

2020/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

LA « RE-RÉGULATION » DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT AU PÉROU PAR LE TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL
FRANCISCO VILLANUEVA

LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL EN TURQUIE - LE DROIT ET LES RÉALITÉS
MELDA SUR

LA LOI QUÉBÉCOISE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE MESURÉE À L'AUNLE DES THÉORIES FÉMINISTES
CAROLE SÉNÉCHAL

SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES DES SYSTÈMES D'AUTORÉGULATION DES ENTREPRISES EN AMÉRIQUE LATINE
DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE

LE « REDDITO DI CITTADINANZA » ITALIEN EN RECHERCHE D'IDENTITÉ : UN REGARD COMPARÉ PAR : APPROCHE EUROPÉENNE ET COMPARATIVE
ELENA GRASSO

LES FORMES D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU BURKINA FASO : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'AVIS N°05-2017/2018 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 11 AVRIL 2018
HAOUSSETOU TRAORÉ

LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF : UN SYSTÈME À PARFAIRE
FRANÇOIS TAQUET

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e SIÈCLE
ANNA ALEKSANDROVA

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ESPAGNE
JESÚS CRUZ VILLALÓN

LE RÉGIME DES RETRAITES EN ITALIE : LA RÉFORME PERMANENTE
SYLVAIN NADALET

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE - ASIE-OCÉANIE : CHINE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / GRÈCE / IRLANDE / PAYS-BAS / POLOGNE / PORTUGAL / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / SUISSE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

Isabelle Daugereilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

ÉTUDES

- p. 6 FRANCISCO VILLANUEVA**
La « re-régulation » de la protection contre le licenciement au Pérou par le Tribunal constitutionnel
- p. 22 MELDA SUR**
La protection du droit syndical en Turquie - Le droit et les réalités
- p. 34 CAROLE SÉNÉCHAL**
La loi québécoise sur l'équité salariale mesurée à l'aulne des théories féministes
- p. 56 DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE**
Situation actuelle et perspectives des systèmes d'autorégulation des entreprises en Amérique latine
- p. 66 ELENA ANNA GRASSO**
Le « reddito di cittadinanza » italien en recherche d'identité : un regard comparé par : approche européenne et comparative
- p. 80 HAOUSSETOU TRAORÉ**
Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso : éléments de réflexion à partir de l'avis n°05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018
- p. 92 FRANÇOIS TAQUET**
La procédure de contrôle URSSAF : un système à parfaire
- p. 102 ANNA ALEKSANDROVA**
Le cadre conceptuel de la législation sur les retraites durant la première moitié du XX^e siècle
- p. 114 JESÚS CRUZ VILLALÓN**
La protection des données personnelles dans le domaine des relations de travail en Espagne
- p. 128 SYLVAIN GIOVANNI NDALET**
Le régime des retraites en Italie : la réforme permanente

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 142 **ALGÉRIE** - *Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda*

AMÉRIQUES

p. 148 **ARGENTINE** - *Diego Marcelo Ledesma Iturbide, Université de Buenos Aires*

p. 152 **BRÉSIL** - *Sidnei Machado, Université fédérale de Paraná*

p. 156 **ÉTATS-UNIS** - *Risa L. Lieberwitz, Université de Cornell, École des relations industrielles et du travail*

p. 160 **MEXIQUE** - *Gabriela Mendizábal Bermúdez, Université autonome de l'État de Morelos*

ASIE - OCÉANIE

p. 166 **CHINE** - *Aiqing Zheng, Université de Chine*

p. 170 **JAPON** - *Sayaka Dake, Université de Tohoku*

EUROPE

p. 174 **BULGARIE** - *Yaroslava Genova, Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »*

p. 176 **ESPAGNE** - *María Rosa Vallecillo Gámez, Université de Jaén*

p. 180 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - *Elena Serebryakova, Université nationale de recherche « École des hautes études en sciences économiques »*

p. 184 **FRANCE** - *Monique Ribeyrol, Université de Bordeaux*

p. 188 **GRÈCE** - *Costas Papadimitriou, Université Nationale et Kapodistriaque d'Athènes*

p. 192 **IRLANDE** - *Caroline Murphy et Lorraine Ryan, Université de Limerick*

p. 196 **PAYS-BAS** - *Nicola Gundt, Université de Maastricht*

p. 200 **POLOGNE** - *Anna Musiała, Université Adam Mickiewicz*

p. 204 **PORTUGAL** - *Teresa Coelho Moreira, Université du Minho*

p. 206 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - *Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade*

p. 212 **ROYAUME-UNI** - *Jo Carby-Hall, Université de Hull*

p. 218 **SUISSE** - *Anne-Sylvie Dupont, Universités de Neuchâtel et Genève*

LES FORMES D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU BURKINA FASO : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'AVIS N°05-2017/2018 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 11 AVRIL 2018*



RÉSUMÉ

Au Burkina Faso, les formes d'action collective des travailleurs sont régies par le Code du travail (2008) pour le secteur privé et la loi de 1960 pour le secteur public. Ces textes ne réglementent que la grève et interdisent l'occupation des lieux de travail. Or, depuis 2016, on constate un recours fréquent à des pratiques appelées *sit-in* dans la fonction publique. En outre, l'exercice de la grève et du *sit-in* s'accompagnent d'occupations des lieux de travail. Dans ce contexte, le Gouvernement tente de prendre le dessus dans l'opinion en s'appuyant sur le Conseil d'État, qui déclare illégal le *sit-in* et précise les pouvoirs de l'administration dans un avis non contraignant en date du 11 avril 2018. Mais un examen du raisonnement du juge confronté aux normes internationales du travail permet de montrer que le Burkina Faso ne respecte pas ses obligations internationales en matière de droit d'action collective de travail

MOTS CLÉS : *Sit-in, grève, occupation des lieux de travail, service minimum, réquisition.*

ABSTRACT

In Burkina Faso, forms of collective action by workers are governed by the Labor Code (2008) for the private sector and the 1960 law for the public sector. These texts only regulate strikes and prohibit the occupation of workplaces. However, since 2016, *sit-ins* have been frequently used in the public service as a form of collective action. Also, the exercise of strike and *sit-ins* imply the occupation of the workplaces. In this context, the government is trying to gain the support from public opinion by relying on the Council of State which has declared the *sit-ins* illegal and specifies that the powers of the administration in a non-binding opinion dated April 11, 2018. But an examination of the reasoning of the judge confronted with international labor standards makes it possible to show that Burkina Faso does not respect its international obligations with regard to the right of collective labor action.

