



**BURUNDI**

# **Decent Work Check 2019**

**Iftikhar Ahmad**  
**Liberat Bigirimana**

## WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

### The authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at [iftikharahmad@wageindicator.org](mailto:iftikharahmad@wageindicator.org)

### Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Burundi. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating of labour law database and linking it to WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik, and Aizaz Raof Ali. Liberat Bigirimana, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to French.

### Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2019) *Burundi Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, March.

For an updated version in the national language, please refer to <https://votresalaire.bi/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

### WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## Table des Matières

I'INTRODUCTION .....	1
Législation majeure sur l'emploi et le travail .....	2
01/13 Travail et salaires.....	3
02/13 Indemnités.....	6
03/13 Congé Annuel et Vacances .....	9
04/13 Sécurité de l'emploi.....	12
05/13 Responsabilités familiales .....	16
06/13 Maternité et travail.....	18
07/13 Santé et sécurité .....	21
08/13 Congé de maladie.....	24
09/13 Sécurité Sociale .....	27
10/13 Traitement équitable .....	29
11/13 Enfants et Jeunes.....	32
12/13 Travail Forcé/Servile.....	34
13/13 Syndicats.....	36
Questionnaire sur le travail décent.....	40

# L'INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: [www.decentworkcheck.org](http://www.decentworkcheck.org) During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

## Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Code du Travail du Burundi, 1993; Ordonnance Ministérielle n° 650/11/88, 30 avril 1988
2. Ordonnance Ministérielle n° 630/136, 12 juillet 1978
3. Ordonnance Ministérielle n° 630/116, 9 mai 1979
4. Ordonnance Ministérielle n° 630/117, 9 mai 1979
5. Décret n. 100/182, 17 juillet 2006
6. Ordonnance Ministérielle n. 650/22, 17 février 1984
7. Ordonnance Ministérielle n. 110/172, 18 novembre 1971
8. Code de la Sécurité Sociale, 1999
9. La Constitution de la République du Burundi, 2005
10. Ordonnance Ministérielle n. 650/287, 7 novembre 1985
11. Ordonnance Ministérielle n. 630/1, 5 janvier 1981

# 01/13 Travail et salaires

## Conventions de l'OIT

Salaire minimum: Convention 131 (1970)

Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

**Le Burundi n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière

## Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Code du Travail du Burundi, 1993; Ordonnance Ministérielle n° 650/11/88, 30 avril 1988
- Ordonnance Ministérielle n° 630/116, 9 mai 1979; Ordonnance Ministérielle n° 630/117, 9 mai 1979
- Ordonnance Ministérielle n° 630/136, 12 juillet 1978

## Salaire minimum

Conformément au Code du Travail, le salaire est déterminé soit de commun accord entre l'employeur et les travailleurs soit par une Ordonnance du Ministre en charge du Travail. Après avis du Conseil National du Travail, le Ministre établit les zones de salaire et les salaires de base minima interprofessionnels garantis ; les taux minima de majoration des heures supplémentaires et des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés; les taux minima d'ancienneté.

Les taux minima de salaire sont déterminés et ajustés en fonction du coût de la vie et de la situation économique actuelle. Le salaire minimum n'a pas été révisé depuis 1988 et est trop faible pour avoir des applications pratiques. Les salaires sont particulièrement faibles dans le secteur public et il existe de grandes différences de salaires pour des emplois similaires dans les différents ministères et institutions parapubliques.

L'application des taux de salaire minimum ainsi que d'autres dispositions du Code du travail relève de la responsabilité de l'Inspection du travail qui agit sous l'autorité du Ministère du Travail. Ceux qui violent les dispositions relatives au salaire minimum et paient les travailleurs moins que le salaire minimum doivent payer une amende de 2.500 à 5.000 francs burundais. L'amende est portée au double en cas de récidive.

Sources : Article 73-81 & 292 du Code du Travail, 1993

## Paiement régulier du salaire

Conformément au Code du Travail, les salaires doivent être payés régulièrement en monnaie ayant cours légal au temps et au lieu convenus. Le montant de la rémunération ne peut être inférieur au salaire minimum. Le salaire doit être payé directement au travailleur intéressé, à moins que ce dernier n'accepte un autre procédé.

L'employeur est tenu de payer les salaires en espèces le jour ouvrable. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire (art. 83). C'est aussi la responsabilité de l'employeur de payer la rémunération convenue, avec régularité et ponctualité (Art. 35).

Le salaire au temps est établi à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois.

En cas de cessation d'emploi d'un travailleur par ou pour le compte de l'employeur, les salaires impayés sont versés avec l'indemnité de licenciement.

Le paiement de tout ou partie des salaires en nature est interdit. Aussi, le paiement des salaires sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles est interdit.

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Les travailleurs ont droit aux salaires sans aucune retenue entraînant paiements direct ou indirect par un travailleur. A chaque jour de paie, l'employeur doit fournir à tous les travailleurs des bulletins de paie.

Les paiements doivent être inscrits à leur date sur un bulletin de paie délivré au travailleur au moment du paiement.

