



La protection des travailleurs grévistes au Burundi : une protection sombre mais perfectible

Gabriel Ajabu Mastaki

► To cite this version:

Gabriel Ajabu Mastaki. La protection des travailleurs grévistes au Burundi : une protection sombre mais perfectible. La grève: un droit constitutionnel?, 2020, Bujumbura, Burundi. hal-04528494

HAL Id: hal-04528494

<https://hal.science/hal-04528494v1>

Submitted on 1 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

La protection des travailleurs grévistes au Burundi : une protection sombre mais perfectible

Par : AJABU MASTAKI Gabriel¹

Résumé

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 satisfaction des revendications présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de reprise du travail. La grève est un droit fondamental reconnu aux travailleurs. Au Burundi, Il s'agit d'une garantie constitutionnelle, règlementée clairement par la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi en ses articles 500 jusqu'à l'article 514. L'exercice de ce droit doit suspendre le contrat du travail, exercée d'une façon concertée et poursuivre un but professionnel. En outre, le déclenchement du mouvement de grève, doit être préalablement précédé par l'accord à la majorité simple des futurs grévistes et un préavis de six jours et après l'épuisement de tous les moyens de règlement pacifique des conflits. En dehors de ces conditions, le mouvement de grève est illégal et constitue une faute lourde justifiant le licenciement. En fin l'exercice de ce droit est soumis à des limites : interdiction de faire la séquestration de personnes, la rétention des outils de travail ou biens de l'entreprise ou d'empêcher les non-grévistes ou l'employeur l'accès aux lieux de travail. Les 178 membres de l'OIT ont adopté lors d'une conférence de juin 1998 une Déclaration solennelle des droits fondamentaux des travailleurs constituant le socle d'un droit social universel, laquelle déclaration prévoit à son tour le droit de grève et de syndicat.

Summary

A strike is a concerted cessation of work carried out within a company or establishment by a group of workers in order to obtain the satisfaction of the demands presented to their employers and which they make a condition for returning to work. The strike is a recognized fundamental right of workers. In Burundi, it is a constitutional guarantee, clearly regulated by Law No. 1/11 of November 24, 2020 revising Decree-Law No. 1/037 of July 7 revising the Burundi labor code in its articles 500 up to Article 514. The exercise of this right must suspend the employment contract, exercised in a concerted manner and pursue a professional goal. In addition, the triggering of the strike movement, must be preceded by the agreement of the simple majority of the future strikers and a notice of six days and after the exhaustion of all means of peaceful settlement of the conflicts. Apart from these conditions, the strike action is illegal and constitutes gross negligence justifying dismissal. In the end, the exercise of this right is subject to limits: prohibition of sequestration of persons, retention of work tools or company property or preventing non-strikers or the employer from accessing work places. The 178 members of the ILO adopted at a conference in June 1998 a Solemn Declaration of the fundamental rights of workers constituting the basis of a universal social right, which declaration in turn provides for the right to strike and to organize.

¹ AJABU MASTAKI Gabriel est Assistant à la Faculté de droit de l'Université de Kalemie, Chercheur associé au centre Charles De Visscher pour le droit international et européen, équipe EDEM, à l'UCLouvain et chercheur associé au centre droit et société de l'Université du Burundi

INTRODUCTION

L'effort et l'honneur de générations successives de juristes a consisté à faire passer des relations humanitaires et sociales de l'état de force à l'état de droit². Cependant, les diverses disciplines juridiques n'ont pas progressé de façon égale dans cette voie. Parmi les plus retardataires, on cite traditionnellement, le droit international public où s'exerce la souveraineté c'est-à-dire l'arbitraire des Etats et, à un moindre degré le droit administratif qui est resté un droit de prérogatives caractérisé par l'inégalité des participants³. A contrario, le droit civil, fondé sur le contrat et l'égalité des contractants, constitue la discipline qui s'approche le mieux d'un état de droit idéal. Mais alors où se situe le droit du travail ? Il est caractérisé par la persistance d'institutions irréductibles aux solutions pacifiques et purement juridiques. Parmi elle, figure la grève, avec son corollaire le lock out.