KEYWORDS : *Sit-in, Strike, Occupation of Workplaces, Minimum Service, Requisition.*

* En dépit du fait que nul n'est censé ignorer la loi, celle-ci demeure souvent difficile à trouver. En l'occurrence, l'arrêt n'est pas publié et le document sur lequel porte ce commentaire est une version recueillie en ligne.

L'actualité juridique au Burkina Faso¹ est marquée par une augmentation inédite des conflits collectifs de travail. Cela est particulièrement remarquable dans le secteur public depuis un avis du Conseil d'État qui a fait couler beaucoup d'encre aussi bien chez les observateurs avertis² que dans l'arène politico-médiatique³. Face à l'évolution des modes d'expression de ces conflits collectifs et au regard de ce que montrent les normes internationales, la réaction du droit national réclame une analyse critique.

Il est communément admis que la grève est l'arme par laquelle les travailleurs expriment leurs revendications sociales pour faire pression sur l'employeur. Mais si la grève est la forme la plus connue pour faire aboutir les revendications professionnelles, la pratique démontre aujourd'hui qu'elle est de plus en plus délaissée au Burkina Faso au profit de nouveaux modes d'expression de conflits collectifs. En ce sens, force est de constater une augmentation des débrayages, grèves tournantes, *sit-in* et autres mouvements d'humeur. Selon l'Observatoire des conflits sociaux de l'Institut *Free Afrik*, la fréquence des grèves et *sit-in* effectivement enregistrés dans la fonction publique burkinabè, tous secteurs confondus, a quasiment été multipliée par 7, passant de 10 en 2013 à 68 en 2017. Convaincus que « seule la pression permet d'obtenir des acquis dans l'immédiat »⁴, les travailleurs recourent quasi systématiquement au *sit-in*, jugé plus efficace. Notons toutefois que le *sit-in* reste une action atypique au sein du secteur public.

- 1 L'histoire récente du Burkina Faso est jalonnée par l'intervention de l'armée dans le champ politique. Ainsi, le 4 août 1984, sous l'impulsion du Conseil national de la Révolution (CNR) dirigé par le capitaine Thomas Sankara, la Haute Volta devient le Burkina Faso. Le 15 octobre 1987, à la suite d'un coup d'Etat sanglant, le capitaine Blaise Compaoré est porté au pouvoir. Les 30 et 31 octobre 2014, une insurrection populaire va conduire à la chute de Compaoré après 27 ans de règne. S'ouvre alors une transition politique, qui est elle-même éprouvée par le coup d'Etat mené le 16 septembre 2015 par des généraux proches du pouvoir déchu. Mais ce dernier coup d'Etat, mis en échec et dont les initiateurs seront écroués, permet au gouvernement de transition dirigé par le Président Kafando d'organiser les élections démocratiques qui portent au pouvoir Roch Marc Christian Kaboré le 29 novembre 2015.
- 2 Voir Y. Ouedraogo, « Observations sous Conseil d'État, avis juridique n° 04 du 4 avril 2018 et n°05/2017-2018 du 11 avril 2018 », *Revue Burkinabè de Droit*, n° 51, 1^{er} septembre 2018, p. 149 ; B. A. Poda, « Le droit de grève des travailleurs au Burkina Faso », *Revue Afrilex*, janvier 2019.
- 3 <https://lefaso.net/spip.php?article83658> et <https://www.leconomistedufaso.bf/2018/05/28/polemique-autour-des-sit-in-lavis-du-conseil-detat/>
- 4 L'institut *Free Afrik* est un organisme indépendant de formation, de recherche et d'études sur les économies africaines, basé à Ouagadougou au Burkina Faso. Selon son *Rapport portant sur l'évaluation de la gouvernance sociale et sécuritaire au Burkina Faso* (janvier 2018), le contexte serait « favorable aux grèves » eu égard au fait qu'il « n'y a plus trop de répressions ». La recrudescence des grèves serait aussi due aux injustices et inégalités constatées dans la fonction publique burkinabè.

Historiquement, au Burkina Faso, le droit de grève comme le droit syndical ont d'abord concerné le secteur privé, avant d'atteindre le secteur public. Les Constitutions burkinabè, après l'indépendance, consacreront de manière plus ou moins explicite le droit de grève⁵. Mais certaines formes d'action sont exclues de la qualification de grève. Il s'agit notamment de la grève perlée ou de la grève du zèle. D'autres formes d'actions sont considérées par le Code du travail de 2008 (repenant la jurisprudence) comme constitutives d'abus dans l'exercice du droit de grève. A titre d'exemples, la grève tournante, la grève sur le tas (avec occupation des lieux)⁶ et les piquets de grève⁷ constituent bien des grèves dans la forme, mais leur exercice dans des conditions jugées anormales, déloyales ou attentatoires à d'autres droits et libertés fondamentales, les rendent abusives.