Sources: Art. 35, 79-90 du Code du Travail, 1993



# 02/13 Indemnités

## Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

**Le Burundi a ratifié seulement la Convention 01.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d'une période de pas moins de sept ( 07 ) heures consécutives, y compris l'intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'exécution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée ( au moins 3 heures ) . La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensés par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires . Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

## Réglementations relatives Indemnités

- Code du Travail du Burundi, 1993
- Ordonnance Ministérielle n° 630/116, 9 mai 1979;
- Ordonnance Ministérielle n° 630/117, 9 mai 1979

## Indemnités d'heures supplémentaires

Conformément au Code du Travail, la durée du travail est normalement de huit heures par jour et de quarante-cinq heures par semaine. En cas d'urgence ou de situation extraordinaire, l'employeur a le droit d'étendre la durée de travail à une limite d'heures de 15 heures par semaine, et 150 heures par an. Si une personne travaille au-delà de la durée du travail stipulée, c'est-à-dire, 8 heures par jour et 40 heures par semaine, il/elle a droit à une rémunération des heures supplémentaires selon l'horaire suivant:

- 135 % du taux horaire normal pour les deux premières heures supplémentaires, c'est-à-dire des 46<sup>e</sup> et 47<sup>e</sup> heures ;
- 160 % du salaire horaire normal au-delà de la 48<sup>e</sup> heure.

Sources : Article 10 de l'Ordonnance Ministérielle n. 630/117 du 9 mai 1979 sur les Modalités d'application de la durée légale du travail et dérogations prévues à l'article 103 du code du travail; Article 2 de l'Ordonnance Ministérielle n. 630/116 du 9 mai 1979 sur la Fixation des taux minima de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés

## Indemnité de travail de nuit

Conformément au Code du Travail, le travail de nuit est celui exécuté entre 22 heures du soir et 5 heures du matin. Le Code du Travail qui oblige l'employeur à effectuer le paiement de la prime pour les travailleurs de nuit. Selon l'Ordonnance Ministérielle n. 630/116, un travailleur employé pendant les heures de nuit, c'est-à-dire entre 22 heures du soir et 05 heures du matin, est payés à un taux de prime de 135 % du salaire horaire pour les heures travaillées au cours de la semaine. Si le travail de nuit est exécuté comme heures supplémentaires, il est payé 135% ou 160% (selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées) du taux de salaire normal pendant ces heures, qui est déjà le 135% du taux de salaire normal pendant la durée légale du travail.

Sources : Article 118 du Code du Travail 1993 ; Article 4 de l'Ordonnance Ministérielle No 630/116

## Congés compensatoires/Jours de repos

Dans le Code du Travail il n'y a aucune disposition de la journée de repos compensatoire lorsqu'un travailleur doit effectuer des travaux sur un jour de repos hebdomadaire ou jour férié, mais l'Ordonnance Ministérielle n. 650/22 du 17 février 1984 donne une liste de catégories d'établissements dans lesquels les travailleurs peuvent être occupés le jour de repos hebdomadaire et le jour férié, à condition de

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Burundi in French, please refer to: <https://votresalaire.bi>*

bénéficiaire d'un repos compensatoire de 24 heures consécutives.

Source: Article 4 de l'Ordonnance Ministérielle n. 650/22 du 17 Février 1984

### **Congés du weekend / Compensation pour travail des jours fériés**

Les travailleurs peuvent être demandés de travailler le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés. Dans cette situation, lorsque les travailleurs doivent effectuer un travail les dimanches ou jours fériés pendant la journée, ils ont droit de recevoir un salaire à un taux de prime de 200 % du taux de salaire normal.

Sources : Article 3 de l'Ordonnance Ministérielle n. 630/116 du 9 mai 1979 sur la Fixation des taux minima de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés.

# 03/13 Congé Annuel et Vacances

## Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés

Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

**Le Burundi a ratifié seulement la Convention 014.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives doivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

## Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du Travail Burundi, 1993
- Décret n. 100/182, 17 juillet 2006
- Ordonnance Ministérielle n. 650/22, 17 février 1984
- Ordonnance Ministérielle n. 630/116, 9 mai 1979

## Congé payé/Vacances annuelles

Le Code du Travail prévoit 20 jours de congé annuel payés (un et deux - tiers d'une journée pour chaque mois de service), à l'issue de 12 mois de service continu. La durée du congé annuel payé est soit fixé par la Convention Collective ou par le Ministre concerné après avis du Conseil National du Travail. La durée du congé annuel n'augmente pas avec un plus long service. Le montant de l'allocation pendant le congé annuel est égal à la rémunération journalière moyenne, payée par l'employeur. Toutefois, l'employeur ne peut pas payer le congé de circonstance, sauf si le travailleur a déjà travaillé 15 jours au moins. L'employeur est également tenu de lui verser la contre-valeur en espèces des avantages en nature, exception faite seulement pour la fourniture d'un logement. Les allocations pour congé annuel sont versées au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le départ en congé du travailleur, lorsqu'il s'agit d'un congé autre qu'un congé de circonstance. Le plan prévisionnel de congé est fixé par l'employeur en concertation avec le travailleur et le Conseil d'entreprise compte tenu des exigences de l'emploi et des possibilités de repos du travailleur. Le congé annuel peut être divisé, cependant sa durée minimale ne peut être inférieure à 6 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Les travailleurs sont informés trente jours au moins à l'avance, avant le commencement de leur congé annuel. Les travailleurs ont le droit de cumuler le congé annuel pendant une période de 2 ans.

Source: Article 130 & 133 du Code du Travail 1993

## Salaires des jours fériés

Les travailleurs ont droit à des congés payés pendant les jours fériés (publiques et religieuses). Elles sont généralement au nombre de 15. Celles-ci sont: le premier janvier, jour du Nouvel An; le 5 février, fête de l'Unité et de la Réconciliation Nationale; le 6 avril, commémoration de l'assassinat du Président Cyprien NTARYAMIRA; le jour de l'Ascension; le premier mai, fête internationale du Travail; le premier juillet, Anniversaire de l'Indépendance; le 15 août, l'Assomption; le 13 octobre, commémoration de l'assassinat du Héros National, le Prince Louis RWAGASORE; le 21 octobre, commémoration de l'assassinat du Président Melchior NDADAYE; le premier novembre, la Toussaint; le 25 décembre, Noël; et l'Aid-El-Fithr et l'Aid-El-Hadj (Les dates de la fête religieuse musulmane dépendant de la réapparition de la lune).