La grève est née de l'inégalité séparant les parties au contrat de travail caractérisé toujours par un lien de subordination. C'est pour faire équilibre au pouvoir économique prépondérant des employeurs qui, souvent par un mouvement de révolte, la grève s'est très tôt, installée dans les relations de travail. Dans le droit contemporain où, par la suite de l'extension des conventions collectives et des interventions de l'Etat. Cette inégalité a diminué, les salariés demeurent, cependant, profondément attachés à la grève en raison des conquêtes que sa pratique leur a procurées.

Le droit de grève, consacré par les textes constitutionnels, est reconnu et réglementé par le code du travail⁴ et la jurisprudence. Le droit de grève fait partie des droits et des libertés fondamentales garantis par la Constitution du Burundi⁵. La grève est une période d'antagonisme total entre les patrons et les travailleurs. Il se pose la question de savoir si les travailleurs, étant subornés, vont sortir sans conséquence sur leur contrat de travailleur ou quelle est l'étendue de la protection des travailleurs contre les réactions de leurs patrons ? Notre réflexion sera bornée sur les deux grandes questions pour bien cerner la protection des travailleurs grévistes au Burundi.

² BRUN A. et GALLAND H., *droit du travail, rapports collectifs du travail*, 2^e édition, tome3, Sirey, Paris, p.419.

³ *Ibidem*

⁴ Article 500 du code de travail burundais de 2020 dispose : « *Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, le droit de grève et de lock-out est admis pour tous les travailleurs et les employeurs organisés dans un syndicat ou pas* ».

⁵ Article 37 de la constitution de la république du Burundi de 2018. Dispose : « *Le droit de fonder des syndicats et de s'y affilier ainsi que le droit de grève, sont reconnus. La loi réglemente l'exercice de ces droits et interdit à certaines catégories de personnes de se mettre en grève. Dans tous les cas, ces droits sont interdits aux membres des corps de défense et de sécurité* ».

I. APERÇU SUR LE DROIT D'EXERCICE DE LA GREVE ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DE CE DROIT

Au cours de ce chapitre, il est question d'analyser dans un premier temps, la notion de grève selon la doctrine et la position de la législation burundaise sur cette notion. Sur ce point, nous bornons à analyser les éléments ou les conditions de l'exercice du droit de grève. Dans un second temps, nous focalisons notre attention sur les limites de l'exercice de ce droit. Mais avant tous, nous analysons la condition essentielle, qui est l'épuisement de tous les moyens pacifiques de règlement des différends avant de déclencher le mouvement de grève.

A. Subordination de l'exercice du droit de grève à l'épuisement des modes de règlements pacifiques des différends

L'exercice du droit de grève est subordonné à l'épuisement de tous les moyens pacifiques de règlement du conflit (négociation, conciliation et arbitrage) avec l'employeur⁶. La loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi soumet toute sorte de différends à des moyens de règlement de différends pacifique

À cet égard l'article 475 dispose : « *Lorsqu'un conflit collectif du travail s'élève, chaque partie, au sein de l'entreprise ou de l'établissement et, éventuellement, au sein de chacune des entreprises ou des établissements impliqués dans le conflit, doit proposer à l'autre partie des négociations en vue d'aboutir à un accord* ». Ces moyens des règlements pacifiques prévus par le code de travail de 2020 sont : la négociation, la conciliation et l'arbitrage.

1. La négociation directe

La procédure de négociation est déclenchée par une lettre des doléances des organisations syndicales ou des travailleurs, adressée à un ou plusieurs employeurs ou leurs organisations. Une copie de la lettre des doléances est transmise à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort⁷.

Après la soumission de la lettre des doléances, l'employeur est tenu d'organiser une réunion de négociation dans un délai ne dépassant pas soixante-douze heures à compter de la notification de la lettre de doléances⁸. En cas d'échec de la négociation, les parties peuvent opter soit à la procédure de médiation, soit à la procédure de conciliation.

2 La médiation

Les parties désignent de commun accord un ou des médiateurs aux fins de favoriser le règlement amiable de leur conflit⁹.

⁶DecentWorkCheck Burundi, DECENTWORKCHECK.ORG,2017,p.27.disponible sur www.votresalaire.org/burundi ,voir aussi l'article 498 de la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

⁷Article 478, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

⁸Article 479, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

⁹Article 482 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

La procédure de médiation peut également être engagée par le comité national de dialogue social sur demande des parties en conflit, par auto-saisine ou sur demande du Ministre ayant le travail dans ses attributions pour les conflits d'envergure sectorielle ou nationale.

Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandations motivées, des propositions en vue du règlement des points du litige dans un délai de quinze jours francs à compter de sa désignation¹⁰.

3. La conciliation

La partie la plus diligente peut opter pour la conciliation et dans ce cas, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale convoque les parties dans les plus brefs délais et procède avec elles, en vue de la conciliation, à un échange de vues sur l'objet du litige.

Les échanges de vues font l'objet d'un procès-verbal établi en séance tenante par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, constatant l'accord, ou le désaccord total ou partiel des parties. Celles-ci signent le procès-verbal et en reçoivent une ampliation¹¹.

4. L'arbitrage

En cas d'échec, de la médiation et de la conciliation, les parties peuvent opter pour l'arbitrage assuré par le conseil d'arbitrage composé par :

- Le directeur général ayant le travail dans ses attributions ou son représentant, président ;
- Un représentant des employeurs ;
- Un représentant des employés ;
- Deux personnalités désignées par le ministre ayant le travail dans ses attributions en raison de leur autorité morale et de leurs compétences en matière économique et sociale¹².

Lorsque le différend ne trouve d'issues dans ces modes de règlements pacifiques, les travailleurs futurs grévistes peuvent opter pour le déclenchement du mouvement de grève.

B. Notion de grève

La grève est une cessation concertée du travail, en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction¹³.

Quant à la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi, en son article 4 définit la grève en ces termes :

« L'interruption concertée du travail, organisée par un groupe de travailleurs d'un conflit de travail ». Cette définition nous paraît incomplète si on se place dans le but poursuivi par les grévistes, c'est-à-dire le but professionnel. Mais l'article 501 de la loi précitée comble cette lacune, il est libellé ainsi : *« 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*

¹⁰ Article 483, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi

¹¹ Article 487, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

¹² Article 491, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi

¹³ BRUN A. et GALLAND H., *op cit*, p.427.

satisfaction des revendications d'ordre professionnel, économique ou social présentées a leurs employés et dont ils font la condition de reprise de travail »¹⁴.

Il convient de signaler que le lock-out est la fermeture, par l'employeur de tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise à l'occasion d'un conflit de travail¹⁵.

Dans le cadre de notre travail, nous nous plaçons sous l'angle de cette définition du code de travail Burundais telle qu'elle est prévue par l'article 501. En partant de cette disposition, nous en déduisons trois éléments fondamentaux de la grève, en l'occurrence la cessation du travail, la cessation concertée du travail et la défense des intérêts collectifs et professionnels.

1. La cessation du travail

La grève est une cause de suspension du contrat de travail. Elle doit être assurément citée par les principales causes de suspension du travail¹⁶. La cessation du travail est l'élément vraiment spécifique de la grève et il semble qu'il doit être facile à déterminer puisqu'il s'agit d'un élément matériel. À cet égard, l'article 510 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no 1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi dispose : « *La grève légale suspend pour tout le temps qu'elle dure les contrats de travail des employés en grève* ». Mais il faut observer qu'il revêt des aspects de plus en plus variés et qu'il soulève, par la même des difficultés. L'arrêt du travail doit être complet. À cet égard, la jurisprudence française est prise, le jugement rendu par le tribunal de chateaubriand précise utilement que la cessation du travail doit être franche¹⁷. Il faut donc que les salariés suspendent totalement la prestation du travail qu'ils doivent à l'employeur. Autrement dit, la grève suppose d'abord et essentiellement un arrêt de travail. On reconnaît la grève à ce que les salariés ont complètement cessé le travail. Par conséquent, ceux qui se bornent à ralentir volontairement les cadences du travail, à n'accomplir de façon volontairement défectueuse, ne participent pas à une grève véritable¹⁸.

Donc, il est naturel que la grève soit une interruption de travail décidée sans l'assentiment de l'employeur et alors que les travailleurs grévistes étaient tenus d'accomplir la prestation de travail¹⁹.

En conséquence, il est exclu de la notion de grève :

- Les interruptions de travail légitimées par un consentement tacite de l'employeur ou par les usages ;
- Le même collectif, d'accomplir des heures supplémentaires lorsque le salarié n'y est obligé.

¹⁴ Article 501 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no 1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

¹⁵ Article 4 et 501 al.2 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no 1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

¹⁶ COUTURIER G., *droit du travail, les relations collectives de travail*, 1ère édition, PUF, Paris, 1993, p.367.