Le problème de la qualification de la grève s'est posé à propos d'autres formes d'actions dans le secteur public de l'enseignement, notamment le *boycott* - total ou partiel - des examens visant, soit au refus de participer au jury d'examen, soit au refus d'évaluer les élèves ou étudiants, soit encore au refus de corriger les copies ou de communiquer les notes. Saisie d'une demande d'avis, la Cour suprême⁸ avait estimé que cette forme d'expression de conflits collectifs de travail ne pouvait pas être qualifiée de grève illimitée⁹ et qu'« on [était] en présence d'une exécution défectueuse du contrat de travail, la réduction voulue et concertée du rendement constituant une faute que l'on [pouvait] qualifier de légère ou de grave selon les cas »¹⁰. Selon l'alinéa 2 de l'article 382 du Code du travail : « Le droit de grève n'autorise pas le travailleur à exécuter son travail dans des conditions autres que celles prévues à leur contrat de travail ou pratiquées dans la profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise ». La doctrine en déduit alors que l'arrêt de travail doit être effectif et franc »¹¹. Or, selon les organisations syndicales de travailleurs, certaines pratiques s'apparentent à des formes de grève ; le Gouvernement les considère comme des pratiques irrégulières qui obstruent l'accès aux lieux de travail et violent la liberté fondamentale de travail des non-grévistes.

5 P. Kiemdé, « La réglementation du droit de grève au Burkina Faso », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2011/1, p. 57 ; S. Yonaba, « Le statut du droit de grève dans le Burkina Faso de la quatrième République », *Revue Burkinabè de Droit*, n° 26, 1994, p. 252.

6 Code du travail, art. 383 et 386.

7 *Ibid.*

8 Créée par la loi n°10-63/ AN du 10 mai 1963, la Cour suprême a été reformée en 1984 puis supprimée par la loi n° 0003-2000/AN du 11 avril 2000 portant révision de la Constitution du 2 juin 1991. L'article 126 de cette loi précise que « Les juridictions de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif du Burkina Faso sont la Cour de Cassation, le Conseil d'État, la Cour des Comptes et les Cours et Tribunaux institués par la loi en vigueur ».

9 La Cour suprême avait disqualifié le mouvement car il était illimité, c'est-à-dire que sa durée n'était pas déterminée. Cette décision suivait une jurisprudence constante conforme à l'article 2 de la loi de 1960 qui dispose qu'« aucune grève [...] ne peut avoir légalement lieu si les conditions de notification et de délai précisées aux articles 3 et 4 n'ont pas été respectées ». Ces conditions ont trait à l'obligation de déposer un préavis de grève précisant le motif de la grève, son étendue, la date prévue pour son déclenchement et sa durée approximativement déterminée.

10 C. S. Burkina Faso, Avis juridique n° 95.001 du 15 avril 1995, *Revue burkinabè de droit (RBD)*, n° 28, 1995, p. 291. Voir pour un exemple en France : Soc. 16 mars 1994, *Droit Ouvrier*, 1994, p. 389 (les agents de la SNCF refusent de contrôler les billets).

11 J. Issa-Sayegh, *Droit du travail sénégalais*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1987, n°1263. Pour une référence plus récente, voir E. Peskine et C. Wolmark, *Droit du travail, HyperCours*, 13^e éd., Dalloz, 2020, p. 517.

Dans ce contexte, marqué par des recours fréquents à la grève et aux pratiques appelées *sit-in* dans la fonction publique, un litige est survenu et le ministre en a saisi le Conseil d'État¹² qui peut donner un avis suite à un recours consultatif. Ainsi, dans l'avis n°05-2017/2018 du 11 avril 2018, les magistrats du CE considèrent que le *sit-in* est illégal, motivant cette décision au regard principalement du fait que la pratique du *sit-in* ne figure pas dans la législation nationale du droit de grève¹³.

Si en théorie, il revient au législateur d'encadrer le droit de grève, force est de constater, la rareté de la production législative en la matière. De ce fait, l'obsolescence ou l'insuffisance de la loi favorise très souvent l'intervention du juge ou du pouvoir exécutif¹⁴. Mais en principe, le juge ne peut qu'exercer un contrôle réduit de l'exercice du droit de grève. En effet, comme le droit de grève est un droit garanti, il n'appartient pas au juge de dire si son exercice est légitime mais seulement d'apprécier la légalité du mouvement. C'est ce qu'a fait en l'espèce le juge administratif au Burkina Faso, en déclarant que l'exercice du droit de grève à travers les *sit-in* était illégal¹⁵. Dans son avis du 11 avril 2018, le Conseil d'État énonce ainsi que « le *sit-in* n'est pas légal au Burkina Faso (...), l'occupation des lieux de travail empêchant leur accès par les agents non engagés dans les revendications syndicales est également interdite ; les agents qui s'adonnent à ces pratiques sont dans l'illégalité totale [et] commettent une faute passible de sanction disciplinaire dont le *quantum* est laissé à l'appréciation du supérieur hiérarchique »¹⁶. Cet avis pose les questions suivantes : le *sit-in* peut-il être protégé au titre de la liberté de grève ? Porte-t-il atteinte à la liberté de travail ? Dans quelle mesure l'administration a-t-elle la possibilité de recourir à la réquisition d'agents publics ?

Il faut souligner que le recours à l'avis du CE est devenue une pratique assez courante, nonobstant le fait que l'avis n'est pas toujours suivi et reste souvent utilisé pour résoudre des litiges en amont. Même si cet avis n'est pas obligatoire, le Gouvernement y a recours car sa fonction symbolique demeure très forte et permet au gouvernement d'avoir des arrêts francs sur des questions litigieuses¹⁷. Le droit Burkinabè est ici très proche du droit français sur la portée d'un avis du Conseil d'État¹⁸.