Sources : Décret n° 100/182 du 17 juillet 2006 fixant la liste et le régime des jours fériés.

## Jour de repos hebdomadaire

Le Code du Travail prévoit 1 jour de repos par semaine. Généralement, les travailleurs ont droit au moins à 24 heures consécutives de repos hebdomadaire. Le jour de repos hebdomadaire est principalement le dimanche pour tous les travailleurs.

Sources : Article 114 du Code du Travail, 1993

04/13

# Sécurité de l'emploi

## Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du Travail du Burundi, 1993

### Consignation écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail est toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne (le travailleur) s'engage à fournir à une autre personne (l'employeur) un travail manuel ou intellectuel, sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant salaire ou toute autre rémunération.

Les contrats de travail sont conclus par écrit sauf en ce qui concerne les contrats des travailleurs journaliers.

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée: le contrat sans clause expresse sur sa durée est présumé à durée indéterminée. Si le travailleur continue à travailler à la fin du contrat à durée déterminée, il se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Tout contrat de travail doit comprendre notamment les éléments suivants : les noms de l'employeur et du travailleur ; la date et lieu de naissance du travailleur ; la nationalité du travailleur ; la composition de la famille du travailleur ; le métier ou la profession du travailleur ; le lieu et la résidence du travailleur au moment de la conclusion du contrat ; la date de l'engagement ; la durée de l'emploi ; la nature du travail à exécuter ; le lieu du travail ; le montant du salaire, détaillé, éventuellement, en salaire de base, primes et indemnités diverses, avantages familiaux, avantages en nature ; les conditions spéciales du contrat et les signatures des parties.

Le contrat doit prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi et ces dispositions ne doivent pas contredire les lois et la réglementation. Une clause moins favorable dans un contrat de travail est considéré comme nul et non avenu.

Source: Article 15, 18-20, 25-26 du Code de Travail 1993

### Contrats à durée déterminée

La législation du travail burundais interdit l'embauche des travailleurs sous contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente (Article 26 du Code du Travail). Les contrats à durée déterminée sont: les contrats dont la durée ou l'échéance sont convenus avec précision; les contrats conclus pour l'exécution d'un ouvrage déterminé; les contrats conclus pour le remplacement d'un travailleur absent ou à l'occasion d'un surcroît exceptionnel ou inhabituel de travail; les contrats dont le terme est subordonné à un événement futur.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé plus de deux fois sauf en ce qui concerne les travailleurs temporaires. Les travailleurs temporaires sont également embauchés en vertu d'un contrat à durée déterminée. La continuation des



services au-delà de l'échéance convenue constitue de plein droit l'exécution d'un contrat à durée indéterminée. Une ordonnance du ministre du travail est censée déterminer les modalités du contrat à durée déterminée, toutefois elle n'a pas été localisée.

Source: Article 26-27 du Code du Travail, 1993

## Période de probation

Conformément au Code du travail, la période de l'essai/probation ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel compte tenu de la technique et des usages de la profession. La période de probation ne peut dépasser : - 12 mois pour les catégories 5 et 6 ; et - 6 mois pour les catégories inférieures. La période de probation, y compris les renouvellements, ne doit pas excéder 12 mois. Pendant cette période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum pour la catégorie professionnelle dans laquelle s'effectue l'essai.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat de travail à tout moment et sans préavis, dans un mois de période probatoire ou en donnant un préavis de 3 jours si il est en probation pour plus d'un mois.

Source: Article 15 & 31-33 du Code du Travail, 1993

## Exigence de préavis

Chaque partie peut résilier un contrat à durée indéterminée par la signification d'un préavis ou paiement tenant lieu de préavis. Un contrat de durée déterminée se termine à la fin de son terme ou par résiliation par l'une des parties ou en cas de faute lourde. Autrement, la rupture du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages intérêts pour l'autre partie. Chacune des parties peut résilier un contrat de travail à durée indéterminée moyennant un préavis ou de payer en lieu et place de celui-ci.

Dans le cas d'une faute lourde, le préavis peut ne pas être exigé. Généralement, la durée de préavis est fixée par convention collective. Selon le Code du travail, la longueur minimale de préavis de la période de préavis pour la résiliation du contrat de travail par un employeur est:

- un mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de trois ans;
- 1 ½ mois calendrier (45 jours), si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans;
- 2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 5 à 10 ans;
- 3 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 10 ans.

Si un travailleur souhaite résilier le contrat de travail, son délai de préavis est la moitié

de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la rupture.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail à tout moment et sans préavis pendant le premier mois de la période d'essai. Le préavis requis au cours de la période d'essai est de 3 jours après qu'un travailleur ait complété un mois de stage / essai.

Les travailleurs employés quotidiennement peuvent être révoqués à tout moment, sans préavis et indemnité de départ. Au cours de la période de préavis, les modalités et les conditions d'emploi pour le travailleur reste les mêmes, sauf que le travailleur a le droit de prendre un jour de congé par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Le travailleur peut prendre quatre jours ouvrables de congé par mois. Si un travailleur trouve un emploi avant la fin de la période de préavis, il / elle peut quitter son emploi sans avoir terminé la période de préavis et sans être redevable d'aucune indemnisation.