¹⁷ Tribunal de chateaubriand, 16 février 1965, conseil de prud'hommes, 1967,100.

¹⁸ COUTURIER G., *op cit*, p.372.

¹⁹ BOLDT G. et DURANT P., *Grève et lock-out, collection du droit de travail*, volume v, Luxembourg, 1961, p.30.

Il faut bien remarquer qu'une décision de l'autorité publique qui permet à un patron de faire effectuer des heures supplémentaires n'a pas nécessairement, et dans les cas, pour effet d'obliger les salariés à fournir ces prestations supplémentaires ;

- Les interruptions que les salariés justifient en invoquant *l'exceptio non adimpliti contractus* lorsque la grève répond à l'inexécution des obligations de l'employeur. Il y a lieu d'apprécier non si l'abandon de travail constitue une faute lourde au sens attribué à ces termes dans le contexte d'une grève, mais exclusivement s'il y a inexécution des obligations patronales.

2. La cessation collective ou action concertée du travail

La concertation qui doit caractériser la grève, se définit en général comme un rassemblement de volontés concordantes dans leur origine comme dans leur fin²⁰. Cette cessation collective obéit à certaines conditions, notamment la concertation préalable, l'exigence d'un préavis ou d'un dépôt d'un cahier de revendication précédant la grève.

2.1. Concertation préalable par referendum

En vue d'éviter que des cessations de travail soient provoquées par des agitateurs professionnels n'ayant pas l'approbation de la majorité des salariés, certains ont exigé un referendum avant le déclenchement de la grève. En pratique, le referendum est utilisé au cours de la grève pour déterminer s'il y a lieu de la continuer ou de l'arrêter²¹. La concertation préalable par referendum est une des conditions de légalité de l'exercice du droit de grève au Burundi. La grève doit être réalisée par un groupe de travailleurs après avis conforme de la majorité simple des effectifs des travailleurs concernés par le différend²².

2.2. Préavis obligatoire et les cahiers de revendication

Les futurs grévistes doivent faire préalablement connaître leurs revendications. Comme le fait la décision préalable à l'égard de l'autorité administrative, la formulation par les grévistes de leurs revendications peut amener l'employeur à leur donner satisfaction et à prévenir un conflit onéreux pour les deux parties²³.

a. Le préavis obligatoire

Que ça soit pour le cas de la grève ou soit du lock-out, l'exigence du préavis est obligatoire et légale. Ainsi l'article 503 de la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi prévoit que tout recours à la grève est précédé d'un préavis de six jours ouvrables adresse à la direction de l'entreprise ou de l'établissement ou des syndicats professionnels patronaux ou des unions syndicales patronales selon que la grève concerne une entreprise, un établissement, une profession ou une branche d'activité considérée, avec une copie à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort. Il en est ainsi pour le cas du lock-out. Tout recours au lock-out est précédé d'un

²⁰ LATOURNERIE L., *l'interprétation des textes assurant la protection des représentants du personnel dans les entreprises*, Numéro XIX, D. s, Paris, 1975, p.130.

²¹ BRUN A. et GALLAND H., *op cit*, p.436.

²² Article 502.1 2 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

²³ LATOURNERIE L., *op cit*, p.168.

préavis de six jours ouvrables adressé aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement avec une copie à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort²⁴.

b. Le contenu du préavis

L'établissement préalable des revendications par les futurs grévistes est obligatoire. Le préavis comporte les raisons et les revendications formulées par les organisations syndicales déposant le préavis de grève ou, à défaut, par les délégués du personnel ou des travailleurs²⁵.

3. Les formalités préalables à la grève : imposée par la loi ou le contrat

Le Code du travail burundais exige en effet que tous les conflits collectifs du travail doivent être obligatoirement et immédiatement soumis aux procédures de conciliation avant d'entamer la procédure judiciaire.

En plus, les clauses conventionnelles prévoyant l'accomplissement de certaines formalités ou l'expiration de délais avant le déclenchement d'une grève doivent être respectées. On les appelle des clauses d'attente. Elles sont contenues soit dans les conventions collectives, soit dans les accords d'entreprise et comportent des stipulations variées²⁶. Par conséquent, la sanction de la méconnaissance d'une telle clause conventionnelle est le caractère illégal de la grève. La grève est légale lorsque :

- Elle est réalisée par un groupe de travailleurs après avis conforme de la majorité simple des effectifs des travailleurs concernés par le différend ;
- Elle a pour objet de promouvoir ou de défendre les intérêts économiques, professionnels, sociaux ou moraux communs des travailleurs ;
- Elle survient après l'accomplissement des formalités prévues par la loi ;
- Le délai de préavis a été observé²⁷.