12 Dans sa requête, le Ministre invitait le Conseil d'État à se prononcer sur les *sit-in* visant à empêcher par divers moyens (barricades, nuisances sonores, menaces physiques et/ou verbales) l'accès au travail des agents non engagés dans une démarche revendicative, mais également sur la procédure à suivre en cas de réquisition des agents publics pour assurer le service minimum, et sur les moyens permettant à l'administration de contraindre et/ou sanctionner les agents refusant les notifications de réquisitions. Voir la lettre n°2018-087/MFPTPS/CAB du 4 avril 2018 du Ministre de la fonction publique, du travail et de la protection sociale. En réponse, le Conseil d'État a rendu deux avis portant sur les droits, libertés et obligations des fonctionnaires, et plus particulièrement sur les obligations de service et l'exercice du droit de grève.

13 Le concept de *sit-in* n'est défini ni dans le statut général de la Fonction publique d'État (article 70), ni dans le Code du travail.

14 B. A. Poda, « Le droit de grève des travailleurs au Burkina Faso », *op. cit.*

15 Conseil d'État, Avis juridique n°05-2017/2018 du 11 avril 2018.

16 *Ibid.*

17 Pour les syndicats, voir : <https://www.lefaso.net/posts/1899722403383159/>. Pour le Gouvernement, voir la Lettre n°2018/087/MFPTPS/CAB du 4 avril 2018 du Ministre de la fonction publique, du travail et de la protection sociale.

18 Sur la portée des avis du CE en France, voir le Code français de justice administrative, Livre 1^{er}.

Le présent article se propose d'examiner, dans un premier temps, la licéité du *sit-in* (I), puis dans un second temps, les réactions possibles de l'administration (II).

I - LA LICÉITÉ DU *SIT-IN*

Les préoccupations exprimées devant le Conseil d'Etat portaient sur la qualification de certaines formes d'action collective des agents publics, en l'occurrence l'occupation des lieux de travail (A) et le *sit-in* (B).

A - L'OCCUPATION DES LIEUX DE TRAVAIL

Selon le CE, « en partant du principe que le *sit-in* est illégal, il s'ensuit qu'empêcher l'accès des services aux agents non engagés dans les démarches revendicatives est interdit également. Tout agent non gréviste ou non syndiqué est en droit d'accéder à son poste de travail ». Constitutionnellement reconnu¹⁹ aux travailleurs du Burkina Faso, le droit de grève est encadré dans les services publics par la loi n°45-60 du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et des agents de l'État²⁰. Dans le secteur privé, il est régi par la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail.

Pourtant, ni la loi du 25 juillet 1960, ni la loi n° 081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'État, n'explicitent la notion de grève. La doctrine et la jurisprudence se réfèrent à la définition issue du Code du travail. Ainsi, le droit de grève emporte-il celui d'occuper les lieux de travail ou leurs abords immédiats ? Dans un avis juridique du 14 avril 1995 relatif à l'exercice du droit de grève par les enseignants, la Cour suprême a considéré que « les revendications sociales ont pris des dimensions si importantes qu'il s'est instauré des formes de lutte syndicale, qualifiées d'illicites par le législateur, car ne suivant pas les procédures établies en raison des buts poursuivis et des moyens mis en œuvre, ou considérées par la jurisprudence comme des abus du droit de grève »²¹. L'avis commenté s'inscrit dans le prolongement de cette décision.

Selon l'article 383 du Code du travail, constitue une faute lourde pouvant justifier le licenciement « le fait pour le travailleur gréviste de s'opposer au travail d'autrui et/ou à ce que sa tâche soit effectuée par d'autres travailleurs, même ceux qui n'y sont pas habituellement affectés ». L'article 386 du même Code prévoit que « l'exercice du droit de grève ne doit s'accompagner en aucun cas d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine de sanctions pénales prévues par la législation en vigueur »²².

19 Constitution du 2 juin 1991, art. 22.

20 Les dispositions de la loi n°45-1960 s'appliquent aux fonctionnaires et agents des administrations, services et établissements publics exploités en régie ou concédés de l'État et des collectivités territoriales de l'État ainsi qu'aux agents des entreprises publiques nationales ou contrôlées par l'État.

21 Sont qualifiées de formes d'action exclues du champ d'application du droit de grève, « la grève du zèle », « la grève de solidarité », « la grève tournante » ou « la grève perlée ». Voir l'avis n°1bis/CS du 14 avril 1995 sur la grève des enseignants ; voir également S. Yonaba, *Droit et pratique du contentieux administratif burkinabè : de l'indépendance à nos jours*, 3^e éd., 2015, p. 164.

22 On retrouve une disposition similaire en droit sénégalais : art. L.276 de la Loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail.

Or, en la matière, la norme internationale consiste à ce que le droit de grève n'emporte pas celui de « disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise »²³. En l'occurrence, il faut rappeler que la recherche de la nature juridique du *sit-in* a fait l'objet de la saisine des instances du Bureau international du travail (BIT), qui considèrent le *sit-in* comme une forme de manifestation syndicale²⁴. Dans son avis technique rendu en 2014 sur la légalité du *sit-in*, la Direction du Département des normes internationales du travail a ainsi rappelé que « selon la Commission d'experts (CEACR), tant que la grève reste pacifique, les piquets de grève et l'occupation des locaux devraient être permis. Les limitations aux piquets de grève et à l'occupation des locaux ne peuvent être acceptées que si les actions perdent leur caractère pacifique »²⁵. Par conséquent, la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), a interpellé les autorités burkinabè sur la nécessité de modifier l'article 386 du Code du travail, afin de supprimer l'interdiction d'occuper les lieux de travail ou leurs abords immédiats, sous peine de sanction pénale. Le Gouvernement du Burkina Faso s'était engagé à prendre des dispositions dans le cadre d'une révision du Code du travail pour modifier le texte et le rendre conforme à la Convention²⁶. Une telle révision pourrait donner l'espoir d'une meilleure conciliation entre le droit fondamental de grève et la liberté fondamentale du travail des non-grévistes qui semble constituer le fondement implicite de cet avis.