Source: Article 33, 46-53 du Code du Travail, 1993

## **Indemnité de départ**

Conformément au Code du Travail burundais, l'indemnité de départ n'est pas payable au travailleur embauché aux salaires journaliers lorsqu'un travailleur est licencié pour faute lourde. Dans le cas des licenciements individuels, le taux de l'indemnité de départ est la suivante :

- Un salaire moyen mensuel des travailleurs ayant une ancienneté de 3 à 5 ans ;
- Deux salaires moyens mensuel pour les travailleurs ayant de l'ancienneté de 5 à 10 ans ; et
- Trois salaires moyen mensuel pour les travailleurs ayant de l'ancienneté de plus de 10 ans.

Source: Article 60 du Code du Travail 1993

# 05/13 Responsabilités familiales

## Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).

Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

**Le Burundi n'a pas ratifié la Convention 156 et 165.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommandation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

## **Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales**

- Burundi Labour Code, 1993
- Ordonnance Ministérielle n. 110/172, 18 novembre 1971

### **Congé paternité**

Conformément à l'Ordonnance Ministérielle n. 110/172, les travailleurs sont autorisés pleinement au congé payé de paternité de 4 jours à la naissance d'un enfant.

Source: Article 2 de l'Ordonnance Ministérielle N. 110/172 du 18 Novembre 1971

### **Congé parental**

Aucune disposition ne pourrait se trouver dans la loi soutenant le congé parental pour les nouveaux parents après épuisement des congés de maternité.

### **Flexibilité du travail pour les travailleurs avec enfants mineurs et autres responsabilités familiales**

Aucune disposition ne pourrait se trouver dans la loi soutenant la conciliation travail-vie personnelle pour les parents ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

# 06/13 Maternité et travail

## Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Le Code du Travail du Burundi, 1993
- Code de la Sécurité Sociale, 1999

## Soins médicaux gratuits

L'assurance-maladie-maternité au Burundi prend à sa charge, tout état morbide dû à une maladie naturelle, à un accident d'origine professionnelle, la grossesse, l'accouchement et leurs suites. En cas de grossesse, d'accouchement et de leurs suites, les soins médicaux comprennent:

– les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement, les soins post-natals et les soins aux nouveau-nés pendant quinze jours, donnés soit par un médecin, soit par un infirmier ou soit par une sage-femme diplômée;

Sources : Art.31-33 du Code de la Sécurité Sociale, 1999

## Pas de travail dangereux

Le Code du Travail interdit à une femme enceinte un travail qui dépasse ses capacités physiques. L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes enceintes par un médecin en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Elle doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié du fait de l'employeur, avec paiement de l'indemnité de préavis, et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Source: Article 125 du Code du Travail, 1993

## Congé maternité

Les femmes employées ont droit à un congé de maternité de douze semaines avec salaire complet, y compris six semaines de congé prénatal. Le congé de maternité peut être prolongé jusqu'à 14 semaines. Les femmes enceintes sont tenues de fournir un certificat médical attestant la date présumée de leur accouchement.

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après les couches puisse s'en trouver réduite.

Source: Article 122 du Code du Travail, 1993

## Revenu

Le congé de maternité est un congé payé en intégralité. L'Institution de Sécurité Sociale et l'employeur partagent le coût. 50 % de l'indemnité journalière est versée par l'employeur et l'autre moitié est partagée par le gouvernement/sécurité sociale.

Sources : Article 123 du Code du Travail, 1993 ; Article 34 du Code de la Sécurité Sociale, 1999

## Protection contre les licenciements

La protection contre les licenciements pendant la grossesse et le congé de maternité est garantie par le Code du travail.

Une travailleuse ne peut pas être licenciée pendant la période de son congé de maternité. L'employeur ne peut non plus résilier le contrat de travail avant ou après la période de suspension sous prétexte de la grossesse ou de l'accouchement.

Sources : Article 122 du Code du Travail, 1993

## Droit de retourner au même poste

Il n'y a aucune disposition explicite dans la loi qui donne à une travailleuse le droit de retourner au même poste après son congé de maternité. Cependant, parce que l'employeur ne peut pas résilier une salariée pendant la durée de son congé de maternité en congé de maternité, il donne un droit implicite de reprendre le même emploi.

Sources : Article 122 du Code du Travail, 1993

## Pauses allaitement

Les travailleuses ont droit à des pauses d'allaitement rémunérées d'une durée d'une heure, pour les nouvelles mères d'allaiter leur enfant (s) jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de six (06) mois. Les pauses d'allaitement / allaitement s'ajoutent aux pauses normales qu'un employé reçoit au cours de la journée de travail. Ces périodes de repos sont rémunérées en entier et considérés comme temps de travail.

Source: Article 124 du Code du Travail, 1993

# 07/13 Santé et Sécurité

## Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.

Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

**Le Burundi a ratifié seulement la Convention 081.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.



## Réglementations sur la santé et le travail:

- Le Code du Travail du Burundi, 1993

### Devoirs de l'Employeur

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Certaines entreprises, employeurs peuvent former un comité de sécurité et de santé selon les dispositions de l'Ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le comité d'hygiène et de sécurité veille au respect de la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène; détecte les risques menaçant la santé ou la Sécurité des travailleurs; étudie les mesures de prévention qui s'imposent; intervient en cas d'accident.

Les travailleurs doivent également respecter les règles de santé et de sécurité au travail.