4. La défense des intérêts collectifs et professionnels ou but professionnel

Les grévistes cessent collectivement le travail pour faire valoir leurs intérêts professionnels²⁸. Le code burundais de 2020 reconnaît aux travailleurs des moyens et garanties en vue de réclamer leurs droits.

La loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi garantit aux travailleurs, la liberté de s'organiser en syndicat ou en association pour la défense de leurs intérêts collectifs et professionnels²⁹. Cette liberté syndicale a pour corollaires la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir aux moyens de pression lors d'un conflit collectif,

²⁴ Article 504, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

²⁵ Article 503 al.2 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

²⁶ DESPAX V., et PELLISSIER, *clauses de préavis et de conciliation préalable a la grève*, tome III, Paris, 1973, p.239.

²⁷ Article 502 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

²⁸ COUTURIER G., *op cit*, p.371.

²⁹ Article 24 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

y inclus le recours à la grève et le lock-out, aux conditions fixées par la loi³⁰. Le but poursuivi par les grévistes est la satisfaction des revendications d'ordre professionnel, économique ou social et en font la condition de reprise du travail³¹.

C. Les limites à l'exercice du droit de grève et du lock-out

Les tentatives d'entente et de négociations doivent se poursuivre entre les parties ou sous les auspices d'un médiateur désigné de commun accord par les parties ou par le gouvernement, pendant la durée de la grève³². Le code du travail Burundais prévoit des interdictions faites à l'égard des grévistes et prévoit en outre l'accomplissement d'un service minimum.

1. Les interdictions à l'égard des grévistes

L'article 506 de loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi, énumère les interdictions à l'égard des grévistes au cours de l'exercice de leur droit de grève. Il s'agit notamment :

- De l'interdiction de séquestration de personnes ;
- L'interdiction de la rétention des outils de travail ou des biens d'entreprises ;
- L'interdiction d'empêcher par la force ou la menace l'accès aux lieux de travail aux non-grévistes ou à l'employeur.

2. L'exigence de l'accomplissement du service minimum

Dans certains services indispensables à titre d'exemple, la santé, la communication, etc. L'exercice du droit de grève suit des procédures permettant le maintien du service minimum nécessaire à la satisfaction des besoins de base de la population³³.

Ce service minimum est exigé, car dans certains services, s'il y avait suspension totale des activités (par exemple la grève au sein d'un hôpital), il aurait paralysie de la vie, le désordre total et trop de dégâts en vies humaines.

Il en est ainsi dans le domaine de la communication, il doit y avoir l'accomplissement d'un service minimum, car la population a toujours besoin d'être informée.

Un service minimum est également organisé en vue de permettre la sûreté et l'entretien des équipements et des installations de l'entreprise pour qu'une fois la grève soit terminée le travail reprenne normalement³⁴.

En vue d'assurer le bon déroulement et l'accomplissement de ce service minimum, il est organisé la désignation des travailleurs chargés du fonctionnement des services et des actives indispensables. Leur désignation incombe à l'employeur après consultation de l'organe

³⁰ Article 25 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

³¹ Article 501 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

³² Article 505 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

³³ Article 507 al.1 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

³⁴ Article 507 al.2 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

syndical ou, à défaut de ce dernier, des représentants du personnel du conseil d'entreprise ou des représentants des travailleurs³⁵.

Conclusion partielle

Après avoir analysé la notion et les conditions d'exercices, nous constatons que l'exercice du droit de grève est un droit fondamental reconnu aux travailleurs grévistes. Il s'agit d'une garantie constitutionnelle, réglementée clairement par la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi en ses articles 500 jusqu'à l'article 514. L'exercice de ce droit doit suspendre le contrat du travail, exercer d'une façon concertée et poursuivre un but professionnel. En outre, le déclenchement du mouvement de grève doit être préalablement précédé par l'accord à la majorité simple des futurs grévistes et un préavis de six jours et après l'épuisement de tous les moyens de règlement pacifique des conflits. En dehors de ces conditions, le mouvement de grève est illégal et constitue une faute lourde justifiant le licenciement.

