre social et juridique, les agents et les salariés publics dénoncent le laminage d'un droit constitutionnellement reconnu et s'y opposent même avec acharnement.

D'où nous trouvons qu'une procédure d'arbitrage conventionnel obligatoire devrait être déclenchée aussitôt qu'un conflit naisse dans une entreprise ou dans un établissement public.
Si une telle procédure était légalement instituée, elle pourrait produire plus de fruits du moment que le (s) arbitre (s) rassurent les parties car choisi (s) de commun accord par ces dernières.

Elle constituerait par ailleurs, une garantie d'un dialogue sincère et réel permettant de prévenir la survenance de la grève ou d'en hâter éventuellement la fin.

Cependant, le succès de cette procédure est subordonné à la rupture avec la tradition des employeurs burundais qui refusent de dialoguer ou entament de dialoguer après le déclenchement de la grève. C'est à cette condition que les organisations syndicales renonceraient à concevoir la grève comme un moyen de détermination des rapports de force, mais comme un ultime recours qui doit être mis en oeuvre après l'échec constaté des procédures de règlement pacifique des différends.

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes législatifs et réglementaires

1. BELLON (R.) et DELFOSSE (P.), Codes et lois du Burundi, Bruxelles, Maison F. Larcier, 1970, 1092p.
2. D-L n°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, in B.O.B. n°9/93, 539pp.
3. Loi n°1/015 du 29 novembre 2002 portant réglementation de l'exercice du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique, in B.O.B. n°11 Quater/2002, 1514pp.
4. Loi n°1/010 du 13 mai 2004 portant code de procédure civile, in B.O.B. n°3 ter/2004, 229pp.
5. Loi n°1/010 du 18 mars 2005 portant promulgation de la constitution de la République du Burundi, in B.O.B. 2005, 77pp.
6. Loi n°1/28 du 23 août 2006 portant statut général des fonctionnaires, in B.O.B. n°8/2006, 1140pp.

II. Ouvrages consultés

1. BRUN (A.) et GALLAND (H.), droit du travail,: les rapports collectifs de travail, T_2, Sirey, Paris, 1968, 596p.
2. CAEN (G.L.), le droit du travail : le salaire, Paris, Librairie Dalloz, 1978, 493p.
3. CAEN (G.L.), et PELISSIER (J.), Les grands arrêts du droit de travail, Paris, Ed.Sirey, 1980, 403p.
4. COUTURIER (G.), Droit du travail, V_2: Les rapports collectifs du travail, 2è éd., Paris, P.U.F, 1991, 528p.
5. DEVAUX (E.), La grève dans les services publics, T_1, Paris, P.U.F, 1993, 378p.

6. DURANT (P.), Traité du droit du travail, T_3, Paris, Librairie Dalloz, 1956, 696p.

7. GILLI (J.P.), La continuité des services publics, Paris, P.U.F, 1976, 207p.

8. HORION (P.) et autres, Grève et lock-out, Luxembourg, 1961, 399p.

9. PELISSIER (J.), Le nouveau droit du Licenciement, Paris, Ed.Sirey, 1976, 328p.

10. PELISSIER (J.), SUPIOT (A.) et JEAMMAUD (A.), Droit du travail, 23è éd., Paris, Dalloz, 2006, 1387p.

11. PIQUEMAL (M.), Le fonctionnaire : droits et obligations, Paris, Berger-levrault, 1979, 433p.

12. PLANTEY (A.), La fonction publique : Traité général, Paris, LITEC, 1966, 522p.

13. SINAY (H.), Traité du droit de travail, T_5 : la grève, Paris, Librairie Dalloz, 1966, 522p.

14. TEYSSIER (B.), Les conflits collectifs de travail : grève et lock-out, Paris, Ed. Sirey, 1981, 304p.

III. Mémoires

1. BICITSIMINSI (V.), La protection du fonctionnaire vis-à-vis de l'administration, Bujumbura, Mém., U.B., Fac. de Droit, 1994, 108p.

2. BUCUGU (R.), Le régime juridique des conflits collectifs de travail et de leur règlement en droit burundais, Bujumbura, Mém., U.B., Fac. de Droit, 1982, 84p.

3. NKEZABAHIZI (F.), L'incidence du principe de continuité des services publics sur le droit de grève des agents de ces services, Bujumbura, Mém., U.B., Fac. de Droit , 2002, 116p.

4. NTIMARUBUSA (F.), La protection de la carrière de l'officier des forces armées en droit burundais, Bujumbura, Mém., U.B., Fac. de Droit, 1996, 125p.