Sources : Article 146-149 du Code du Travail, 1993

### Équipements de protection gratuite

Le Code du Travail oblige les travailleurs de se conformer à une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et doivent utiliser les dispositifs prescrits par l'employeur ou son représentant. Toutefois, il n'y a aucune disposition du code du travail obligeant l'employeur à fournir des vêtements de protection ou de l'équipement exempts du coût aux travailleurs.

L'Inspection du travail se compose d'officiers qui contrôlent le lieu de travail et s'assurent de la conformité avec le Code du travail. Toute obstruction dans l'accomplissement du devoir de l'inspecteur du travail est une infraction pénale.

Source: Article 148 du Code du Travail, 1993

### Formation

Les employeurs sont tenus d'organiser une formation périodique sur la sécurité et la santé au travail pour les employés nouvellement embauchés et pour ceux qui changent de département du travail. La formation inclut les mesures de prévention des accidents.

Source: Article 150 du Code du Travail, 1993

### Système d'inspection du travail

Le Code du travail prévoit le système d'Inspection du travail, cependant il y a une pénurie extrême d'inspecteurs du travail et le système actuel n'est pas conforme aux exigences de la Convention 081 de l'OIT.

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Burundi in French, please refer to: <https://votresalaire.bi>*

L'Inspection du travail se compose d'officiers qui contrôlent les lieux de travail et veillent au respect de la loi. Le Code du travail donne l'autorisation à l'Inspecteur du travail de pénétrer sur le lieu de travail dans les heures de travail sans avertissement préalable; se renseigner ou interroger une personne; demander ou prendre copie d'un livre/ registres prescrits par la législation du travail, dossier ou autre document; prélever des échantillons; et d'examiner, de vérifier et d'enquêter sur tout ce qui est nécessaire pour l'accomplissement de la mission d'inspection. L'inspecteur du travail peut également demander à l'employeur d'afficher des avis dont l'application est prévue par les dispositions légales. L'Inspecteur de travail peut prendre une assistance technique de certains techniciens de l'administration ou des organismes gouvernementaux ou toute personne autorisée par l'ordonnance du Ministre. Après la visite, les inspecteurs notent leurs commentaires dans le "registre d'Inspections" tenus par les employeurs. Ce registre est conservé pendant cinq ans après la dernière mention qui y a été portée. Il est obligatoire pour l'Inspecteur de garder la confidentialité de toutes les informations recueillies lors de l'inspection. L'Inspecteur du Travail ne doit pas avoir un intérêt quelconque direct ou indirect pour ou contre les entreprises placées sous leur contrôle.

L'Inspecteur du Travail est tenu de soumettre à la Direction Générale du Travail un rapport mensuel sur les résultats de leurs activités.

La Direction Générale ayant le travail dans ses attributions devra donc publier, chaque année, un rapport de caractère général sur les travaux des services placés sous son autorité.

Sources : Article : 154-165 du Code du Travail, 1993

# 08/13 Congé de Maladie

## Réglementations relatives au travail et à la maladie:

- Le Code du Travail du Burundi, 1993
- Code de la Sécurité Sociale, 1999

## Congé de maladie payé

Le Code du travail prévoit des congés de maladie payés. La durée maximale de congé de maladie est de 03 mois dans une année civile. En ce qui concerne l'indemnité de congé de maladie, il est égal au moins à 66,7 % du salaire journalier, qu'un travailleur a reçu avant le début de sa maladie.

Source: Article 141, 142 & 301 du Code de Travail 1993 ; Article 34 du Code la Sécurité Sociale, 1999

## Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'emploi d'un travailleur malade est sécurisé pendant son congé de maladie. Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé de maladie ou du congé en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

## Soins médicaux

Les avantages liés aux soins médicaux sont disponibles pour les travailleurs assurés et ceux-ci incluent des soins médicaux généraux, soins spécialisés, médicaments, chirurgie dentaire, hospitalisation, fourniture de matériels médicaux essentiels, etc.

Sources: Article 140 du Code du Travail 1993;, et l'Article 33 du Code de la Sécurité Sociale 1999

## La pension d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents de travail sont divisés en quatre catégories : (i) incapacité permanente totale (ii) incapacité permanente partielle (iii) incapacité temporaire et (iv) blessure mortelle conduisant à la mort d'un travailleur. Dans le cas d'incapacité/invalidité permanente totale, la pension d'invalidité permanente est 100 % du salaire annuel d'un travailleur dans les trois mois avant le début de l'invalidité. La pension peut être versée sous forme forfaitaire après 5 ans, sous réserve de certaines conditions.

Dans le cas d'incapacité temporaire de travail, 100 % du salaire moyen du travailleur (dans les 3 derniers mois avant le début de l'incapacité) pour les premiers trois mois (100% payé par l'employeur pour le premier mois, après 66,7% payé par la Sécurité Sociale et 24% par l'employeur). Après ces trois mois, le travailleur a droit à 66,7% de son salaire moyen pour jusqu'à 6 mois à compter de la date de l'accident.

Dans le cas de blessures mortelles, les personnes à charge reçoivent une pension de survivant. 50 % de la pension qu'un travailleur décédé aurait reçu si il était évalué avec

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Burundi in French, please refer to: <https://votresalaire.bi>*

invalidité permanente totale, est versée au conjoint survivant. Cette pension cesse en cas de remariage et un montant forfaitaire de 6 mois de pension est versé au conjoint survivant. 20 % de la pension d'invalidité complète du travailleur décédé est payé à chacun des orphelins âgés de moins de 16 ans. Cette pension est de 40 % pour un orphelin. Le total des prestations de survivants ne peut dépasser 100 % de la pension d'invalidité permanente du travailleur décédé.