En fin l'exercice de ce droit est soumis à des limites, il est interdit aux grévistes de faire la séquestration de personnes, la rétention des outils de travail ou biens de l'entreprise ou d'empêcher les non-grévistes ou l'employeur l'accès aux lieux de travail. Il doit être maintenu l'exercice d'un service minimum pour les activités indispensables à la vie de la population. Dans la suite de notre travail, il est question d'analyser les réactions de l'employeur face au mouvement de grève et les garanties prévues par la loi protégeant les travailleurs grévistes contre les abus de l'employeur pendant et après le mouvement de grève.

³⁵ Article 508 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

II. LES RÉACTIONS PATRONALES ET LA SÉCURITÉ DES CONTRATS DES GRÉVISTES

La période de grève est un moment crucial de tensions entre les travailleurs grévistes et leurs employeurs. Les travailleurs usent de tous les moyens légaux en vue d'avoir la satisfaction de leurs intérêts professionnels. Ce déclenchement de grève qui n'intervient qu'après l'échec de toute possibilité de règlements pacifiques, n'est caractérisé que par le combat entre les parties. L'employeur cherchant tous les moyens possibles pour contrecarrer le mouvement de grève, peut abuser de ses pouvoirs en voulant licenciés les travailleurs grévistes, exercer des représailles ou rétorsions contre les travailleurs grévistes ou peut remplacer leurs contrats par des contrats à durée déterminée.

Au cours de ce chapitre, il est question de voir dans un premier temps, la reconnaissance de liberté syndicale et la reconnaissance de grève comme moyens légaux reconnus aux travailleurs pour faire prévaloir les intérêts professionnels. Dans un second temps, il est question de voir les garanties prévues par la loi contre les susceptibles abus de l'employeur.

A. La liberté syndicale : garantie aux travailleurs pour la défense de leurs intérêts professionnels.

La Constitution et la législation du travail prévoient la liberté d'association et permettent aux travailleurs et aux employeurs de se joindre et former le syndicat. Ce droit est réglementé par le Code du travail. Conformément à la Constitution, le droit de fonder des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit de grève sont reconnus. La loi peut réglementer l'exercice de ces droits et interdire à certaines catégories de personnes de se mettre en grève. Dans tous les cas, ces droits sont interdits aux membres des corps de défense et de sécurité³⁶.

Les syndicats sont formés par les travailleurs pour défendre leurs droits professionnels. Les membres du syndicat sont libres d'élire leurs représentants et de formuler leur programme d'action. Ils peuvent élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs, tant que ceux-ci ne sont pas contraires aux lois en vigueur et de l'ordre public³⁷.

Les syndicats doivent se faire enregistrer auprès du Ministère en déposant leurs statuts et la liste des noms des personnes responsables et de l'administration et de la direction. Copie de ces documents est également soumis à l'Inspection du Travail où le syndicat est établi. Un syndicat est inscrit par le ministère du Travail dans les 45 jours du dépôt des documents requis. Un employeur n'a pas le droit de s'ingérer dans les affaires d'un syndicat et de soutenir un syndicat qui est sous son contrôle ou le contrôle d'organisation d'employeurs³⁸.

Il faut noter cependant que la liberté syndicale doit s'exercer dans le respect de la loi. Ainsi l'Article 8 de la Convention (n° 87) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 dispose : « *Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs*

³⁶ Article 37 de la constitution de la République du Burundi de 2018

³⁷ Articles 24 et 25 de la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

³⁸ Articles 597 et 598 de la loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité ». En outre, les autorités publiques ont l'obligation de respecter l'exercice de la liberté syndicale³⁹.

B. De la reconnaissance de l'exercice du droit de grève

Le droit de grève est un droit fondamental, une liberté de chaque travailleur, son exercice collectif, massif et démocratique, désarme les employeurs qui se sentent outragés par cette manifestation de dignité⁴⁰. Les salariés ont un droit personnel à la grève, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Le droit de grève est une immunité. Un salarié ne peut être ni licencié ni sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. C'est seulement aux limites du droit de grève que se situent les mesures qu'à l'occasion d'un conflit l'employeur peut prendre à l'égard des grévistes ou relativement à la marche de l'entreprise et les actions en responsabilité qu'il peut intenter.