IV. Articles, revues et autres publications

1. CAEN (G.L), Réglementer le droit de grève ? in droit social, Septembre-octobre, 1988, pp.709-712.
2. FROSSARD (J.), Les obstacles juridiques au déclenchement des grèves, in Droit Social, Septembre-octobre, 1988, pp.630-638.

TABLE DES MATIERES

DEDICACE i
REMERCIEMENTS ii
SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES iii
INTRODUCTION GENERALE 1
CHAPITRE I. GENERALITES SUR LE DROIT DE GREVE 5
Section 1. Notion de grève 5
§1. Définition 5
§2. Les éléments constitutifs de la grève 7
I. Les éléments matériels de la grève 8
1. Cessation de travail 8
2. Action concertée 9
3. But professionnel 11
II. Les éléments psychologiques de la grève 13
1. L'intention de grève 13
2. Nécessité d'un concert de grève 14
3. La cause impulsive et déterminante de la grève 16
§1. Le caractère constitutionnel 18
§2. Le caractère collectif. 19
§3. Le caractère d'ordre public 20
§3. Le caractère multiforme. 21
Section 3. Formes de grève. 22
§1. La grève classique. 22
§2. La grève tournante. 23
§3. La grève perlée 25
§4. La grève du zèle et la grève à rebours 27
§5. Grève sur le tas 28
§6. La grève de solidarité 29
§7. La grève politique. 30

TABLE DES MATIERES

DEDICACE i
REMERCIEMENTS ii
SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES iii
INTRODUCTION GENERALE 1
CHAPITRE I. GENERALITES SUR LE DROIT DE GREVE 5
Section 1. Notion de grève 5
§1. Définition 5
§2. Les éléments constitutifs de la grève 7
I. Les éléments matériels de la grève 8
1. Cessation de travail 8
2. Action concertée 9
3. But professionnel 11
II. Les éléments psychologiques de la grève 13
1. L'intention de grève 13
2. Nécessité d'un concert de grève 14
3. La cause impulsive et déterminante de la grève 16
§1. Le caractère constitutionnel 18
§2. Le caractère collectif. 19
§3. Le caractère d'ordre public. 20
§3. Le caractère multiforme. 21
Section 3. Formes de grève. 22
§1. La grève classique. 22
§2. La grève tournante. 23
§3. La grève perlée. 25
§4. La grève du zèle et la grève à rebours 27
§5. Grève sur le tas 28
§6. La grève de solidarité 29
§7. La grève politique. 30

CHAPITRE.II. CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE.....33
Section 1. L'épuisement des moyens pacifiques de règlement des différends 34
§1. Négociations directes entre l'employeur et les travailleurs 35
I. Procédure obligatoire.....35
II. Avantages de la négociation 36
III. Limites de la négociation 37
§2. La conciliation 38
I. Définition 38
II. Sortes de conciliations.....39
1. La conciliation conventionnelle 39
2. La conciliation légale 40
A. L'organe de conciliation.....40
B. Procédure 41
§3. La médiation 42
I. Définition 43
II. Conditions de recours à la médiation 44
§4. L'arbitrage 45
I. Notion et forme d'arbitrage.....45
II. Procédure 46
III. La sentence arbitrale 47
IV. Le compromis d'arbitrage 48
V. Les pouvoirs des arbitres 49
VI. Avantages de l'arbitrage 50
Section 2. Exigence d'un préavis de grève 51
§1. Notion de préavis de grève 51
§2. Opportunité du préavis de grève.....52
Section 3. Obligation d'assurer le service minimum 53
§1. Opportunité du service minimum 53
§2. Etendue de la notion de service minimum 54

§3. Situation juridique des agents en service minimum 56
CHAPITRE III. LES SANCTIONS DE LA GREVE ILLICITE 58
Section 1. Distinction entre grève licite et illicite 58
Section 2. La faute lourde 59
§1. Notion 59
§2. Critères de la faute lourde 60
Section 2. Les sanctions disciplinaires 63
§1. Sanctions en l'absence de faute lourde 63
§2. Sanctions en cas de faute lourde 63
Section 3. Les sanctions civiles 65
§1. Notion d'abus du droit de grève 65
§2. Les actes constitutifs de l'abus du droit de grève 66
I. Désorganisation volontaire de l'entreprise 66
II. La grève politique 67
III. La grève accompagnée de l'occupation des lieux de travail 68
IV. Les piquets de grève 71
§3. Sanctions 72
I. Application du droit commun 72
II. Responsabilité des Syndicats 74
III. Responsabilité des grévistes 75
Section 4. Les sanctions pénales 76
§1. Le délit d'atteinte à la liberté du travail 77
I. L'élément matériel 78
II. L'élément intentionnel 80
§2. Les autres délits 80
CONCLUSION GENERALE 82
BIBLIOGRAPHIE 85
TABLE DES MATIERES 88