Sources : Article 30 de la CONVENTION COLLECTIVE interprofessionnelle nationale du travail de 1980, articles 54-61 du Code de la Sécurité Sociale; [www.issa.int/country-profiles;jsessionid=E58DD7CFB3CC093D6AA3370287EC99E2](http://www.issa.int/country-profiles;jsessionid=E58DD7CFB3CC093D6AA3370287EC99E2)

# 09/13 Sécurité Sociale

## Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Le Code de la Sécurité Sociale, 1999

### Sécurité Sociale

La Loi prévoit à la fois une pension complète et partielle. Pour la pension complète, un travailleur doit avoir atteint 60 ans (même chose pour les femmes) avec au moins 180 mois (15 ans) des cotisations. La pension de vieillesse de 30 % du salaire moyen mensuel gagné dans les 15 premières années de la couverture du travailleur est payée. La pension est augmentée de 2 % du salaire moyen mensuel pour chaque période de 12 mois de couverture supérieure à 180 mois. La pension maximale est de 80 % du salaire moyen mensuel des travailleurs assurés.

Source: Article 67 & 75 du Code de la Sécurité Sociale, 1999 ; Article 66 du Code du Travail, 1993

### Pension de survivants à charge

Le Code de la Sécurité Sociale prévoit la pension de survivants pour les personnes à charge, veuve, veuf, enfants et parents y compris si il n'y a aucun conjoint survivant ou les enfants. La pension de survivants est de 50 % de la pension du défunt et est versée à la veuve/veuf. 25 % de la pension du travailleur décédé est payé à chaque orphelin. 40 % de la pension du travailleur décédé est payé à chaque orphelin. Les pensions totales de survivants ne peuvent dépasser 100 % de la pension du travailleur décédé.

Source: Article 57, 76 & 78 du Code de la Sécurité Sociale, 1999

### Indemnité chômage

Il n'y a aucune disposition sur les indemnités de chômage dans la législation burundaise du travail.

### Pension d'invalidité

Le Code de la Sécurité Sociale prévoit la pension d'invalidité en cas d'accident, de lésion ou de maladie non professionnelle provoquant une invalidité permanente. Le travailleur doit être évalué au moins à 66,7 % de perte de capacités physiques ou mentales, avoir accompli au moins 3 ans (36 mois) de cotisations, avoir accompli au moins 6 mois d'assurance au cours des 12 mois précédent le début de l'invalidité. Il est calculé de la même façon que la pension de vieillesse.

Sources : Article 71-75 du Code de la Sécurité Sociale, 1999

# 10/13 Traitement Équitable



## Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- La Constitution de la République du Burundi, 2005
- Le Code du Travail du Burundi, 1993
- Ordonnance Ministérielle n. 650/287, 7 novembre 1985

## Salaire égal

En vertu de la Constitution du Burundi, le principe de salaire égal pour un travail égal entre travailleurs s'applique sans aucune discrimination. A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quelle que soient leur origine, leur sexe, leur âge.

Source: Article 57 de la Constitution de la République du Burundi, 2005 ; Article 73 du Code du Travail, 1993

## Harcèlement sexuel

La loi interdit le harcèlement sexuel, y compris l'utilisation des ordres, les fortes pressions ou menaces de violence physique ou psychologique pour obtenir des faveurs sexuelles. Le jugement pour harcèlement sexuel s'étend (de cent mille francs à cinq cent mille francs d'amende) aux peines d'un mois à deux ans de prison. Le jugement pour harcèlement sexuel double si la victime est âgé de moins de 18 ans.

Source: Art.563 du Code Pénal de 2009, Rapport 2013 sur l'application des droits de l'homme au Burundi du Département d'État des Etats-Unis

## Non-discrimination

Le Code du Travail assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination. Elle s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence, fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la rémunération et la rupture du contrat.

Conformément à la constitution, tous les citoyens sont égaux devant la loi, sans aucune discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son ethnique, de son sexe, de sa couleur, de sa langue, de sa situation sociale, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou du fait d'un handicap physique ou mental ou du fait d'être porteur du VIH/SIDA ou toute autre maladie incurable.

Conformément à la Loi No 1/28 du 29 octobre 2014 sur la lutte contre la traite des personnes, les victimes de traite ne peuvent faire l'objet de moindre discrimination liée notamment a leur sexe, conviction religieuse, âge, nationalité et race.

La Loi de 2016 sur la violence domestique oblige les entreprises de permettre à l'employé victime des violences basées sur le genre d'avoir droit, sur sa demande et

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Burundi in French, please refer to: <https://votresalaire.bi>*

après avis conforme du médecin, à la réduction temporaire des heures de travail, à la réorganisation de son temps de travail, à une mutation géographique, à la suspension de son contrat de travail ou à la démission sans préavis. L'employé victime des violences basées sur le genre peut s'absenter mais ses absences doivent être justifiées par une décision médicale et l'employeur doit être informé dans un délai de soixante douze heures. Pareilles absences sont assimilées au congé payé. L'employé victime des violences basées sur le genre a droit à son précédent emploi à l'expiration de la suspension de son contrat de travail. Un employeur qui ne respecte pas ces dispositions est puni d'une amende de cinq cent mille à un million de francs Burundais.

Sources : Article 22 de la Constitution de la République du Burundi ; Article 6 du Code du Travail, 1993; Loi n° 1/28 du 29 octobre 2014 portant prévention et répression de la traite des personnes et protection des victimes de la traite; §14, 15 and 52 of the Loi n° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre

### **Traitement équitable des femmes au travail**

L'Ordonnance Ministérielle No. 650/287 dispose que les femmes ne peuvent pas être employées à un travail les exposant à des risques professionnels élevés ou à des travaux réputés dangereux, et qui peuvent affecter leur santé. L'affectation des femmes aux travaux de charges et aux travaux souterrains des mines et carrières est aussi interdite.