Le travailleur est mieux protégé tant qu'il exerce le droit de grève légal conformément à la procédure prévue par le Code du travail ou les contrats d'entreprise. A contrario, en cas d'exercice du droit de grève dans l'illégalité, la conséquence en est que le travailleur gréviste peut être sanctionné de faute lourde justifiant la rupture du contrat à compter du jour de la cessation du travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date⁴¹.

C. Les limites contre les pouvoirs de l'employeur pendant la période de grève.

Les limites du pouvoir de l'employeur pendant la période de grève portent sur la nullité de toute mesure de licenciement prise par l'employeur à l'encontre du travailleur gréviste et sur l'interdiction de tout remplacement du travailleur gréviste au cours de la grève.

1. Nullité du licenciement et autres sanctions pour fait de grève

Tout licenciement d'un salarié gréviste, sauf faute lourde, est nul de plein droit. Le juge qui prononce la nullité d'un tel licenciement devra alors ordonner la poursuite du contrat de travail, et donc la réintégration du salarié dans l'entreprise. En cas de non-réintégration, le juge prononce le paiement des dommages et intérêts pour licenciement abusif⁴². Le licenciement d'un gréviste, qui est une atteinte grave à une liberté fondamentale, constitue un trouble manifestement illicite que l'Etat doit faire cesser en ordonnant sous astreinte la poursuite du contrat de travail et le paiement des salaires perdus pendant l'éviction illégale.

³⁹ Article Convention (n° 87) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifié par le Burundi en 1993. disponible sur http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

⁴⁰ <https://www.cgt.fr/actualites/droit-mobilisation/secteur-prive-protection-du-droit-de greve> consulté le 29/11/2021.

⁴¹ Article 509 al.1 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

⁴² Article 156 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

Il peut également ordonner le paiement des heures de grève quand c'est la faute commise par l'employeur qui a contraint les salariés à faire grève⁴³.

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Ainsi, en l'absence de la faute lourde, le licenciement prononcé à l'encontre du salarié gréviste encourt la nullité.

Il est interdit à l'employeur d'adopter des mesures discriminatoires à l'égard des salariés grévistes en matière de rémunérations ou d'avantages sociaux. En outre, le Code du travail indique qu'aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. Le recours aux salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat d'intérim pour remplacer les salariés grévistes est interdit⁴⁴.

2. Les manœuvres de l'employeur interdites

Les mesures de rétorsion que certains employeurs tentent de prendre plusieurs mois après une grève sont discriminatoires et donc interdites. Le remplacement des grévistes par des contrats à durée déterminée ou des intérimaires est aussi interdit⁴⁵. Le lock-out c'est-à-dire la fermeture de l'entreprise pour empêcher les non-grévistes de travailler ou les grévistes de reprendre le travail est interdit, sauf dans les cas où l'employeur prouvera que les circonstances, les actes constituent des dangers graves pour les installations et le personnel. L'employeur qui tentera de commettre des voies de fait contre les grévistes ou les militants syndicaux pourra aussi être condamné pénalement pour délit d'entrave et discrimination aux droits syndicaux⁴⁶.

En outre, le lock-out pratique en violation du code du code de travail Burundais de 2020, entraîne pour l'employeur l'obligation de :

- Payer aux travailleurs, les journées de travail perdues de ce fait ;
- L'inéligibilité de l'employeur ou du chef d'entreprise au comité national du travail, au conseil d'administration d'un organe de sécurité sociale, au comité national de dialogue social, au conseil d'arbitrage, a la liste des assesseurs du tribunal du travail pendant cinq ans ;
- L'interdiction de participer, sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique pendant une année⁴⁷.

⁴³ <https://www.cgt.fr/actualites/droit-mobilisation/secteur-prive-protection-du-droit-de-greve> consulté le 29/11/2021.

⁴⁴ <https://www.lextant-avocats.com/fr/actualites/id-47-droit-greve-secteur-prive> consulté le 29/10/2021

⁴⁵ <https://www.cgt.fr/actualites/droit-mobilisation/secteur-prive-protection-du-droit-de-greve> consulté le 29/11/2021.

⁴⁶ <https://www.cgt.fr/actualites/droit-mobilisation/secteur-prive-protection-du-droit-de-greve> consulté le 29/10/2021.

⁴⁷ Article 509 al.2 loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

D. Conséquence de la grève due au Retard des grévistes et les effets de la grève

Les travailleurs grévistes, suite au moment de grève, peuvent décider de retourner chez eux, peuvent retarder à retourner aux lieux de travail. Cette section est consacrée aux conséquences de la grève quant au retard aux grévistes et quant aux effets de la grève.