La grève étant un droit garanti par la Constitution, il conviendrait de rechercher la qualification du *sit-in* en droit burkinabè à la lumière des normes de droit international du travail.

B - LA QUALIFICATION DU *SIT-IN*

Le *sit-in* est une dénomination anglaise signifiant « s'asseoir sur la voie publique »²⁷. Manifestement la notion n'était pas très difficile à définir. Ainsi, le Conseil d'Etat part de la définition donnée par le dictionnaire Larousse pour déclarer que « le *sit-in* ne figure pas dans la législation burkinabè sur la grève ; donc le *sit-in* n'est pas une grève ». Toujours

23 *Ibid.*

24 BIT, Compilation des décisions du Comité de liberté syndicale, Genève, 6^e éd. 2018, *op. cit.*

25 Direction du Département des normes internationales du travail, avis technique sur la légalité du *sit-in*. Voir le Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 9^e session, 2020, p. 91: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736219.pdf

26 L'avant-projet de loi portant réforme du Code du travail au Burkina Faso retient une nouvelle formulation de l'art. 386. Ainsi, son art. 395 nouveau (art. 386 ancien) dispose que : « L'exercice du droit de grève ne doit pas s'accompagner de pratiques non pacifiques et/ou de pratiques consistant à entraver la liberté de travail pour les non-grévistes et l'accès de la direction aux locaux de l'entreprise, sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur ». Mais, l'OIT propose la formulation alternative suivante : « L'exercice du droit de grève ne doit pas s'accompagner de pratiques non pacifiques sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur. L'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats en cas de grève est autorisée sous la garantie du respect de la liberté de travail des non-grévistes et du droit de la direction de pénétrer dans les locaux, et lorsqu'elle conserve un caractère pacifique. » Voir les commentaires techniques du BIT sur le projet de loi portant Code du travail au Burkina Faso, septembre 2017.

27 Dictionnaire Larousse.

selon le CE, « le *sit-in* n'est pas légal au Burkina Faso et les agents qui s'adonnent à ces pratiques sont dans l'illégalité totale ». Si un lecteur non averti des avis du CE estimait surprenante la sécheresse de la motivation de cet avis, un lecteur averti des méandres de la pensée juridique en serait également très surpris²⁸.

D'aucuns remarqueront que les sources sont finalement assez limitées. Le problème réside dans le fait qu'il existe une différence entre le langage ordinaire et la langue juridique. A cet égard, le *sit-in* n'est pas défini par le droit, à l'inverse de la grève. Dès lors, le *sit-in* peut-il être qualifié de grève au regard du droit burkinabè ?

Le Conseil d'Etat retient que « seule la grève, définie comme une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles et d'assurer la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs, est reconnue aussi bien dans le statut général de la fonction publique d'État (article 70)²⁹ que dans le Code du travail ». Il s'agit là d'une définition finalement assez classique de la grève dans la mesure où le CE ne reconnaît pas d'autres possibilités d'actions collectives. Le droit burkinabè ne prend donc en considération qu'une seule définition du droit de grève, sans l'ouvrir à l'ensemble des actions collectives, contrairement à l'OIT qui en retient une définition plus large. Le *sit-in* consiste bien en une manifestation non violente visant à s'asseoir en groupe sur la voie publique, mais qui conduit les fonctionnaires à cesser de manière concertée le travail en vue d'appuyer une revendication professionnelle. Il semblerait que le Conseil d'État se soit laissé tromper par le dictionnaire du Petit Larousse. Par ailleurs, si le *sit-in* n'est pas une grève comme le déclare le Conseil d'État, alors de quoi s'agit-il ?

Une première raison consiste à dire que le juge n'a pas tiré les conséquences juridiques de son constat : si le *sit-in* est absent du corpus juridique burkinabè, la conséquence logique voudrait que nul ne peut interdire ce qui n'est pas interdit par la loi³⁰. Une seconde raison a trait au fait que lorsqu'une notion n'est pas définie, il appartient au juge de le faire lorsqu'il est appelé à se prononcer sur cette notion³¹. En l'espèce, le Conseil d'État n'a suivi ni l'une, ni l'autre de ces démarches, laissant ainsi dire à certains qu'il tire de l'« alégalité » du *sit-in* - c'est-à-dire de l'absence de consécration juridique de la pratique - les conséquences d'une illégalité³². En effet, le juge administratif considère par principe le *sit-in* illégal en raison de son absence dans les textes encadrant le droit de grève. Or, il est intéressant de noter qu'une telle illégalité ne se fonde sur aucun texte. En ne cherchant pas à situer ces pratiques dans leur environnement juridique et culturel, l'appréciation par le Conseil d'État de la légalité du *sit-in* devient dès lors biaisée.

Partant de la réflexion sur le droit de grève des travailleurs au Burkina Faso, M. Angelain Poda a démontré que le *sit-in* « est une forme de manifestation de droit commun » et qu'à ce titre, « le juge devait user du droit commun pour apprécier son

28 En effet, existe-t-il une illégalité qui ne serait pas totale ? A la formule utilisée par le CE, on pressent que sa décision ait été quelque peu orientée.

29 Loi n°081-2015/CNT portant statut général de la fonction publique d'État.

30 B. A. Poda, *op. cit.* Une réflexion concurrente autorise à se demander si le *sit-in* porte atteinte à l'exécution du contrat du salarié ou aux obligations du fonctionnaire. Ceci permet de voir les logiques qui sous-tendent les positions divergentes entre l'employeur et les travailleurs.