Le refus à l'un des conjoints d'accéder aux ressources familiales ou d'exercer un emploi constitue une violence économique interdite en vertu de la loi de 2016 sur la prévention et la répression des violences domestiques. Une personne qui se rend coupable de violence économique est passible d'une amende de vingt mille à cent mille francs burundais.

Sources : Ordonnance Ministérielle No. 650/287 du 7 Novembre 1985; §2(s) and 50 of the Loi n° 1/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre

# 11/13 Enfants et Jeunes

## Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Le Code du Travail du Burundi, 1993
- Ordonnance Ministérielle n. 630/1, 5 janvier 1981

### Âge minimum pour le travail

L'âge minimum pour l'emploi est de 16 ans. Toutefois, les enfants (de moins de 16ans) peuvent encore être employés à des travaux légers et des travaux qui n'affectent pas négativement leur développement physique ou moral, ou ne nuisent pas à leur santé ou ne portent pas préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée. Une liste exhaustive des travaux légers autorisés pour les enfants (12-16 ans) est prévue dans l'ordonnance ministérielle n° 630/1. Les heures de travail pour les enfants de moins de 16 ans ne peut excéder 06 heures pendant une journée. L'enseignement est obligatoire au Burundi pendant 6ans, c'est-à-dire, entre l'âge de 7 et 13 ans. A ce niveau, on parle d'Enseignement Primaire.

Sources : Article 126 du Code du Travail, 1993, Article 6 de l'Ordonnance Ministérielle No. 630/1 du 5 janvier 1981.

### Âge minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour les travaux dangereux est fixé à 18 ans. (Chapitre 4 de l'Ordonnance Ministérielle n. 630/1 du 5 janvier 1981). L'Ordonnance Ministérielle No. 630/1 a également établi une liste de travaux interdits pour les enfants de moins de 18 ans. Il comprend le travail avec des automobiles, utilisation d'outils industriels tels que couteaux métalliques, travail dans abattoirs, mines, extractions des minéraux et servir de l'alcool. Le nombre total d'heures de travail pour les travailleurs de moins de 18 ans, ne peuvent en aucun cas être au delà de huit heures de travail effectif par jour. Le travail de nuit est également interdit pour les enfants de moins de 18 ans.

Sources : Article 9-15 & Chapitre 5 de l'Ordonnance Ministérielle No. 630/1, du 5 Janvier 1981.

# 12/13 Travail Forcé/Servile

## Conventions de l'OIT

Travail forcé : Convention 29 (1930)

Abolition du travail forcé : Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition : perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtement corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

**Le Burundi a ratifié les deux Conventions 29 et 105.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine , le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

## Réglementations sur le travail forcé:

- Le Code du Travail du Burundi de 1993

## Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le travail forcé/obligatoire est interdit selon le Code du Travail Burundais. Conformément à la Constitution du Burundi, personne ne peut être tenu en esclavage ou en servitude. L'esclavage et le trafic d'esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. La loi du 29 octobre 2014 interdit la traite des personnes à des fins d'esclavage, d'exploitation sexuelle ou économique. La Loi interdit en outre l'utilisation de la tromperie ou de l'état de vulnérabilité de la victime aux fins d'exploitation économique ou sexuelle d'un individu. Il comprend en outre le travail forcé et la servitude pour dettes. Une personne qui se livre à la traite d'une autre personne aux fins d'exploitation, sous quelque forme que ce soit, est punie d'une servitude pénale de un an à trois ans et d'une amende de cent mille francs burundais (100.000 FBU) à cinq cent mille francs burundais (500.000 FBU).

Sources : Article 26 de la Constitution de la République du Burundi, 2005 ; Article 2 du Code du Travail, 1993; Loi n° 1/28 du 29 octobre 2014 portant prévention et répression de la traite des personnes et protection des victimes de la traite

## Liberté de changer l'emploi et droit de quitter

Les travailleurs ont le droit de changer d'emploi après avoir dûment donné préavis à leur employeur.

Pour plus d'information à ce sujet, référez-vous à la section sur la sécurité de l'emploi.

Sources : Articles 1 et 48 du Code du Travail

## Conditions de travail inhumaines

Le temps de travail peut être prolongé au-delà des heures normales de travail de 45 heures par semaine et huit heures par jour. Dans certaines circonstances, les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires.

Pour plus d'informations à ce sujet, s'il vous plaît référez-vous à la section sur l'indemnité.

Sources : Article 10 de l'Ordonnance Ministérielle No. 630/117 du 9 Mai 1979 sur les Modalités d'application de la durée légale du travail et dérogations prévus a l'article 103 du code du travail ; Article 2 de l'Ordonnance Ministérielle No. 630/116 du 9 Mai 1979 sur la Fixation des Taux minima de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés.

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Burundi in French, please refer to: <https://votresalaire.bi>*

# 13/13 Syndicats

## Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association : Convention 87 (1948)

Droit d'association et de négociation collective : Convention 98 (1949)

**Le Burundi a ratifié les deux Conventions 87 et 98.**

### *Résumé des dispositions des conventions de l'OIT*

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

## Réglementations sur les droits syndicaux:

- Le Code du Travail du Burundi, 1993
- La Constitution de la République du Burundi (2005)

## Liberté d'association syndicale

La Constitution et la législation du travail prévoit la liberté d'association et permettent aux travailleurs et aux employeurs de se joindre et former syndicats. 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 sécurité.