1. Le retard dû à la grève

En principe, l'employeur ne peut sanctionner un salarié en cas de retard causé par la grève. De même, il paraît difficilement concevable qu'un employeur sanctionne un salarié pour une absence en raison de l'impossibilité de se rendre au travail même s'il peut considérer qu'informer à l'avance, le salarié aurait pu prendre ses dispositions.

Toutefois l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les heures d'absence involontaire, mais le salarié peut se voir proposer de récupérer les heures de travail perdues afin de ne pas réduire sa rémunération. Enfin, la mise en place du télétravail peut être envisagée si les modalités d'exécution du poste occupé par le salarié le permettent.

2. Les effets de la grève

La grève se termine par un accord entre les parties en conflit, une sentence arbitrale ou par une décision judiciaire. La reprise du travail par les travailleurs est immédiate et ne peut être repoussée que pour des raisons d'impératifs techniques prévus⁴⁸.

Durant les procédures de conciliation, de médiation, d'arbitrage ou d'instance judiciaire, aucune des parties ne peut exercer des représailles contre l'autre ni l'empêcher d'exercer ses droits légitimes⁴⁹. En cas de contestation sur la légalité de la grève ou du lock-out, la juridiction compétente est seule habilitée à se prononcer sur le caractère légal ou illégal de la grève ou du lock-out.

⁴⁸ Article 511, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

⁴⁹ Article 512, loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi.

CONCLUSION

La réglementation du droit de grève se traduit d'abord par l'imposition de procédures de règlement des différends collectifs comportant la conciliation seule ou la médiation et l'arbitrage comme préalables à l'exercice légal du droit de grève. Et dans la mesure où, bien souvent, les dégâts causés par la grève sont plus graves pour les citoyens et la communauté, le pouvoir est donné à l'administration d'instituer un service minimum et de recourir à des réquisitions de grévistes en cas de nécessité. En outre l'exercice de droit de grève est soumis à des conditions prévues par la loi, notamment l'exigence de l'accord des futurs grévistes à la majorité simple, le préavis de six jours. Il est aussi interdit aux grévistes certains actes comme la séquestration de personne, rétention des outils de travail ou bien de l'entreprise pendant la période de grève, la législation reconnaît aux travailleurs le droit de s'affilier dans les syndicats de leur choix et reconnaît la grève comme moyen légitime reconnu aux travailleurs pour réclamer leurs intérêts professionnels. Dans cette période également, la législation sociale limite les pouvoirs de l'employeur. Tout licenciement contre un travailleur gréviste est frappé de nullité. En fin tout remplacement du contrat du travailleur gréviste est interdit.

BIBLIOGRAPHIE

A. Les textes juridiques

La Convention (n° 87) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifié par le Burundi en 1993.

La Constitution de République du Burundi de 2018.

La loi no 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-loi no1/037 du 7 juillet portant révision du code de travail du Burundi

B. La jurisprudence

Tribunal de chateaubriand, 16 février 1965, conseil de prud'hommes, 1967,100.

C. La doctrine

BRUN A. et GALLAND H., *droit du travail, rapports collectifs du travail*, 2eme édition, tome3, Sirey, Paris, 596p.

BOLDT G. et DURANT P., *Grève et lock-out, collection du droit de travail*, volume v, Luxembourg, 1961,399p.

COUTURIER G., *droit du travail, les relations collectives de travail*, 1ere édition, PUF, Paris, 1993, 528p.

DESPAX V., et PELLISSIER, *clauses de préavis et de conciliation préalable a la grève*, tome III, Paris, 1973, 474p.

LATOURNERIE L., *l'interprétation des textes assurant la protection des représentants du personnel dans les entreprises*, Numéro XIX, DS, Paris, 1975,638p.

D. Rapports

DecentWorkCheck Burundi, DECENTWORKCHECK.ORG, 2017, p.27.disponible sur www.votresalaire.org/burundi

E. webiographie

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312232. consulté le 30/10/2021

<https://www.cgt.fr/actualites/droit-mobilisation/secteur-prive-protection-du-droit-de-greve> consulté le 29/10/2021.

<https://www.lextant-avocats.com/fr/actualites/id-47-droit-greve-secteur-prive> consulté le 29/10/2021