31 *Ibid.*

32 Y. Ouedraogo, *op. cit.*

exercice »³³ au regard notamment de la loi n°22 du 21 octobre 1997 portant liberté de réunion et de manifestation sur la voie publique. Toutefois, cette loi de 1997 ne définit pas le terme « manifestation ». Selon certains auteurs, la manifestation serait « le fait (...) pour un nombre déterminé de personnes d'user de la voie publique, soit de façon itinérante, soit de façon statique, afin d'exprimer collectivement et publiquement, par leur présence, leur nombre, leur attitude, leurs cris, une opinion ou une volonté commune »³⁴. Pour d'autres, il s'agit d'un « rassemblement de personnes qui utilisent la voie publique pour exprimer une volonté collective. Ces rassemblements peuvent être mobiles, auquel cas on les qualifie de cortèges ou immobiles »³⁵. En France, la Cour de cassation considère comme une manifestation « tout rassemblement, statique ou mobile, sur la voie publique d'un groupe organisé de personnes aux fins d'exprimer collectivement et publiquement une opinion ou une volonté commune »³⁶.

Le droit de manifester est également garanti par la Déclaration universelle des droits de l'homme, dont l'article 20 prévoit que « toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques ». Cet article a été complété par l'article 21 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques selon lequel « le droit de réunion pacifique est reconnu, son exercice ne pouvant faire l'objet que des seules restrictions imposées par la loi. Mais qu'est-ce qu'une réunion publique ? On peut puiser la réponse à cette question dans la définition donnée par la Résolution 15/21 de l'ONU³⁷ reconnaissant l'importance du droit de réunion pour la réalisation des autres droits civils et politiques et comme composante de la démocratie.

Penser que « le *sit-in* est une manifestation utilisée par les grévistes pour donner un écho à leur grève »³⁸ suppose de considérer que cette pratique se déroule dans le cadre d'une grève et qu'elle est actionnée par des grévistes. En effet, dans le contexte burkinabè, les cessations collectives de travail axées sur des revendications professionnelles ont lieu dans le cadre des préavis de grève³⁹. Concrètement, les organisations syndicales de travailleurs décrètent des tranches horaires durant lesquelles les travailleurs sont invités à cesser le travail collectivement, afin de manifester leur mécontentement dans l'exercice de leur droit de grève. Ainsi le *sit-in* pourrait très bien être rangé dans la catégorie manifestation⁴⁰ ou réunion publique, et son exercice serait alors encadré par la loi du 21 octobre 1997. Dans

33 B. A. Poda, *op. cit.*

34 A. Decoq, J. Montreuil et J. Buisson, *Le droit de la police*, Paris, Litec, 1998, p. 434.

35 G. Lebreton, *Libertés publiques et droits de l'homme*, 8^e éd., Paris, Sirey, 2009, p. 524.

36 *Crim.*, 9 févr. 2016, n°14-82.234.

37 Résolution adoptée en octobre 2010 par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU.

38 B.A. Poda, *op. cit.*

39 La principale restriction procédurale à l'exercice du droit de grève, dans le secteur privé, est l'obligation de recourir au préalable à des voies de règlement amiable. Cette obligation est posée à l'article 388, alinéa 1^{er} du Code du travail, qui dispose que « tout *lock-out* ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente loi est interdit ». Le droit burkinabè diffère ici du droit français qui ne pose aucun délai de préavis, ni d'obligation préalable de négocier. Voir G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 2020.

40 Si le *sit-in* est une manifestation, l'État a « une obligation positive d'en assurer l'effectivité » : *Guneri et a. c/ Turquie*, CEDH, n°42853/98, 12 juillet 2005, § 76. Cité par B. A. Poda, *op. cit.*

tous les cas, en l'absence d'une décision contentieuse du Conseil d'État, « le *sit-in* devient [...] une liberté innommée qui est toujours utilisée par les syndicats »⁴¹.

Par conséquent, il n'y a pas de vérité de qualification dans la mesure où le droit est un artifice. Suivant la logique qui sous-tend les définitions que les travailleurs comme l'administration donnent du *sit-in*, il semble plus pertinent de retenir que le Burkina Faso ne respecte pas ses obligations internationales en matière de droit d'action collective du travail, la qualification de l'OIT entrant en concurrence avec le droit national.

II - LES RÉACTIONS POSSIBLES DE L'ADMINISTRATION

La grève, comme toute autre action collective de travailleurs, a pour objet et pour effet de faire pression sur l'employeur, y compris en mettant en cause le bon fonctionnement de l'entreprise ou du service. Face à cela, l'administration dispose de moyens permettant d'assurer le service minimum, en particulier le pouvoir de réquisition **(A)**. Dans l'avis ici commenté, le CE précise les modalités d'exercice du droit de réquisition par l'administration. L'autre moyen d'action dont dispose l'administration réside dans l'exécution de la retenue sur salaire **(B)**.

A - LE POUVOIR DE RÉQUISITION

Selon le CE, « la loi n°45/60/AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'État, en son article 6, a réglé la question du pouvoir de réquisition de l'administration ». En effet, aux termes de cette disposition, il ressort qu'« afin d'assurer la permanence de l'Administration et la sécurité des personnes et des biens, les fonctionnaires et agents peuvent être requis d'assurer leurs fonctions ».

Suivant cette disposition, les réquisitions sont prononcées par ordre individuel des ministres concernés. Mais si l'urgence le justifie, le pouvoir de réquisition peut être délégué aux chefs de circonscriptions administratives pour les fonctionnaires et agents relevant de leur autorité et en service dans lesdites circonscriptions. La réquisition des fonctionnaires, agents municipaux et entreprises publiques, relève de la compétence des maires et des directeurs dans leurs communes et entreprises. En cas de besoin impérieux, la réquisition peut même être collective et concerner plusieurs fonctionnaires et agents d'une ou de plusieurs administrations, services, établissements ou entreprises d'État. Dans ce cas, elle est mise en œuvre par le Gouvernement suite à un décret adopté en Conseil des ministres.

L'avis du CE a seulement consisté ici à reprendre à son compte les modalités d'exercice du droit de réquisition prévues par la loi. Pour les travailleurs du secteur privé, le Code du travail renvoie à la notion de « service minimum ». Ainsi, selon l'article 384, « la nécessité d'assurer un service minimum permet à l'autorité administrative compétente de procéder à tout moment à la réquisition des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité du service public ou à la satisfaction des besoins essentiels de la communauté ». L'article 385 du même Code prévoit notamment que « la liste des emplois ainsi définis sera fixée par voie réglementaire

41 *Ibid.*

par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail »⁴². Il convient de remarquer que ni la loi n°45/60/AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'État, ni le Code du travail, ne définit expressément le terme de besoins essentiels ou de service minimum. Seule la loi de 1960 pose le droit de réquisition comme destiné à « assurer la permanence de l'administration et la sécurité des personnes et des biens ».

Inévitablement, l'absence de définition ne permet pas de déterminer les contours de ces notions. Par conséquent, cela laisse une large marge de manœuvre à l'administration qui peut avoir une conception très large du service minimum. Le risque semble alors grand de voir l'administration autoriser des réquisitions dans le seul but de briser la grève. De ce point de vue également, le droit national semble être en concurrence avec la norme de l'OIT qui admet de façon restrictive la réquisition. En effet, selon le Comité de liberté syndicale, « la réquisition de grévistes pour briser la grève en dehors des services essentiels ou dans des circonstances de la plus haute gravité constitue une violation grave de la liberté syndicale »⁴³. Ainsi est-il nécessaire de concilier objectivement liberté syndicale et continuité des services essentiels⁴⁴.

B - L'EXÉCUTION DE LA RETENUE SUR SALAIRE

En cas de *sit-in*, l'employeur public comme privé peut opérer des retenues sur le salaire des travailleurs en application de la règle du service fait⁴⁵. Selon le Haut Conseil, la retenue de salaire signifie que « l'administration est en droit de récupérer les sommes versées à tort, en émettant un ordre de recette contre un agent qui aurait indûment été payé. Cet ordre est exécutoire ». La condition indispensable au droit à la rémunération est l'exécution des tâches confiées à l'agent, et ce, pendant les heures légales de travail.

Ainsi, selon le CE, « toute absence non justifiée du poste de travail expose [...] l'agent public concerné à la retenue sur son traitement en fonction de la durée de l'absence »⁴⁶. Une telle interprétation est conforme à l'article 60 du statut général de la fonction publique, qui prévoit la retenue sur la rémunération en cas d'absence non justifiée. Elle se justifie également par l'application de la règle de la proportionnalité de la perte de la rémunération par rapport au temps non travaillé⁴⁷.

Concernant le travailleur du secteur privé, deux cas sont prévus par le Code du travail et distinguent les effets suivant la licéité ou non du conflit collectif. Ainsi, le travailleur qui

42 La liste prévue à l'article 22 du Code du travail ne figure dans aucun décret d'application.

43 BIT, Compilation des décisions du Comité de liberté syndicale, 2018, *op. cit.*, §630.

44 L'administration dispose de moyens pour prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents qui refusent de déférer à un ordre de réquisition. Pour aller plus loin sur le régime disciplinaire des agents publics, voir la loi n°081-2015 portant statut général de la fonction publique.

45 Voir l'arrêté conjoint n°2013-195/MEF/MFPTSS du 30 mai 2013 portant procédures de traitement et modalités de liquidation de la retenue salariale pour fait de grève.

46 Avis juridique n°4, points 2 et 4 ; Avis juridique n°5, point 6.

47 En droit français, si la règle de la stricte proportionnalité est appliquée aux travailleurs du secteur privé, il en va différemment dans le secteur public où les réformes successives ont généré une situation complexe avec des régimes différents entre les catégories d'agents publics. Pour aller plus loin sur ce point : G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, 2020, *op. cit.*

a participé à une grève licite peut commettre personnellement une faute lourde⁴⁸ qui lui fait perdre la protection du caractère licite de la grève⁴⁹. En cas de grève illicite, comme en l'espèce selon l'avis du CE, le salarié gréviste perd la garantie de l'emploi assurée par le statut de la grève, la participation à une grève illicite étant constitutive d'une faute lourde. Dans les deux cas, le travailleur perd sa rémunération pour le temps non travaillé.

La doctrine reste dubitative et partagée sur le fondement et la nature de la retenue sur salaire. Pour certains, la retenue sur salaire constitue juste « une mesure comptable, qui repose sur le principe que tout paiement d'une dépense publique doit correspondre à la réalité d'un service réalisé par le créancier »⁵⁰. À l'inverse, sans remettre en question sa légalité, d'autres y voient une manière détournée de limiter les effets de la grève. Pour ces auteurs, la retenue sur salaire est « une arme pour l'administration pour dissuader les travailleurs d'user de leur droit de grève ou encore pour réduire le nombre de jours de grève »⁵¹ ; toutes choses pouvant être considérées comme des sanctions pécuniaires interdites⁵².

En tout état de cause, plusieurs indices nous permettent d'affirmer que cet avis ne sera pas suivi⁵³. À titre illustratif, les travailleurs des médias publics (RTB, Sidwaya) ont observé deux jours de protestation, sous forme de *sit-in* et de marche, les 12 et 13 juin 2019, à l'appel du Syndicat autonome des travailleurs de l'information et de la culture (SYNATIC). Les mêmes pratiques ont été suivies par les travailleurs de La Poste du Burkina Faso⁵⁴, par les syndicats des gestionnaires des ressources humaines⁵⁵ et des secrétaires⁵⁶ de la fonction publique. Encore plus récemment, en février 2020, le Gouvernement a décidé de l'extension de l'Impôt unique sur les traitements et salaires (IUTS) sur les primes et indemnités des fonctionnaires, afin de les aligner sur le régime fiscal applicable aux travailleurs du secteur privé conformément à la loi de finances portant exécution du budget de l'État - gestion 2020. Les organisations syndicales d'agents publics ont d'ores et déjà annoncé de prochaines actions collectives⁵⁷ si bien que le ministre aura du mal à faire respecter cet avis (qui n'est, pour rappel, pas contraignant).

48 Code du travail, art. 383, al. 1^{er}. L'al. 2 du même article définit la faute lourde comme étant notamment « le fait pour le travailleur gréviste de s'opposer au travail d'autrui et/ou à ce que sa tâche soit effectué par d'autres travailleurs, même ceux qui n'y sont pas habituellement affectés ».

49 Selon l'art.383, al. 3 du Code du travail, « tout licenciement du salarié prononcé en violation de la réglementation de la grève est nul de plein droit et le travailleur licencié dans ce cas est réintégré dans son emploi ».

50 Y. Ouédraogo, *op. cit.*

51 B. A. Poda, *op. cit.*

52 Code du travail, art. 213.

53 Il faut remarquer que le gouvernement est tiraillé entre impuissance et « volonté » de dialoguer. Il a ainsi créé un Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) pour faciliter les rencontres entre le Gouvernement et les syndicats. Gageons que la création du HCDS permettra d'apaiser le climat social et de prévenir des futurs conflits collectifs.

54 <https://news.sen360.sn/afrique/actualite/burkina-faso-la-poste-burkina-un-sit-in-pour-denoncer-des-sanctions-1175887.html>

55 <https://www.burkinainfo.com/2017/07/28/sit-in-du-syndicat-des-gestionnaires-des-ressources-humaines-une-greve-illimitee-en-vue-si-rien-nest-fait-2/>

56 https://lefaso.net/spip.php?page=web-tv-video&id_article=79322&rubrique4

57 <https://lefaso.net/spip.php?article95321>; <https://www.aib.media/2020/03/06/elargissement-de-liuts-sur-les-primes-et-indemnitees-luas-en-sit-in-a-zorgho/>

En conclusion, la présente analyse permet de montrer que les modes d'expression des conflits collectifs de travail sont multiples et peuvent se manifester de diverses manières. Il convient de porter l'attention sur l'action collective des travailleurs davantage que sur une forme particulière que prend cette action⁵⁸. L'heure est venue d'opérer une profonde réforme du droit de grève au Burkina Faso. Une telle réforme s'avère nécessaire au regard de l'inefficacité de l'avis du Conseil d'État, qui plus est dans un contexte où l'État peine à faire respecter ses engagements vis-à-vis des partenaires sociaux. Ces derniers semblent préférer le *statu quo* car une réglementation stricte pourrait conduire à réduire davantage le champ d'exercice du droit de grève. Mais le véritable défi est de parvenir à améliorer la capacité des acteurs à revitaliser le dialogue social au Burkina Faso, pour un climat social plus apaisé que chacun appelle de ses vœux.

58 Les exigences du droit national semblent rigides en ce qu'elles mènent les salariés à une logique du tout ou rien alors que les actions et les moyens de pression pourraient être plus libres et plus nuancés». Voir E. Peskine et C. Wolmark, *op. cit.*, p. 517.

HAOUSSÉTOU TRAORÉ

Doctorante, Comptasec, UMR CNRS 5114, Université de Bordeaux et Credila, Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

Thèmes de recherche : Droit du travail, Droit de la protection sociale et travailleurs informels.

Publications :

~ H. Traoré, « Le droit burkinabè face au défi de l'extension de la protection sociale », in I. Daugareilh et M. Badel (dir.), *La Sécurité sociale - Universalité et modernité - Approche de droit comparé*, ed. Pedone, 2019, p. 287.

~ H. Traoré, « Réflexions critiques sur la loi n° 060-2015/CNT du 5 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF) », in *Mélanges en l'honneur des Professeurs Benoît Kambou, Paul Kiemdé, Larba Yarga et Kourita Sandwidi, Revue burkinabè de droit*, n° 55 - spécial 2018, p. 95.

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire
un abonnement permanent
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2019/4

STUDIES

SOCIAL DIALOGUE AND DEMOCRACY IN TUNISIA
N. MZID

PROTECTION AND RIGHTS RELATED TO PREGNANCY AND MATERNITY IN
EU LAW
S. BURRI

THE CHALLENGES OF MEXICAN SOCIAL SECURITY IN THE FACE OF
SOCIO-NATURAL DISASTERS
G. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

PENALTIES FOR UNLAWFUL DISMISSAL IN FRANCE AND IN ITALY
A. ALLAMPRESE, R. DALMASSO

THEMATIC CHAPTER

INTERNATIONAL MIGRATION WORK
COORDONATED BY ISABELLE DAUGAREILH AND
JEAN-MICHEL SERVAIS

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

BULLYING AT WORK
COORDONATED BY ISABELLE DAUGAREILH AND
ALLISON FIORENTINO

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

Africa: South Africa - America: Brazil / USA - Asia-Oceania:
Australie - Europe: Czech Republic / Portugal / Republic of
Serbia / The Netherlands / United Kingdom - International
Organization: United Nations Organization

À PARAÎTRE

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La vie personnelle du salarié
Coordination par ALLISON FIORENTINO

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Actualités des organisations
internationales
Chronique bibliographique
Jurisprudence Sociale Internationale

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350