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 public. 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'employeurs.

Sources : Article 32 & 37 de la Constitution n de la République du Burundi, 2005; Article 264-290 du Contrat de travail, 1993

## Liberté de convention collective

Le Code du Travail reconnaît le droit de négociation collective. La convention collective est un accord ayant pour objet de régler les relations entre employeur et travailleurs d'un établissement. Une Convention Collective prévoit généralement des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Si une Convention Collective comporte des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par la loi, elle ne peut être appliquée.

Une Convention Collective peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée. La durée d'une Convention Collective signée pour la période de durée déterminée est de 2 à 5 ans. La Convention Collective d'une durée indéterminée expire par la volonté de l'une des parties, sauf stipulation contraire. Une Convention Collective est signée par toutes les parties et il est soumis au Ministère du Travail pour supprimer ou modifier les dispositions qui sont contraires à la législation et à la réglementation en vigueur. Après approbation, trois copies de la Convention Collective sont déposées au Tribunal. Deux exemplaires de la convention sont



adressés immédiatement par le secrétaire du tribunal au Ministre ayant le Travail dans ses attributions. La Convention Collective est ensuite publiée dans le Bulletin officiel. En cas de changement de la Convention Collective, la même procédure est suivie à nouveau et il est obligatoire de publier la Convention Collective révisée dans le Bulletin officiel. La Convention Collective est applicable à partir du jour suivant son dépôt, sauf stipulation contraire dans l'accord.

Le Code du Travail prévoit un Conseil National du Travail qui est un organe consultatif tripartite avec une représentation en nombre égale des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Les représentants des travailleurs et des employeurs dans le Conseil sont nommés par leurs organisations professionnelles représentatives. Le Conseil exerce les fonctions suivantes: étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum et de procéder annuellement à l'examen des taux de salaires minima; examiner toute question relative au travail, à la main d'œuvre et à l'emploi; émettre son avis sur la législation et la réglementation des questions liées au travail. Le Conseil se réunit une fois par trimestre sur convocation du Ministre du Travail qui le préside.

Le Burundi a également un Conseil Economique et Social qui est un organe consultatif et propose une réorientation des politiques, analyse les problèmes sociaux, économiques et culturels du pays et donne son avis. Le Conseil compte 20 membres qui sont nommés par le Président pour un mandat de trois ans.

Source: Article 224-234 & 247-252 du Code du Travail, 1993

## **Droit de grève**

Le droit de grève est prévu en vertu de la Constitution et est réglementé par le Code du travail. Seulement des restrictions raisonnables ont été placées sur le droit de grève comme l'interdiction des grèves de solidarité et l'exigence d'assurer le service minimum pendant la grève.

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.

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'employeur.

La grève est légale quand elle est réalisée par un groupe de travailleurs après avis conforme de la majorité simple des effectifs de l'établissement ou de l'entreprise et 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 et l'employeur doit en être informé à l'avance au

moins 6 jours avant la date prévue pour la grève. Les travailleurs qui n'adhèrent pas à la décision de grève restent en service. Pendant la grève, les travailleurs en grève sont tenus d'assurer les services minima dans l'entreprise, les services indispensables pour, la sûreté et l'entretien des équipements et installations de l'entreprise, de façon que, une fois la grève terminée, le travail puisse reprendre normalement.

Les contrats de travail des employés en grève sont suspendus pour tout le temps de grève. La grève se termine par un accord direct entre les parties en conflit, par sentence arbitrale ou par décision judiciaire. La reprise du travail par les travailleurs doit être immédiate sans délai.

Source: Article 37 de la Constitution de la République du Burundi, 2005; Article 211-223 du Code du Travail, 1993

# Questionnaire sur le travail décent

## DECENTWORKCHECK.ORG

## Vérification

DecentWorkCheck Burundi est un produit de WageIndicator.or et  
www.votresalaire.org/burundi



signifie que la réglementation nationale est OK



signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

## 01/13 Travail et Salaires

	NR	Yes	No
1. Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je perçois régulièrement mon salaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 02/13 Indemnités

3. J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires <i>(Le taux d'heures supplémentaires est fixé à un niveau supérieur)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 03/13 Congé Annuel et Vacances

7. De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 04/13 Sécurité de l'Emploi

10. On m'a remis un énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente <i>permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ma période d'essai est de 180 jours		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 05/13 Responsabilités Familiales





15. Mon employeur accorde un congé de paternité payé <i>ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental <i>ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales <i>grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 06/13 Maternité et Travail





18. Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* \* Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est équivalent à "Oui"





# DECENTWORKCHECK.ORG

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse<br><i>les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





## 07/13 Santé et Sécurité

- |     |  |   |                          |                          |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









## 08/13 Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail   |   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 09/13 Sécurité Sociale

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 10/13 Traitement Equitable

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination                             |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Je suis traité d'une manière juste en ce qui concerne les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Sexe/Genre  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Race  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Couleur   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Religion  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Opinion Politique   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\* Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix

Nationalité / Lieu de Naissance	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origine Sociale / Caste	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilités familiales / Situation familiale	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Âge	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Invalidité / VIH-SIDA	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adhésion Syndicale et Activités Connexes	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langue	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle)	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statut Matrimonial	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apparence Physique	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grossesse / Maternité	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11/13 Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12/13 Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennant un préavis	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13/13 Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous



est le nombre de "OUI" accumulés

Burundi cumule 39 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

### Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

### Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

### Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respecte la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle