

## Législation du travail

Dispositions internationales . . . . .	3
Code du travail . . . . .	8
Dispositions réglementaires . . . . .	35

### Dispositions internationales

Note. Le Burundi, devenu membre de l'O.I.T depuis 1963, a ratifié des conventions internationales du travail, des déclarations et pactes internationaux qui, dans l'ensemble, sont repris dans la législation sociale nationale.

Lettre — 1 <sup>er</sup> mars 1963 . . . . .	3
Décret-Loi — n° 1/78 — 20 juillet 1971 . . . . .	5
Loi — n° 1/007 — 6 juillet 1987 . . . . .	5
Décret-Loi — n° 1/026 — 11 mai 1993 . . . . .	5
Décret-Loi — n° 1/027 — 11 mai 1993 . . . . .	5
Décret-Loi — n° 1/029 — 11 mai 1993 . . . . .	5
Loi — n° 01/005 — 22 mars 1996 . . . . .	5
Loi — n° 1/006 — 22 juillet 1996 . . . . .	6
Loi — n° 1/007 — 22 juillet 1996 . . . . .	6
Loi — n° 1/008 — 22 juillet 1996 . . . . .	6
Loi — n° 1/12 — 20 juin 2001 . . . . .	6
Loi — n° 1/04 — 18 janvier 2005 . . . . .	7
Loi — n° 1/05 — 18 janvier 2005 . . . . .	7

---

#### 1<sup>er</sup> mars 1963. – LETTRE Acceptation de la Constitution de l'OIT et de certaines conventions déjà approuvées par la Belgique pour le territoire sous tutelle du R.U.

(B.O., 1963, n° 2, p. 240)

---

Monsieur le Directeur Général,

J'ai l'honneur de vous informer, au nom du gouvernement du Burundi, que le Royaume du Burundi accepte formellement par la présente les obligations de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail, conformément au paragraphe 3 de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de l'Organisation, et s'engage formellement à en appliquer pleinement et en toute loyauté toutes les dispositions et chacune d'entre elles.

Le gouvernement du Burundi contribuera aux dépenses de l'Organisation Internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation et conviendra avec le Conseil d'Administration des arrangements nécessaires pour effectuer sa contribution financière.

Le gouvernement du Burundi reconnaît que le Royaume du Burundi demeure lié par les obligations des conventions internationales du travail suivantes, dont les dispositions avaient été déclarées antérieurement applicables par la Belgique au territoire du Rwanda-Urundi:

1. Convention n° 4 sur le travail de nuit (femmes), 1919;
2. Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture), 1921;
3. Convention n° 12 sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921;

4. Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921;
5. Convention n° 17 sur la réparation des accidents du travail, 1925;
6. Convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925;
7. Convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accident du travail), 1925;
8. Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928;
9. Convention n° 27 sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929;
10. Convention n° 29 sur le travail forcé ou obligatoire, 1930;
11. Convention n° 42 (révisée) des maladies professionnelles, 1934;
12. Convention n° 50 sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936;
13. Convention n° 62 concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937;
14. Convention n° 64 sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939;
15. Convention n° 89 sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948;
16. Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;
17. Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957;

Le gouvernement du Burundi déclare en outre qu'il renonce à se prévaloir, en ce qui concerne le territoire du Burundi, des modifications prévues aux termes de l'article 26 de la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930, lors de l'extension de celle-ci à l'ancien territoire du Rwanda-Urundi, et qu'il reconnaît que le Burundi est lié par les dispositions de la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de notre considération très distinguée.

Note. Cette lettre a été signée par le Premier Ministre du Gouvernement du Royaume du Burundi et reçue par le Directeur Général du BIT en date du 11 mars 1963.

À cause de leur volume, les textes de ces conventions ne sont pas reproduits dans le présent code mais les références de ces conventions sont reprises ci-après:

1. Convention n° 4 du 10 novembre 1919 relative au travail de nuit des femmes (Washington).

– À partir de 1<sup>er</sup> avril 1934, l'application de cette convention a été étendue au territoire sous tutelle du R.-U. par lettre du 21 avril 1933 adressée par le gouvernement belge au Secrétaire général de la Société des Nations (*B.O.*, 1934, p. 329).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1934, p. 350.

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

2. Convention n° 11 du 12 novembre 1921 concernant les droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles (Genève).

Approuvée par la loi du 25 juin 1926 (*B.O.*, 1956, p. 801).

– Le texte de cette convention a été publié au *B.O.*, 1956, p. 802.

– En vertu de l'article 6 de la convention, qui se réfère à l'article 421 du Traité de Versailles, l'approbation belge valait également pour le territoire sous tutelle du R.-U. L'autorité tutélaire, au nom du R.-U., a cependant encore déposé une ratification expresse le 12 décembre 1955 (*B.O.*, 1956, p. 805).

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

3. Convention n° 12 du 12 novembre 1921 relative à la réparation des accidents du travail dans l'agriculture (Genève).

– A partir du 1<sup>er</sup> avril 1934, l'application de cette convention a été étendue au territoire sous tutelle du R.-U. par lettre du 21 avril 1933 adressée par le gouvernement belge au Secrétaire Général de la Société des Nations (*B.O.*, 1934, P.329).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1934, p. 346.

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

4. Convention n° 14 du 17 novembre 1921 concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels (Genève).

– Approuvée par la loi du 25 juin 1926 (*B.O.*, 1957, p. 126).

– Le texte de cette convention a été publié au *B.O.*, 1957, p. 127.

– En vertu de l'article 12 de la convention qui se réfère à l'article 421 du Traité de Versailles, l'approbation par la Belgique valait également au territoire sous tutelle du R.-U. L'autorité tutélaire, au nom du R.-U., a cependant encore déposé une ratification expresse le 25 janvier 1956 (*B.O.*, 1957, p. 133).

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

5. Convention n° 17 du 10 juin 1925 concernant la réparation des accidents du travail (Genève).

Approuvée par la loi du 23 juillet 1927 (*B.O.*, 1957, p. 2139)

– A partir du 1<sup>er</sup> avril 1934, l'application de cette convention a été étendue au R.-U. par déclaration du 21 avril 1933 notifiée au Secrétaire Général de la Société des Nations, sous réserve de la suppression des mots «non manuels» figurant à l'article 2, dernier alinéa, littéra *d*, (*B.O.*, 1934, p. 329).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1934, p. 338.

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

6. Convention n° 18 du 10 juin 1925 concernant la réparation des maladies professionnelles (Genève).

Cette convention a été révisée par la convention n° 42.

Approuvée par la loi du 23 juillet 1927 (*B.O.*, 1957, p. 2139).

– A partir du 1<sup>er</sup> avril 1934, l'application de cette convention a été étendue au R.-U., par lettre du 21 avril 1933 adressée par le gouvernement belge au Secrétaire Général de la Société des Nations (*B.O.*, 1934, p. 329).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1934, p. 331.

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

7. Convention n° 19 du 5 juin 1925 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des dommages résultant des accidents du travail (Genève).

Approuvée par la loi du 23 juillet 1927 (*B.O.*, 1957, p. 2139).

– Le texte de cette convention a été publié au *B.O.*, 1957, p. 2140.

– En vertu de l'article 9 de la convention qui se réfère à l'article 421 du Traité de Versailles, l'approbation par la Belgique valait également pour le territoire sous tutelle du R.-U. L'autorité tutélaire, au nom du R.-U., a cependant encore déposé une ratification expresse le 7 janvier 1957 (*B.O.*, 1957, p. 2145).

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

8. Convention n° 26 du 16 juin 1928 concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires minima (Genève).

Approuvée par la loi du 18 juin 1937 (*B.O.*, 1955, p. 1292).

– Les réserves concernant l'application de cette convention au R.-U. ont été levées par la Belgique le 7 juillet 1955 (*B.O.*, 1955, p. 1298).

– Le texte de la convention figure au *B.O.*, 1955, p. 1293.

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

9. Convention n° 27 du 21 juin 1929 sur l'indication du poids des colis lourds à transporter par bateau (Genève).

Approuvée par la loi du 29 mai 1934 (*B.O.*, 1955, p. 5).

– Le texte de cette convention a été publié au *B.O.*, 1955, p. 6.

– Les réserves concernant l'application de cette convention au R.-U. ont été levées par la Belgique le 8 octobre 1954 (*B.O.*, 1955, p. 9).

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

10. Convention n° 29 du 28 juin 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire (Genève).

Approuvée par l'A.-L du 20 mai 1943 avec, toutefois, pour son application au R.-U., certaines réserves.

– Par lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963, adressée au Directeur Général du BIT. (voir infra), le Burundi a confirmé cette ratification et a renoncé à se prévaloir de certaines réserves émises antérieurement.

11. Convention n° 42 du 21 juin 1934 concernant la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles (Genève).

Approuvée par la loi du 25 mai 1949 (*B.O.*, 1952, p. 2405).

– Le texte de cette convention, qui est la révision de la convention n° 18 (voir supra), a été publié au *B.O.*, 1952, p. 2406.

– L'application de cette convention a été étendue au R.-U. le 3 septembre 1957 (*B.O.*, 1958, p. 225).

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

12. Convention n° 50 du 20 juin 1936 relative au recrutement des travailleurs indigènes (Genève).

Approuvée par la loi du 10 septembre 1947 (*B.O.*, 1948, p. 1023).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1948, p. 1024.

– Depuis l'accession du Burundi à l'indépendance, cette convention semble devenue sans objet: le Burundi n'a pas de territoires non métropolitains et sur son territoire il n'existe pas de populations non indépendantes. Par lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963 (voir infra), le Burundi a cependant fait savoir au Directeur Général du BIT qu'il se considérait comme lié par cette convention.

13. Convention n° 62 du 23 juin 1937 concernant les prescriptions de sécurité dans l'industrie du bâtiment (Genève).

Approuvée par la loi du 14 juillet 1951 (*B.O.*, 1957, p. 912).

– L'application de cette convention a été étendue par la Belgique au territoire sous tutelle du R.-U. le 1<sup>er</sup> janvier 1957 (*B.O.*, 1957, p. 925).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1957, p. 913.

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

14. Convention n° 64 du 27 juin 1939 concernant la réglementation des contrats de travail des travailleurs indigènes (Genève).

Approuvée par la loi du 10 septembre 1947 (*B.O.*, 1948, p. 1023).

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1948, p. 1041.

– Depuis l'accession du Burundi à l'indépendance, cette convention semble devenue sans objet: le Burundi n'a pas de territoires non métropolitains et sur son territoire il n'existe pas de populations non indépendantes. Par lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963 (voir infra), le Burundi a cependant fait savoir au Directeur Général du BIT qu'il se considérait comme lié par cette convention.

15. Convention n° 89 du 9 juillet 1948 concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie (San Francisco).

Approuvée par la loi du 21 mars 1952 (*B.O.*, 1954, p. 1207).

– Le texte de cette convention, qui est la révision de la convention n° 4 (voir supra), a été publié au *B.O.*, 1954, p. 1208.

– L'application de cette convention a été étendue au R.-U. le 23 mars 1954 (*B.O.*, p. 1216).

– Pour l'approbation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

16. Convention n° 94 du 29 juin 1948 concernant les clauses de travail dans les contrats passés par une autorité publique (Genève).

Ratifiée par la Belgique le 13 octobre 1952.

– Le texte de cette convention figure au *B.O.*, 1957, p. 136.

– L'application de cette convention a été étendue au R.-U. le 8 mars 1956 (*B.O.*, 1957, p. 147).

– Pour l'acceptation par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

17. Convention n° 105 du 25 juin 1957 sur l'abolition du travail forcé (Genève).

– Le texte de cette convention ne semble avoir été oublié ni au *B.O.*, ni au *B.O.R.U.*, ni au *B.O.B.*

– Par déclaration enregistrée par le Directeur Général du BIT le 23 janvier 1961, l'autorité tutélaire a notifié que l'application de cette convention était étendue au territoire sous tutelle du R.-U. Ceci non plus n'a fait l'objet d'aucune insertion aux publications officielles du Ruanda-Urundi ou du Burundi. Mention est faite dans le Bulletin Officiel du BIT, volume XLIV, 1961, n° 8, p. 560.

– Pour l'application par le Burundi, voir infra lettre du 1<sup>er</sup> mars 1963.

---

**20 juillet 1971. – DÉCRET-LOI n° 1/78 — Ratification par le Gouvernement du Burundi de certaines conventions de l'Organisation Internationale du Travail.**

(*B.O.B., 1971, p. 367*)

---

Note. À cause de leur volume, les textes de ces conventions ne sont pas reproduits dans le présent code mais les références de ces conventions sont reprises ci-après:

1. Convention n° 1 du 29 octobre 1919 sur la durée de travail par jour et par semaine (Washington).

Approuvée par D.-L. n° 1/78 du 20 juillet 1971 (*B.O.B., 1971, p. 367*-texte de la convention, p. 394).

2. Convention n° 52 du 24 juin 1936 sur les congés annuels payés (Genève)

Approuvée par D.-L. n° 1/78 du 20 juillet 1971 (*B.O.B., 1971, p. 367*-texte de la convention, p. 399).

3. Convention n° 59 du 22 juin 1937 sur l'âge minimum d'admission des enfants dans l'industrie et le commerce (Genève).

Approuvée par D.-L. n° 1/78 du 20 juillet 1971 (*B.O.B., 1971, p. 367*-texte de la convention, p. 402).

4. Convention n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail (Genève).

Approuvée par D.-L. n° 1/78 du 20 juillet 1971 (*B.O.B., 1971, p. 367*-texte de la convention, p. 405).

5. Convention n° 90 du 10 juillet 1948 sur le règlement des conditions d'emploi concernant le travail de nuit des enfants dans l'industrie (révisée) (San Francisco).

Approuvée par D.-L. n° 1/78 du 20 juillet 1971 (*B.O.B., 1971, p. 367*-texte de la convention, p. 423).

6. Convention n° 101 du 26 juin 1952 concernant les congés payés dans l'agriculture (Genève).

Approuvée par D.-L. n° 1/78 du 20 juillet 1971 (*B.O.B., 1971, p. 367*-texte de la convention, p. 427).

---

**6 juillet 1987. – LOI n° 1/007 — Ratification de l'instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail.**

(*B.O.B., 1993, n° 8, p. 405*)

---

**Article 1**

L'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail signé à Genève le 24 juin 1986 est ratifié.

**Article 2**

Le Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération et le Ministre ayant le Travail dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente loi qui entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Note. L'Instrument de ratification de l'instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, adopté à Genève, le 24 juin 1986 est annexé à cette loi n° 1/007 du 6 juillet 1987, voir *B.O.B., 1993, n° 8, p. 405*.

---

**11 mai 1993. – DÉCRET-LOI n° 1/026 — Ratification de la convention de l'OIT n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée le 25 juin 1958.**

(*B.O.B., 1993, n° 8, p. 405*)

---

**Article 1**

La Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession est ratifiée.

---

**Article 2**

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent Décret-Loi qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**11 mai 1993. – DÉCRET-LOI n° 1/027 — Ratification de la convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de la rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.**

(*B.O.B., 1993, n° 8, p. 405*)

---

**Article 1**

La Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de la rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale est ratifiée.

**Article 2**

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent Décret-Loi, qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**11 mai 1993. – DÉCRET-LOI n° 1/029 — Ratification de la convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée le 17 juin 1948.**

(*B.O.B., 1993, n° 8, p. 405*)

---

**Article 1**

La Convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical est ratifiée.

**Article 2**

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent Décret-Loi qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**22 mars 1996. – LOI n° 01/005 — Ratification de la convention de l'OIT n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective.**

(*inédit*)

---

**Article 1**

La Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective est ratifiée.

**Article 2**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Note. L'Instrument de ratification de la convention de l'OIT n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective est annexé à cette loi n° 1/005 du 22 mars 1996 qui n'a pas été publiée dans le *B.O.B.*

Le contenu de cette convention ratifiée par cette loi non publiée au *B.O.B.* se résume en:

– droit de protection adéquate des travailleurs salariés et des organisations de travailleurs et d'employeurs contre tous les actes de discrimination tendant à apporter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;

- institution des organismes appropriés aux conditions nationales pour assurer le respect du droit d'organisation syndicale;
  - institution des mesures appropriées pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives;
  - limitation du droit de protection adéquate aux seuls travailleurs salariés et exclusion expresse de son champ d'application de la situation des fonctionnaires publics.
- 

**22 juillet 1996. – LOI n° 1/006 – Ratification de la convention de l'OIT n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder.**

(inédit)

---

**Article 1**

La Convention n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder est ratifiée.

**Article 2**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Note. L'Instrument de ratification de la convention de l'OIT n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder est annexé à cette loi n° 1/006 du 28 juillet 1996 qui n'a pas été publiée dans le *B.O.B.*

Le contenu de cette convention ratifiée par cette loi non publiée au *B.O.B.* porte essentiellement sur:

- le bénéfice d'une protection efficace des représentants des travailleurs dans les entreprises contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants de travailleurs, leur affiliation syndicale ou participation à des activités syndicales;
  - l'accord des facilités dans l'entreprise de manière à permettre aux représentants des travailleurs de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions;
  - la définition des termes «représentants des travailleurs».
- 

**22 juillet 1996. – LOI n° 1/007 – Ratification de la convention de l'OIT n° 144 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail.**

(inédit)

---

**Article 1**

La Convention de l'OIT n° 144 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail est ratifiée.

**Article 2**

La présente Loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Note. L'Instrument de ratification de la convention de l'OIT n° 144 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail est annexé à cette loi n° 1/007 du 22 juillet 1996 qui n'a pas été publiée dans le *B.O.B.*

Le contenu de cette convention ratifiée par cette loi non publiée au *B.O.B.* est résumé comme suit:

- la définition des termes «organisations représentatives»
- 

- l'engagement de tout membre de l'OIT ayant ratifié la convention à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'OIT;
  - le libre choix des représentants des employeurs et des travailleurs par leurs organisations représentatives;
  - la représentation des employeurs et travailleurs sur un même pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu;
  - La responsabilité administrative de l'autorité compétente sur les procédures de consultations tripartites.
- 

**22 juillet 1996. – LOI n° 1/008 – Ratification de la convention de l'OIT n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.**

(inédit)

---

**Article 1**

La Convention de l'OIT n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi est ratifiée.

**Article 2**

La présente Loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Note. L'Instrument de ratification de la convention de l'OIT n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi est annexé à cette loi n° 1/008 du 22 juillet 1996 qui n'a pas été publiée dans le *B.O.B.*

Le contenu de cette convention ratifiée par cette loi non publiée au *B.O.B.* est essentiellement le suivant:

- l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail ne devra pas être inférieur à 18 ans;
  - les types d'emploi ou de travail visés seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
  - le champ d'application de la présente convention devra comprendre un minimum de branches d'activités économiques du pays, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés;
  - l'autorisation spéciale de l'emploi à des travaux légers des personnes de 13 à 15 ans.
  - l'engagement de l'autorité compétente à prendre toutes les mesures nécessaires y compris les sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.
- 

**20 juin 2001. – LOI n° 1/12 – Ratification de la convention de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.**

(*B.O.B.*, 2001, p. 613)

---

**Article 1**

La Convention de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination est ratifiée.

**Article 2**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

Note. L'Instrument de ratification par la République du Burundi de la Convention de l'OIT n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination est annexé à cette loi n° 1/12 du 20 juin 2001, voir *B.O.B.*, 2001, p. 613.

---

---

**18 janvier 2005. – LOI n° 1/04 – Protocole facultatif à la Convention relative aux Droits de l'Enfant concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés.**

*(B.O.B., 2005, n° 2ter, p. 2)*

---

**Article 1**

Le Protocole facultatif à la Convention relative aux Droits de l'enfant concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés est ratifié.

**Article 2**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

---

**18 janvier 2005. – LOI n° 1/05 – Protocole facultatif à la Convention relative aux Droits de l'Enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène les enfants.**

*(B.O.B., 2005, n° 2ter, p. 3)*

---

**Article 1**

Le Protocole facultatif à la Convention relative aux Droits de l'Enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène les enfants est ratifié.

**Article 2**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa promulgation.

## Code du travail

### 7 juillet 1993. – DÉCRET-LOI n° 1/037 – Révision du Code du travail du Burundi.

(B.O.B., 1993, n° 9, p. 453)

Note. Ce nouveau code a repris toutes les dispositions des décrets-loi antérieurs et relatifs au travail sauf certaines du décret-loi n° 1/04 du 19 février 1980 concernant le travail journalier qui sont encore indispensables et en vigueur et qu'il convient d'insérer dans l'actuel code du travail pour en faire un texte unique.

#### INDEX ALPHABÉTIQUE

- Absence du travailleur, 41.
- Accident, 41, 1).
- Accouchement, 122.
- Acomptes sur salaire, 101.
- Actions, 71, 187.
- Administration du travail, 152.
- Alcools et spiritueux, (vente), 109.
- Allaitement, (période), 124.
- Allocations :
  - congé, 133.
  - familiales, 15, f).
- Amendes, 292-296, 298-299.
- Ancienneté de service, 15, o).
- Appel (tribunal du travail), 190.
- Application (champ d'), 14.
- Apprentissage professionnel, 151.
- Aptitude professionnelle, 70.
- Arbitrage, (conseil d'), 199.
- Asseseurs, 174-176.
- Assistance médicale, 140-145.
- Assistance technique, 161.
- Astreintes, 190.
- Audience; tribunal du travail, 189.
- Autorisation judiciaire de résiliation, 59.
- Avantages sociaux, 106.
- Ayant droit, 136.
- Bulletin de paie, 90.
- Bureaux publics de l'emploi, 167.
- Capacité physique, 67.
- Cassation, 190.
- Cautionnement, 102-104.
- Certificat de travail, 64.
- Cession de salaire, 95.
- Citation en justice, 71.
- Civilement responsable, amende, 298.
- Comité de sécurité et d'hygiène au travail, 149.
- Commissions, paiement des salaires, 83.
- Compensation, 101, 189.
- Compétences des tribunaux du travail, 178-179.
- Conciliation, 180.
- Conditions générales du travail, 15, k).
- Conflits du travail, 191.
- Congés :
  - annuels, 130.
  - de circonstance, 131.
  - légaux, 130-134.
- Conseil :
  - d'arbitrage, 199-200.
  - d'entreprise, 253-254, 259-261, 263.
  - national du travail, 247-252.
- Constitution des syndicats, 270-277.
- Contrat :
  - de travail, 15, a).
  - à durée déterminée, 25-27.
  - à durée indéterminée, 29-30.
  - à l'essai, 15, d).
- Contrôle de travail, 168-172.
- Convention :
  - Collective, 13, 224, 245, 246.
  - Internationale de travail, 12.
- Cour suprême, 190.
- Cumul des congés, 130.
- Créances privilégiées, 93.
- Demands reconventionnelles, 189.
- Desiderata des travailleurs, 259, 1).
- Détermination du salaire, 72-80.
- Différends du travail, 173-210.
- Discrimination, 6.
- Dissolution des syndicats, 289-290.
- Dommages-intérêts, 55, 63.
- Droits et obligations des syndicats, 278-283.
- Durée du travail, 112-113.
- Économat, 107.
- Égalité de chances et de traitement, 6.
- Embauche, 16, 17, 20, 21.
- Emploi, 152-167.
- Employeur, 15, c).
- Enfants :
  - à charge, 15, m).
  - travail des enfants, 126-128.
- Enregistrement des syndicats, 276-278.
- Entreprise, 11, 15, e).
- Essai, 30-33.
- Établissement, 15, e).
- Exécution du contrat de travail, 34.
- Famille, 15, m).
- Faute lourde, 58.
- Femmes, travail des femmes, 122-125.
- Fin du contrat de travail, 64.
- Fonctionnaire, 14.
- Formation, 16-20.
- Force majeure, 41, 7).
- Grève (droit), 211-223.
- Heures supplémentaires, 74, 112.
- Hygiène du travail, 146-150.
- Improbité, 58, a).
- Indemnité :
  - de préavis, 50-55.
  - de licenciement, 56, d), 60.
  - journalière, 15, f).
  - de congé, 15, f).
  - de logement, 15, f).
- Inspection du travail, 154-165.
- Intérêt public, 2.
- Jeunes (travail des jeunes), 126-128.
- Jour, ouvrable (jour de travail) et férié (fête légale), 15, j).
- Journalier, 15, i).
- Jugement tribunal du travail, 189.
- Liberté :
  - de travail (entreprise), 1.
  - syndicale, 7, 8, 264-269.
- Licenciement, 61-63.
- Lieux de paiement des salaires, 83.
- Lock-out, 212.
- Logement, 129.
- Magistrats, 177.
- Main d'œuvre étrangère, 16.
- Maladie, 41, 1).
- Mois :
  - civil, 15, h).
  - calendrier, 15, i).
- Monnaie, 81.
- Obligations :
  - du travailleur, 34.
  - de l'employeur, 35.
- Ordres, respect, 34.
- Organisation professionnelle (syndicat), 15, 1).
- Ouvrier, droit de rétention, 94.
- Paiement des salaires, 81-92.
- Pénalités, 292-299.
- Périodicité de paiement des salaires, 83.
- Personnel, licenciement économique, 70.
- Pouvoirs, des inspecteurs du travail, 157, 159, 160.
- Préavis, 50-55, 214.
- Prélèvements sur salaire, 97.
- Préposé, 298.
- Prescription, 71.
- Président du tribunal du travail, 175.
- Privilèges sur salaires, 93.
- Procédures :
  - de conciliation et d'arbitrage, 180, 186, 191, 202.

- devant l'inspection du travail, 181-186.
- devant le tribunal du travail, 187-190, 203-205.

Procès-verbal de conciliation ou de non conciliation, 183.  
Rapports d'inspection du travail, 165.  
Ration alimentaire, 129.  
Récidive, 297.  
Registre :

- d'inspection, 162.
- général d'emploi et des travailleurs, 168, a), 168, b).

Règlement d'entreprise, 111.  
Relations professionnelles, 224-290.  
Rémunérations, 15, f).  
Renouvellement de contrat, 26.  
Repos hebdomadaire, 114-116.  
Représentation des organisations professionnelles syndicales, 15, l).  
Résiliation, 47-52, 55, 59, 65.  
Responsabilité civile des entreprises, 298.  
Rétention, 94.  
Retenues, 96-98.  
Rupture abusive, 45.  
Saisies-arrêt sur :

- cautionnement, 104.
- salaire, 99.

Salaire, 15, f), 72-101.  
Secret professionnel, 34, 6°, 163.

Sécurité du travail, 146-150.  
Sentence arbitrale, 201.  
Siège du tribunal du travail, 175.  
Situation de la main-d'œuvre (déclaration), 172.  
Soins de santé, 15, n).  
Stipulation, de transfert du travailleur, 38.  
Substitution d'employeur, 37.  
Suspension :

- du contrat, 41-44.
- du syndicat, 289.

Syndicat, 268-272, 275-278, 280-284, 286-290.  
Temporaire travailleur, 15, j).  
Transport des travailleurs, 139.  
Travail :

- des femmes, 122-125.
- des enfants et des jeunes gens, 126-128.
- de nuit, 117-119.

Travailleur, 15, b).  
Travaux d'intérêt public, 2.  
Tribunal du travail, 15, b), 187-190.  
Union des syndicats, 284-287.  
Vente (des alcools), 109.  
Visites, de l'inspecteur du travail, 158.  
Voyages, 15, f), 139.

## TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### CHAPITRE I PRINCIPES FONDAMENTAUX ET CHAMP D'APPLICATION

#### Section 1 Principes fondamentaux

##### A. Liberté du travail – Liberté d'entreprise

###### Article 1

Toute personne peut librement exercer l'activité professionnelle de son choix pour son propre compte ou au service d'autrui et recruter le personnel qui lui est nécessaire. Elle peut librement changer d'emploi.

###### Article 2

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Tombe sous le coup de l'interdiction tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Ne sont pas visés:

- les obligations militaires ou autres obligations civiques légales d'intérêt public;

- les prestations exigées en cas de force majeure tels que guerre, sinistres, menaces de sinistres, prévention de famine, désastres naturels, épidémies et, en général, lors de circonstances susceptibles de mettre en danger la vie d'autrui ou les conditions d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;

- les travaux exigés d'un individu comme suite d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques et que l'individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers, ou de personnes morales privées.

###### Article 3

L'âge d'admission au travail est fixé à 16 ans. Toutefois, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions peut prévoir des exceptions à ce principe en vertu de l'article 126 du présent Code et sous réserve que cette personne ait au moins 12 ans.

###### Article 4

Chacun a le devoir de travailler en vue du développement collectif de la nation et le droit de bénéficier de l'aide des services publics pour la création ou l'obtention de l'emploi.

##### B. Rémunération

###### Article 5

Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent.

Les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat à temps plein et à durée indéterminée, bénéficient d'un salaire de référence clair et équitable.

###### Article 6

La loi 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.

##### C. Liberté d'association et de négociation collective

###### Article 7

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement dans le respect de la charte de l'unité nationale, de la constitution, des lois et règlements pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale. Les syndicats et unions se constituent librement.

La libre adhésion aux syndicats est garantie aux travailleurs et aux employeurs. Les membres d'un syndicat élaborent librement ses statuts et élisent leurs représentants.

Les syndicats définissent librement leur programme.

###### Article 8

La liberté syndicale a pour corollaire la libre détermination des conditions du travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des conflits collectifs, y incluant le recours à la grève et le lock out, aux conditions fixées par la loi.

## D. Emploi et Formation

### Article 9

La République du Burundi assigne pour fondement à sa politique économique qu'il y ait du travail pour toutes les personnes disponibles en quête de travail et que soit progressivement assuré le plein emploi, productif et librement choisi.

L'amélioration de la situation de l'emploi étant liée au développement de la formation générale et professionnelle, celle-ci est affirmée comme constituant une obligation nationale; elle est de l'intérêt de l'entreprise comme des travailleurs.

## E. Participation

### Article 10

Tout travailleur doit être régulièrement informé et consulté soit directement, soit par l'intermédiaire de ses représentants sur le fonctionnement et les perspectives de l'entreprise qui l'emploie.

Il est incité à améliorer sa productivité.

## F. Santé, sécurité

### Article 11

Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de mesures satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité.

La prévention des accidents du travail est une obligation impérative du chef d'entreprise. La formation des travailleurs à la sécurité est organisée dans toute entreprise.

## G. Organisation internationale du Travail (OIT)

### Article 12

En tant que membre de l'OIT, la République du Burundi mettra progressivement sa législation en conformité avec les normes de cette organisation. Les conventions ratifiées l'emportent sur une disposition légale nationale de contenu différent.

## H. Codification

### Article 13

Sauf dérogation expresse portant que la loi est supplétive et ne dispose qu'à défaut de convention collective applicable, les dispositions du présent code sont d'ordre public. Ce principe doit s'entendre en ce sens que la décision unilatérale de l'employeur, le contrat individuel, la convention collective peut accroître les droits reconnus aux travailleurs salariés ou aux organisations professionnelles, mais ne pourraient les réduire qu'avec l'accord de ces derniers.

### Section 2

#### Champ d'application

### Article 14

Le présent code s'applique, sauf hypothèse particulière, aux entreprises dont l'activité s'exerce sur le territoire de la République du Burundi et régit les relations de celles-ci et leur personnel, lorsque le lieu de travail est situé au Burundi.

Le présent code s'applique aux entreprises tant publiques que privées et aux exploitations agricoles du secteur moderne, même là où le personnel est régi par un statut, et indépendamment de leur forme juridique.

Il est applicable, y compris dans ses dispositions relatives à la compétence des juridictions du travail, aux personnels liés par un simple contrat de travail à l'Etat et aux collectivités locales, aux personnels des services industriels et commerciaux et aux entreprises d'économie mixte, et, plus généralement, aux travailleurs régis par des dispositions spécifiques, lorsque celles-ci ont besoin d'être interprétées ou complétées.

En demeurent seuls exclus: le personnel fonctionnaire de l'Etat, les magistrats, le personnel des forces armées et le personnel des différents corps de police.

## CHAPITRE II DÉFINITIONS

### Article 15

#### a) Contrat de travail:

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.

#### b) Travailleur:

Un travailleur est toute personne physique, quels que soient son âge, son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée, auprès d'un employeur, dans les liens d'un contrat de travail.

#### c) Employeur:

Un employeur est toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail.

Le terme employeur s'entend tant de l'actuel employeur que de l'employeur auquel l'actuel employeur a été substitué en vertu du contrat ou en vertu de la loi.

#### d) Contrat à l'essai:

Le contrat d'engagement à l'essai est un contrat écrit qui a pour objet de permettre à l'employeur et au travailleur de s'assurer mutuellement par la pratique s'ils vont s'engager dans des liens plus durables.

#### e) Etablissement – Entreprise:

Un établissement est constitué par un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé, (usine, local ou chantier), sous une autorité commune représentant l'entreprise.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise, sauf lorsqu'il s'agit d'un établissement unique et indépendant, lequel constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Exceptionnellement, un établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

#### f) Salaire-Rémunération:

##### 1) Le salaire

Le salaire est généralement considéré comme la contrepartie du travail presté.

La rémunération signifie les gains de toute nature, susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par loi, qui sont dus, en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur.

Sont considérés comme faisant partie du salaire ou de la rémunération:

- le salaire de base;
- les indemnités de préavis;
- l'indemnité de congé payé;
- les primes liées à l'ancienneté;
- les différentes primes liées directement aux prestations du travailleur.

Ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire ou de la rémunération:

- les sommes réparant un dommage;
- + indemnité de licenciement;
- + dommages-intérêts;
- les sommes allouées en raison de frais exposés par le salarié, dans son emploi comme les frais de déplacement ou de transport;
- les allocations familiales;
- les avantages en nature; tels que:
- + le logement,



- + le véhicule de service,
- + le repas au service et les rafraîchissements à l'occasion des fêtes, etc.
- les indemnités de logement
- les frais d'assurance pour les pensions ou accidents;
- les frais de représentation et de voyage;
- les participations au bénéfice déjà imposées dans le chef de l'employeur;
- les indemnités pour cause de décès.

#### 2) Salaire mensuel:

Le salaire moyen mensuel se calcule sur la base des gains que le travailleur a perçus, chez le même employeur, pendant une période de référence de 12 mois calendriers prenant cours le mois qui précède celui où se situe le moment considéré.

Si la période d'activité est inférieure à 12 mois le salaire moyen mensuel se calcule sur base du nombre de mois que comporte la période de référence.

Lorsque la période de référence comprend une ou plusieurs périodes de suspension prévue à l'article 41, les gains dont le travailleur a bénéficié au cours de ces périodes de suspension, en vertu des dispositions réglementaires ou conventionnelles en la matière, sont ajustés au montant de la rémunération totale qui aurait été perçue par ledit travailleur si son contrat n'avait pas été suspendu.

#### 3) Indemnité journalière:

Le montant de l'indemnité journalière due au travailleur dans le cadre des dispositions des articles 133 et 141 s'obtient en divisant par 25 le montant du salaire moyen mensuel en espèces calculé conformément aux indications définies ci-dessus.

#### 4) Rémunération journalière moyenne en espèces:

Le montant qu'on obtient en totalisant les rémunérations en espèces, dont a bénéficié le travailleur chez l'employeur durant les douze mois calendriers qui précèdent celui où se situe le moment considéré, et en divisant ce montant par le nombre de jours ouvrables se rapportant à ladite rémunération.

#### 5) contre-valeur légale des avantages en nature:

La valeur minimale d'un avantage en nature est fixée par ordonnance conjointe des Ministres ayant le travail et les finances dans leurs attributions, en vue notamment du calcul des allocations et indemnités de congé payé, de préavis, de maladie, de grossesse, etc...

#### 6) Contre-valeur légale journalière moyenne des avantages en nature:

Le montant qu'on obtient en divisant la contre-valeur légale des avantages en nature, dont le travailleur a bénéficié chez l'employeur durant les douze mois calendriers qui précèdent celui où se situe le moment considéré, par le nombre des jours ouvrables auxquels se rapportent ces avantages.

#### g) Jour ouvrable:

Est considéré comme jour ouvrable chaque jour de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés.

#### h) Mois civil:

Le mois civil est la période de 28, 29, 30 ou 31 jours qui porte le même millésime et le même nom de mois.

#### i) Mois calendrier:

Le mois calendrier est la période de 28, 29, 30 ou 31 jours qui commence un jour déterminé et qui se termine la veille du jour qui, le mois civil suivant, porte le même numéro d'ordre.

Pour les périodes plus longues exprimées en mois de calendrier, le calcul se fait en une fois, de date à date.

Lorsque la période a commencé un 30 ou un 31 et que le mois civil où elle prend fin ne comprend pas cette date, la période se termine le dernier jour de ce mois.

#### j) Journalier et temporaire:

1. Le travailleur journalier est le travailleur engagé et payé à la journée.

2. le travailleur temporaire est le travailleur engagé pour une période de courte durée et pour l'exécution d'un travail qui n'exige pas le recours à une main-d'œuvre permanente. Le travailleur temporaire signe un contrat à durée déterminée.

Les modalités d'application du présent littéra seront déterminées par convention collective ou à défaut par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Note. En complément à ces dispositions, le décret-loi n° 1/04 du 19 février 1980, publié dans le *B.O.B.*, 1980, n° 5, p. 159 a donné les précisions ci-après qui ne sont encore abrogées et par conséquent restent en vigueur:

– le travailleur perd sa qualité de journalier ou de temporaire lorsque la moyenne des journées de travail effectuées pour le compte d'un même employeur, calculée sur une période de référence de 3 mois atteint 12 jours par mois;

– le travailleur perd également sa qualité de journalier ou de temporaire lorsque cette moyenne, calculée sur une période de référence de 12 mois, atteint 8 jours par mois;

– des dérogations à la limitation prévue aux alinéas précédents peuvent être accordées par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions, dans les cas dignes d'intérêt;

– les entreprises qui éprouvent la nécessité de solliciter une dérogation sont tenues de motiver leur demande en produisant notamment des pièces écrites relatant leur situation économique et financière, la situation de leur main-d'œuvre et tous autres éléments susceptibles d'éclairer l'autorité compétente pour accorder la dérogation;

– la durée de la dérogation sera appréciée dans chaque cas, par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions. Toutefois, aucune dérogation sauf renouvellement, ne peut dépasser un an.

#### k) Conflits du travail:

Aux fins du présent code:

– le terme «conflit individuel» signifie tout litige juridique, entre un employeur et un ou plusieurs travailleurs pris individuellement, à l'occasion du contrat de travail et portant sur intérêt individuel;

– le terme «conflit collectif» signifie tout conflit social dans lequel au moins une des parties au litige est une collectivité et portant sur des droits ou des intérêts communs ou collectifs;

– le terme «grève» signifie toute interruption concertée du travail, organisée par un groupe de travailleurs, à l'occasion d'un conflit du travail;

– terme «lock-out» signifie toute fermeture, par l'employeur, de tout ou partie de l'établissement de l'entreprise, à l'occasion d'un conflit du travail.

#### l) Organisation la plus représentative:

Est considérée comme la plus représentative l'organisation reconnue comme telle par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le caractère représentatif d'une organisation professionnelle est déterminé notamment en fonction des éléments d'appréciation ci-après:

1. expérience de l'organisation et ancienneté;
2. étendue et nature de son activité;
3. ses effectifs;
4. son indépendance;
5. les résultats obtenus aux élections des représentants.

#### m) La famille du travailleur.

La famille du travailleur comprend:

1. le conjoint non divorcé du travailleur,
2. les enfants à charge du travailleur.

Sont considérés comme enfants à charge: les enfants légitimes, naturels reconnus, sous tutelle ou adoptifs du travailleur ou de son conjoint qui réunissent les conditions suivantes:

– être âgé de moins de 18 ans: cette limite d'âge est portée à 21 ans si l'enfant est apprenti ou poursuit des études dans un établissement de plein exercice.

Il n'y a aucune limite d'âge lorsque l'enfant, en raison de son état physique ou mental, est incapable d'exercer une activité professionnelle susceptible d'apporter au ménage un revenu d'appoint substantiel, cet état d'incapacité doit être prouvé par un certificat médical.

– ne pas exercer dans un but lucratif une profession indépendante;

– ne pas être tenu dans les liens d'un mariage, à moins qu'il ne s'agisse d'enfant au bénéfice duquel la limite d'âge a été portée à 21 ans en application des dispositions du présent paragraphe, point 2, premier alinéa;

– ne pas avoir été adopté par autrui.

On entend par:

– «revenu d'appoint substantiel»: les revenus professionnels, locatifs, mobiliers ou autres de l'enfant et qui sont supérieurs au quart de la rémunération moyenne du travailleur;

– «enfant sous tutelle»: le mineur orphelin de père et de mère dont la tutelle a été organisée ou constatée par jugement;

– «enfant adoptif»: l'enfant dont l'adoption est constatée par acte authentique ou par jugement.

n) Soins de santé:

Aux fins du présent code, les soins de santé sont les actions par lesquelles on conserve ou rétablit la santé.

Les soins de santé comprennent notamment:

– les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers;

– les lunettes et les appareils d'orthopédie et de prothèse dont l'usage est reconnu indispensable;

– les prestations de maternité: soins prénatals, soins pendant l'accouchement, soins post-natals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire;

– les frais de déplacement nécessaires.

Une ordonnance conjointe des Ministres ayant respectivement le travail et la santé dans leurs attributions détermine les professions pour lesquelles la prothèse dentaire s'avère indispensable. Sa prescription sera ordonnée par une commission médicale.

o) Ancienneté de services:

Sauf dispositions plus favorables pour le travailleur, on entend par «ancienneté de services» le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue par l'employeur dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, quel qu'ait été le lieu de son emploi.

Les absences de travail sont déductibles de l'ancienneté de services lorsqu'elles atteignent une durée continue de douze mois calendriers au moins et que durant la période d'absence, aucune rémunération proprement dite ou aucune rémunération de substitution n'a été payée ou n'était due au travailleur à charge de l'employeur ou n'était due au travailleur à charge de l'employeur ou à charge de l'Institut National de Sécurité Sociale.

Ne sont jamais déductibles, les périodes durant lesquelles le contrat a été suspendu suite à une grève légale, un congé légal ou une suspension d'un représentant du personnel, effectuée conformément aux dispositions de l'article 258.

En cas de contrats successifs, l'ancienneté de services reste acquise au travailleur aussi longtemps qu'entre les contrats successifs il ne se situe une interruption des relations de travail de plus de douze mois calendriers.

## TITRE II

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I

#### FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

##### Article 16

Le contrat de travail est conclu librement sans formalités et sans autorisation.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, après avis du conseil National du Travail, fixe les conditions d'embauche de la main-d'œuvre étrangère. Il est illicite d'embaucher un travailleur étranger sans permis de travail.

##### Article 17

Le travailleur étranger régulièrement embauché jouit des mêmes droits que le travailleur national, et est soumis au présent code.

##### Article 18

Le contrat de travail doit comprendre notamment les éléments suivants:

1) les noms ou raison sociale et adresse de l'employeur, et éventuellement, le nom du directeur ou du gérant de l'entreprise ou de l'établissement;

2) les noms et prénoms des travailleurs;

3) la date et le lieu de naissance du travailleur;

4) la nationalité du travailleur;

5) la composition de la famille du travailleur;

6) le métier ou profession du travailleur;

7) le lieu et la résidence du travailleur au moment de la conclusion du contrat;

8) la date de l'engagement;

9) la durée de l'emploi;

10) la nature du travail à exécuter;

11) le lieu ou les lieux d'exécution du travail;

12) le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle;

13) le montant du salaire, détaillé, éventuellement, en salaire de base, primes et indemnités diverses, avantages familiaux, avantages en nature;

14) les conditions spéciales du contrat;

15) les signatures des parties.

##### Article 19

Le contrat de travail peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur.

Il ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par le présent code sans son accord est nulle et sans effet.

##### Article 20

Tout contrat de travail est établi par écrit par l'employeur lors de l'embauche et signé des parties, sauf en ce qui concerne les contrats des travailleurs journaliers.

A défaut d'écrit, la teneur d'un contrat peut être établie par tous moyens.

L'écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

##### Article 21

Information de toute embauche et de toute rupture du contrat est donnée au service compétent. Les modalités en sont fixées par ordonnance du Ministère ayant le travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail.

##### Article 22

Tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire du Burundi est soumis aux dispositions du présent code.

##### Article 23

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat ou à son avenant.

Après la rupture du contrat, toute activité à caractère professionnel menée dans le cadre d'un autre contrat ou à son propre compte est interdite au travailleur lorsqu'elle susceptible de concurrencer déloyalement son ancien employeur. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus. La concurrence déloyale est laissée à l'appréciation du juge.

### Article 24

L'employeur peut, s'il l'estime utile, faire procéder à un examen médical d'embauche. Toutefois pour les travaux qualifiés d'insalubres et de dangereux pour la santé des travailleurs, une ordonnance du Ministre ayant la santé des travailleurs dans ses attributions précisera les modalités de cet examen.

## CHAPITRE II

### DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET OBLIGATIONS DES PARTIES

#### Section 1

#### Durée du contrat de travail

### Article 25

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée: le contrat sans clause expresse de durée est présumé à durée indéterminée.

#### A. Contrat à durée déterminée

### Article 26

Sont considérés notamment comme contrats à durée déterminée:

- a) les contrats dont la durée ou l'échéance sont convenus avec précision,
- b) les contrats conclus pour l'exécution d'un ouvrage déterminé,
- c) les contrats conclus pour le remplacement d'un travailleur absent ou à l'occasion d'un surcroît exceptionnel ou inhabituel de travail,
- d) les contrats dont le terme est subordonné à un événement futur et certain qui ne dépend pas exclusivement de la volonté des parties mais qui est indiqué avec précision.

La continuation des services au delà de l'échéance convenue constitue de plein droit l'exécution d'un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé plus de deux fois sauf en ce qui concerne les travailleurs temporaires. Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions déterminera les modalités d'application du présent alinéa.

### Article 27

Pour les travailleurs temporaires, l'employeur établit un contrat de travail à durée déterminée.

### Article 28

Si un contrat de travail à durée indéterminée se substitue à un contrat à durée déterminée lors de son échéance, l'ancienneté du travailleur inclut les contrats précédents.

#### B. Contrat à durée indéterminée

### Article 29

Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée fixées à l'article 26 ci-dessus doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

### Article 30

Le contrat à durée indéterminée peut comporter une clause d'essai qui doit à peine de nullité être constatée par écrit.

### Article 31

La durée de l'essai ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé compte tenu de la technique et des usages de la profession. Elle ne peut dépasser 12 mois pour les catégories 5 et 6, et six mois pour les catégories inférieures.

Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter renouvellement compris, que sur une période maximum de 12 mois.

### Article 32

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle s'effectue l'essai. Il bénéficie également des avantages légaux conformément aux dispositions de l'article 35 du présent code.

### Article 33

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat sans indemnités:

- a) à tout moment et sans préavis, sauf convention contraire, pendant une période d'un mois, prenant cours le premier jour de l'essai;
- b) moyennant un préavis minimum de 3 jours prenant cours le lendemain de la notification lorsque le délai prévu à l'alinéa précédent est dépassé.

#### Section 2

#### Obligations des parties

**Article 34:** Le travailleur a notamment l'obligation:

- 1) d'exécuter personnellement son travail ou service au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- 2) d'agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou ses préposés, en vue de l'exécution du travail;
- 3) de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers;
- 4) de respecter les règlements édictés pour l'atelier, l'établissement ou le lieu dans lequel l'engagé doit fournir son travail;
- 5) de restituer en bon état, à l'employeur, les outils et les matières premières restés sans emploi qui lui ont été confiés, sauf les détériorations ou l'usure dues à l'usage normal de la chose ou la perte qui arrive par cas fortuit.
- 6) de respecter le secret professionnel;
- 7) de respecter les convenances et les bonnes mœurs;
- 8) d'éviter dans sa vie publique ou privée tout ce qui peut nuire à son entreprise.

### Article 35

L'employeur a notamment les obligations suivantes envers le travailleur:

- 1) lui faire connaître, préalablement à la conclusion du contrat, les conditions du contrat proposé;
- 2) lui délivrer dès la formation du contrat, un exemplaire dudit contrat, établi conformément aux dispositions de l'article 18 du présent Code;
- 3) lui fournir le travail convenu, dans les conditions, au temps et au lieu convenus;
- 4) lui payer la rémunération convenue, avec régularité et ponctualité;
- 5) lui fournir, dans les cas déterminés par la réglementation en la matière, le logement et le ravitaillement convenables;
- 6) lui accorder les congés et les allocations de congé auxquels il a droit;
- 7) lui accorder les frais de voyage déterminés conformément aux dispositions de l'article 139;
- 8) en l'absence d'une assurance maladie, lui assurer les prestations requises en cas de maladie ou d'accident;
- 9) lui délivrer, le jour où le contrat prend fin, le certificat de travail prévu à l'article 61;
- 10) faire respecter et respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;
- 11) éviter, en dehors de l'entreprise, tout ce qui peut nuire à la vie de l'entreprise et à ses travailleurs;
- 12) veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables tant au point de vue de la sécurité que de la dignité et de la santé des travailleurs compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail exécuté;

13) tenir les documents réglementaires.

### CHAPITRE III

## MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SUBSTITUTION D'EMPLOYEUR

### Section 1

#### Modification du contrat de travail

#### Article 36

Aucune des parties au contrat ne peut imposer unilatéralement des modifications du contrat en cours. Les modifications se font avec l'accord des parties.

### Section 2

#### Substitution de l'employeur

#### Article 37

Lorsqu'il y a substitution d'un employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la substitution subsistent entre l'employeur et le personnel.

Sauf le cas de force majeure, la cessation de l'activité de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de respecter les règles prévues en matière de résiliation. La faillite et la liquidation judiciaires ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

#### Article 38

Est nulle la stipulation portant que le travailleur s'oblige à passer au cours du contrat au service d'un autre employeur à moins qu'elle ne désigne un employeur ou les employeurs au service desquels le travailleur pourra être transféré.

Cette stipulation n'est valable que si le transfert est prévu en faveur des personnes auxquelles le premier employeur céderait en tout ou en partie l'entreprise à laquelle le travailleur prestait ses services.

Dans le cas de transfert, le nouvel employeur est subrogé au précédent.

#### Article 39

Le transfert de tout contrat d'un employeur à un autre est subordonné au consentement du travailleur, constaté par écrit, sans contrainte ni pression abusive, ni fraude ou erreur.

#### Article 40

L'ancien et le nouvel employeur sont solidairement responsables des obligations restant dues à la date du transfert.

### CHAPITRE IV

## SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 41

Sont suspensifs du contrat:

1) l'indisponibilité du travailleur résultant d'une maladie dûment constatée ou d'un accident;

2) l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;

3) le congé de maternité de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 123 du présent code;

4) l'engagement volontaire dans les forces armées du Burundi ou d'un Etat allié en temps de guerre;

5) les services prestés en exécution des mesures de réquisition militaire ou d'intérêt public prises par le Gouvernement du Burundi;

6) l'exécution d'un mandat public ou d'obligations civiques;

7) la force majeure, telle que l'impossibilité de fournir le travail convenu, le manque de travail pour cause économique ou l'impossibilité matérielle pour le travailleur de se présenter sur les lieux de travail lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une ou l'autre des parties de remplir ses obligations;

8) la détention du travailleur;

9) la mise à pied disciplinaire ou conservatoire du travailleur;

10) l'absence du travailleur autorisée par l'employeur;

11) l'enquête menée contre le travailleur par l'employeur lui-même ou par les autorités judiciaires dans la mesure où celle-ci suspend l'activité du travailleur;

12) la grève ou lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, définie aux articles 211 à 224 du présent code;

13) la durée des congés, augmentée éventuellement des délais d'attente et de la durée des voyages se situant entre deux périodes de service;

14) la mise en chômage technique du travailleur.

#### Article 42

Les droits et les obligations des parties dans les cas de suspension prévus à l'article précédent, sont fixés comme suit:

– les alinéas 1 à 2, les droits et les obligations sont fixés par les articles 141 à 145;

– l'alinéa 3, les droits et les obligations sont fixés par les articles 122 à 125;

– l'alinéa 12, les droits et les obligations sont fixés par les articles 211 à 224;

– l'alinéa 13, les droits et les obligations sont fixés par les articles 130 à 138.

Les droits et les obligations des parties, dans les autres cas, seront fixés dans les conventions collectives sectorielles ou à défaut dans une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail.

#### Article 43

En dehors des obligations prévues dans l'article précédent, les parties sont déliées de toute obligation l'une envers l'autre, pendant toute la durée de la suspension du contrat.

#### Article 44

La suspension ne peut pas avoir pour effet de proroger le terme initialement prévu d'un contrat de travail à durée déterminée.

### CHAPITRE V

## RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 45

En cas de rupture du contrat de travail pour cause de décès du travailleur, l'indemnité minimale d'au moins 1 mois de salaire sera versée aux ayants-droit du travailleur.

### Section 1

#### Rupture du contrat de travail à durée déterminée

#### Article 46

Le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde prévue à l'article 56 ou par le règlement d'entreprise.

Sauf dans les cas visés à l'alinéa précédent ou en cas de force majeure, la rupture du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

## Section 2

### Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

#### Article 47

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties dans le respect des dispositions du présent code.

#### A. Résiliation du contrat de travail du fait du travailleur

##### Article 48

La résiliation du contrat de travail du fait du travailleur doit être précédée du préavis d'usage, sauf manquement de l'employeur à ses obligations visées à l'article 35.

##### Article 49

Elle peut exceptionnellement, si elle intervient de manière fautive, donner lieu à l'indemnisation au profit de l'employeur, sans préjudice de l'éventuelle responsabilité du nouvel employeur auprès duquel le démissionnaire s'est engagé en cas de débauchage fautif.

Le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants:

- a) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;
- b) quand il embauche un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail;
- c) quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de 1 mois s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Tout contrat de travail peut être résilié sans préavis, ni indemnité de préavis ou de licenciement en cas de faute lourde telle que définie par l'article 58 du présent code.

#### B. Résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur

##### Article 50

La résiliation du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur est un licenciement.

Tout contrat de travail peut être résilié avec préavis, indemnités de préavis ou de licenciement sauf en cas de faute lourde.

##### Article 51

Le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à compter du lendemain de la notification.

Le délai de préavis est un délai préfixe. L'échéance du terme ne peut être reculée.

##### Article 52

La durée du préavis est fixée par la convention collective. Toutefois, en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à:

- a) un mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de trois ans;
- b) 1 ½ mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans;
- c) 2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 10 ans;
- d) 3 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 5 à 10 ans.

La durée du préavis à donner par le travailleur est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la rupture. Elle ne peut en aucun cas excéder cette limite.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un demi-mois calendrier est censé équivaloir à 15 jours calendrier.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté de service acquise par le travailleur au moment où le préavis prend cours.

Le travailleur journalier peut être licencié à tout moment, sans préavis ni indemnité de préavis.

##### Article 53

Pendant la durée du préavis, qui est normalement presté, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent sous réserve des dispositions qui suivent.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, le travailleur a le droit de s'absenter, en vue de la recherche d'un autre emploi, sans que le total des absences puisse dépasser un jour par semaine ou quatre jours ouvrables par mois pris à son choix, jour par jour ou globalement, payé à plein salaire.

Les jours d'absence sont pris à l'initiative du travailleur sous réserve d'aviser l'employeur, au moins la veille de l'absence.

Le travailleur qui a reçu le préavis et qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi peut quitter son employeur sans lui être redevable d'aucune indemnité, sous la seule réserve de le prévenir au moins l'avant veille de son départ.

##### Article 54

Toute rupture de contrat à durée indéterminée avec dispense de préavis ou sans que le délai de préavis, tel qu'il résulte des dispositions des articles précédents, ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité, dite de préavis, dont le moment correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur, durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Est nulle, en ce qui concerne le préavis à donner par l'employeur, toute clause fixant des délais d'une durée inférieure à celle qui est indiquée à l'article 52 ou prévoyant, en cas de rupture de l'engagement, des indemnités moindres que celles qui sont déterminées au paragraphe précédent.

##### Article 55

La résiliation du contrat de travail ne peut pas intervenir lorsque le travailleur est en congé ordinaire, de circonstance ou de maladie.

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatoire de préavis est doublée sans préjudice des indemnités de licenciement et de dommages-intérêts éventuels.

## Section 3

### Résiliation du contrat de travail suspendu

#### Article 56

Il ne peut être mis fin à un contrat suspendu que dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur ou dans les cas suivants:

- a) en cas de consentement mutuel des parties;
- b) en cas de faute lourde;
- c) lorsque la cause de la suspension a disparu;

d) lorsqu'il s'est écoulé un délai de 6 mois à compter du commencement de la suspension. Passé ce délai, l'employeur est tenu de résilier le contrat moyennant préavis ou indemnité de préavis et indemnité de licenciement. Dans le cas contraire, il doit reprendre le travailleur. Les dispositions du présent littéra ne sont pas applicables au contrat suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

#### Section 4

#### Dispositions communes

##### Article 57

Le licenciement est impérativement notifié au travailleur par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres. Cette lettre indique avec précision le motif du licenciement.

##### Article 58

Peut être considéré comme une faute lourde le manquement grave à ses obligations contractuelles et prévues dans le règlement d'entreprise notamment dans les cas suivants:

###### 1) du fait du travailleur:

a) lorsque le travailleur se rend coupable d'un acte d'improbité ou de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel;

b) lorsqu'il cause intentionnellement à l'employeur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat et pendant la suspension du contrat;

c) lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de l'établissement, du travail, du personnel ou de tiers, à l'occasion de l'exécution du contrat.

###### 2) du fait de l'employeur:

a) lorsque l'employeur ou son préposé se rend coupable envers le travailleur d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves ou tolère, de la part des autres travailleurs, de semblables actes à son égard;

b) lorsque l'employeur ou son préposé cause intentionnellement au travailleur un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat et pendant la suspension du contrat;

c) lorsque l'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur le salaire du travailleur;

d) en cas de retard réitéré dans le paiement du salaire dû au travailleur.

Toute contestation portant sur la nature ou la gravité de la faute est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

##### Article 59

A la demande de l'une des parties, le juge peut autoriser la résiliation du contrat, même conclu pour une durée déterminée, lorsque la continuation des rapports contractuels est devenue impossible ou intolérable.

La résiliation du contrat peut être subordonnée à l'accomplissement d'un préavis ou au paiement d'une indemnité selon les circonstances de la rupture.

##### Article 60

En cas de licenciement sans faute lourde, tout travailleur, autre que journalier a droit à une indemnité de licenciement.

Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail fixent le montant de cette indemnité.

Toutefois, ledit montant de cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieur à:

a) pour une ancienneté de services de 3 à 5 ans: à 1 fois la rémunération mensuelle moyenne en espèces augmentée, le cas échéant, de la contre-valeur légale mensuelle moyenne des avantages en nature, y compris, éventuellement, la fourniture d'un logement, auxquels le travailleur pouvait prétendre au moment du licenciement;

b) pour une ancienneté de services de 5 à 10 ans: à 2 fois le montant prévu au littéra a) ci-dessus;

c) pour une ancienneté de services de plus de 10 ans: à 3 fois le montant prévu au littéra a) ci-dessus;

L'indemnité de licenciement ne se confond:

a) ni avec les prestations de préavis dues en cas de brusque rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée;

b) ni avec les dommages et intérêts au travailleur pour rupture abusive d'un contrat à durée indéterminée ou pour rupture prématurée d'un contrat à durée déterminée.

##### Article 61

Le licenciement doit reposer sur un motif réel. Dans le cas contraire, le licenciement est abusif. La charge de la preuve du motif incombe à l'employeur. Ce motif doit coïncider avec celui qui a été indiqué au travailleur et qui figure dans la lettre de licenciement et dans le règlement d'entreprise.

Peuvent notamment constituer des motifs valables de licenciement, l'acte d'improbité, l'inaptitude vérifiée du travailleur à l'emploi, une sérieuse faute contre la discipline, l'incompétence professionnelle dûment établie, l'absentéisme répété et injustifié, la nécessité économique rendant inéluctable une compression des effectifs.

##### Article 62

Peuvent notamment constituer des licenciements abusifs, ceux prononcés en raison de l'activité syndicale, ceux tirés de la vie privée du travailleur, de ses opinions politiques ou religieuses, ceux qui sanctionneraient des fautes autres que celles définies dans l'article 58 et dans le règlement d'entreprise.

En cas de contestation, la qualification du licenciement abusif sera laissée à l'appréciation du juge.

##### Article 63

Le licenciement abusif est sanctionné, si les parties tombent d'accord sur ce mode de réparation, par la réintégration dans l'emploi. Si aucun accord n'est réalisé sur ce point, la sanction consiste en des dommages et intérêts.

Le montant de ceux-ci est fixé par le juge en fonction du préjudice subi.

Ces dommages et intérêts ne se confondent pas avec l'indemnité éventuelle de préavis.

##### Article 64

A la fin du contrat, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de délivrer à ce dernier un certificat indiquant les dates d'entrée en service et de départ ainsi que la nature du travail ou des travaux effectués. L'employeur ne peut faire figurer sur ce certificat des mentions défavorables au travailleur.

Le non respect de ces dispositions peut ouvrir droit, au profit du travailleur, aux dommages et intérêts.

##### Article 65

Toute résiliation de contrat doit être déclarée à l'inspection du travail du ressort, sauf en ce qui concerne les travailleurs journaliers.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités d'applications du présent article ainsi que les dérogations qui peuvent être admises pour d'autres catégories de travailleurs ou certaines catégories d'employeurs.

##### Article 66

Le contrat de travail prend fin de plein droit lorsque le travailleur atteint l'âge obligatoire de cessation de service qui est fixé à 60 ans.

Toutefois, cet âge peut être prolongé par convention collective ou contrat individuel écrit sans dépasser 70 ans.

##### Article 67

Dans tous les cas de prolongation du contrat de travail au-delà de l'âge obligatoire de cessation de service, l'avis d'un médecin agréé par le Gouvernement pour apprécier la capacité physique du travailleur à honorer ses obligations contractuelles est un préalable.

##### Article 68

L'employeur est tenu de notifier au travailleur, une année avant l'âge de cessation obligatoire de service, la date d'arrêt de ses activités.

L'arrêt des activités intervient le lendemain de la date d'expiration de délai de notification dont question à l'alinéa précédent.

##### Article 69

Les avantages éventuels liés à l'âge obligatoire de cessation de service comme l'identité de fidélité ou de fin de carrière seront fixés par conventions collectives.

### Article 70

Les critères de licenciement pour des raisons économiques sont fixés par conventions collectives ou à défaut par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Seront tenus en compte notamment: la qualification et l'aptitude professionnelle, l'ancienneté de service, l'âge ainsi que les charges familiales.

L'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques, doit préalablement en informer par écrit le conseil de l'entreprise ou à défaut les représentants des travailleurs pour entendre leurs avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre.

## TITRE III PRESCRIPTION

### Article 71

Les actions naissant du contrat de travail se prescrivent par 2 ans.

La prescription n'est interrompue que par:

- a) citation en justice non périmée,
- b) arrêté de compte intervenu entre les parties mentionnant le solde dû au travailleur et demeuré impayé,
- c) la réclamation formulée par le travailleur devant l'inspection du travail ou tribunal compétent sous réserve des dispositions des articles 184 à 210 du présent code.

## TITRE IV SALAIRE

### CHAPITRE I DÉTERMINATION DU SALAIRE

#### Article 72

La rémunération ou gain est constituée par le salaire de base et tous les accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de son emploi tel que défini à l'article 15, littéra f) du présent code.

#### Article 73

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge.

#### Article 74

Les salaires sont fixés librement par les négociations entre les employeurs et les travailleurs.

Les taux minima des salaires sont établis compte tenu de la nécessité d'assurer au travailleur une juste rétribution des services rendus.

Des ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail fixent:

- a) les zones de salaire et les salaires de base minima interprofessionnels garantis;
- b) les taux minima de majoration des heures supplémentaires et des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés;
- c) les taux minima d'ancienneté.

#### Article 75

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence et en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties.

Toutefois, il est dû en cas de non fourniture du travail imputable à l'employeur.

#### Article 76

A défaut de preuve de stipulation d'un salaire déterminé, l'employeur doit au travailleur, le salaire en usage dans la région où le

contrat doit être exécuté en tenant compte notamment de la nature du travail, de l'âge et de la qualification professionnelle du travailleur, sans préjudice toutefois des dispositions des ordonnances ministérielles prévues à l'article 74 ci-dessus.

### Article 77

Le contrat de travail peut stipuler une rémunération individuelle supérieure à celle découlant des conventions collectives.

### Article 78

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

### Article 79

Le salaire au temps est calculé à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois quelle que soit la périodicité du paiement.

### Article 80

Les taux minima des salaires fixés par ordonnance ministérielle ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Tout travailleur doit être informé, avant d'être affecté à un emploi, des conditions qui lui seront appliquées.

## CHAPITRE II PAIEMENT DU SALAIRE

### Section 1 Mode de paiement

#### Article 81

La rémunération doit être stipulée et payée en monnaie ayant cours légal et ne peut être inférieure au minimum fixé par les ordonnances du Ministre ayant le Travail dans ses attributions prises en exécution des dispositions de l'article 74 ci-dessus.

#### Article 82

Le paiement des salaires est fait un jour ouvrable, pendant les heures de travail, au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail.

Le paiement des salaires est interdit dans un débit de boissons et dans un magasin de vente en détail, sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

#### Article 83

Le paiement doit être fait au temps et au lieu convenus. En l'absence de toute convention entre les parties, le travailleur journalier engagé à l'heure ou à la journée, doit être payé chaque jour, si son travail ne dure qu'un jour à la quinzaine, ou au mois, si son travail dure plus d'une semaine.

Toutefois, les travailleurs qui ne se retrouvent pas dans les intervalles cités dans le paragraphe précédent notamment les tâcherons, les travailleurs aux pièces ou au rendement seront payés à la fin de leur travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin du trimestre.

A défaut de conventions collectives, les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

Des ordonnances du Ministre du Travail prises après avis du Conseil National du Travail, préciseront, s'il y a lieu, les modalités d'application du présent article, ainsi que les modalités relatives au paiement du salaire pour les professions où les usages prévoient une périodicité de paiement différente.

#### Article 84

En cas de cessation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés au travailleur, et le cas échéant, aux ayants-droit de ce dernier, dès la fin de la prestation de service.

#### Article 85

Sous réserve des dispositions de l'article 129 du présent code, le paiement de tout ou partie des salaires en nature est interdit.

Le paiement des salaires sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne peut être admis en aucun cas.

#### Article 86

Le salaire doit être payé directement au travailleur intéressé, à moins que ce dernier n'accepte un autre procédé.

#### Article 87

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.

#### Article 88

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque, en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

#### Article 89

Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée par l'employeur ou son représentant, et émargée par chaque intéressé. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail.

#### Article 90

Les paiements doivent être inscrits à leur date sur un bulletin de paie délivré au travailleur au moment du paiement. La contexture du bulletin de paie est fixée par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

#### Article 91

L'acceptation sans protection ni réserve par le travailleur, d'un bulletin de paie, l'apposition de sa signature ainsi que la mention pour solde de tout compte sur le bulletin de paie, ou toute mention équivalente souscrite par lui, ne peut valoir renonciation de sa part, à tout ou partie des droits qu'il tient des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 72 du présent code.

#### Article 92

Les dispositions précédentes sont applicables aux indemnités dues lors de la rupture du contrat de travail.

### Section 2

#### Privileges et garanties de la créance de salaire

#### Article 93

Les salaires doivent être payés intégralement, avant que les autres créanciers ne revendiquent leur quote-part, aussitôt que les fonds nécessaires se trouvent réunis.

En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci ont rang de créanciers privilégiés sur tous les autres créanciers y compris le trésor public, nonobstant toute disposition contraire de la législation antérieure, pour les salaires et autres indemnités liées au contrat comme les indemnités de préavis, de licenciement et les congés payés ainsi que les dommages et intérêts éventuels qui leur sont dus jusqu'au prononcé de la faillite ou de la liquidation.

Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.

#### Article 94

L'ouvrier détenteur de l'objet ouvré par lui, peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par l'article 137 du code de procédure civile.

## CHAPITRE III RETENUES SUR SALAIRE

#### Article 95

Le salaire ne peut faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par le présent code.

#### Article 96

Est nulle de plein droit toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger à titre de dommages et intérêts des réductions de salaire, sauf en cas de violation par le travailleur de l'obligation prévue par l'article 34 alinéa 5 concernant la restitution des outils et des matières premières restées sans emploi. Toutefois le montant de retenue ne doit pas excéder la valeur réelle du dommage subi. En cas de contestation, l'évaluation du montant du dommage est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

#### Article 97

Les prélèvements rendus obligatoires en vertu d'une loi, les remboursements des prestations consenties dans le cadre des dispositions de l'article 130 du présent Code, ainsi que les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

#### Article 98

Si le travailleur a cédé par avance ou délégué son salaire à un créancier, cette cession n'est valable et la retenue correspondante ne peut être pratiquée qu'à concurrence d'une fraction réduite du salaire dont le montant est fixé par voie réglementaire et dépend du chiffre du salaire.

#### Article 99

Si le travailleur est endetté, ses créanciers peuvent pratiquer une opposition à paiement (saisie-arrêt) entre les mains de l'employeur; celui-ci ne doit retenir la somme correspondante qu'à concurrence d'une fraction réduite du salaire dont le montant identique à celui visé à l'article 97 est fixé par voie réglementaire et dépend du chiffre du salaire.

#### Article 100

Les dispositions des articles 98 et 99 ne sont pas opposables aux créanciers d'aliments au sens que revêt ce terme dans le code civil.

#### Article 101

L'employeur ne peut de lui-même compenser une créance contre le travailleur avec la dette du salaire; seule une décision de justice peut autoriser cette compensation dans les limites d'une fraction, identique à celle visée aux articles 98 et 99, dont le chiffre est fixé par voie réglementaire et dépend du chiffre du salaire.

Par exception, l'employeur est autorisé à retenir lui-même, directement sur le salaire et dans les limites, à chaque échéance, de la fraction ci-dessus, une avance ou prêt ayant fait l'objet d'un crédit signé par le travailleur.

Les acomptes sur salaire pour travail en cours ne sont pas des avances.

## CHAPITRE IV CAUTIONNEMENT

#### Article 102

Lorsqu'un employeur exige un cautionnement d'un travailleur, une stipulation expresse du contrat de travail doit prévoir la constitution dudit cautionnement, en préciser l'objet et le montant et fixer, s'il y a lieu, les modalités des retenues qui seront opérées sur le salaire du travailleur.

#### Article 103

Toute somme affectée à la constitution du cautionnement doit être déposée dans une institution bancaire qui délivre à cet effet un document portant la mention «cautionnement».



Mention du cautionnement et de son dépôt doit être faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'Inspection du travail.

Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sur le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

#### Article 104

L'affectation du document de cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de l'institution bancaire concernée est nulle de plein droit.

#### Article 105

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe, par ordonnance, les modalités d'application du présent chapitre.

### CHAPITRE V

#### LES AVANTAGES SOCIAUX

#### Article 106

Au terme du présent chapitre, sont considérées comme avantages sociaux, toutes actions organisées sans but lucratif, par lesquelles l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de biens ou services aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

#### Article 107

Ces avantages peuvent être notamment des économats, des cantines ou des infrastructures de loisir et de sport. Ils sont régis par un règlement propre adopté par le conseil d'entreprise ou à défaut par l'employeur et les délégués du personnel.

#### Article 108

En cas de non respect du règlement ou d'abus constaté de la part de l'une ou de l'autre partie, l'inspecteur du travail après avoir consulté la direction et le conseil d'entreprise, est habilité à prendre toutes mesures tendant à rétablir le bon climat social de l'entreprise. Ces mesures peuvent, le cas échéant, porter sur la suppression ou la suspension de ces avantages.

#### Article 109

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur les lieux d'emploi des travailleurs.

#### Article 110

La gestion des avantages sociaux prévus à l'article 107 bénéficie d'une comptabilité autonome séparée de celle de l'entreprise. Elle est soumise au contrôle de l'inspection du travail.

### TITRE V

#### CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

### CHAPITRE I

#### RÈGLEMENT D'ENTREPRISE

#### Article 111

Toute entreprise ou établissement employant au moins 15 travailleurs permanents a l'obligation d'établir un règlement d'entreprise.

Le règlement d'entreprise comprend obligatoirement des règles relatives à l'organisation technique du travail, l'horaire, la discipline, les prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité ainsi que les modalités de paiement du salaire.

Le règlement d'entreprise est arrêté par l'employeur après avis du conseil d'entreprise. Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les modalités d'application du présent article.

### CHAPITRE II

#### DURÉE DU TRAVAIL

#### Article 112

La durée du travail est normalement de huit heures par jour et de quarante-cinq heures par semaine. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération.

#### Article 113

La durée effective du travail est fixée par la convention collective.

A défaut de convention collective applicable à l'entreprise, l'horaire annuel est fixé après, consultation des représentants du personnel; il est affiché sur les lieux de travail.

Cet horaire peut varier d'une période à une autre (horaire modulé) à condition que la durée annuelle normale du travail soit égale à quarante-cinq heures, multipliées par le nombre de semaines travaillées dans l'année. L'autorisation de moduler ne peut résulter que de la convention collective applicable.

### CHAPITRE III

#### REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

#### Article 114

Tout le personnel occupé dans tout établissement public ou privé, ou même dans ses dépendances, doit jouir au cours de chaque période de sept jours d'un repos comprenant au maximum vingt-quatre heures consécutives. Ce repos doit être accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement. Il a lieu en principe le dimanche.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine, par ordonnance prise après avis du Conseil National du Travail, les modalités d'application du présent article notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné, par roulement ou collectivement, un autre jour que le dimanche, soit être suspendu, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine, soit être donné en deux demi-journées.

#### Article 115

Lorsque le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les jours et heures de repos collectif.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les noms des travailleurs soumis à un régime particulier et l'indication de ce régime.

#### Article 116

Un décret, pris sur proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions et après avis du Conseil National du Travail, fixe la liste et le régime des jours fériés.

### CHAPITRE IV: Travail de nuit

#### Article 117

Le travail de nuit est celui exécuté entre 22 heures du soir et 5 heures du matin.

#### Article 118

Le travail de nuit doit être payé avec majoration, sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires. Les modalités de rémunération des heures de nuit sont déterminées par l'ordonnance prévue à l'article 74 du présent code.

#### Article 119

Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés ou travailler la nuit dans les établissements publics ou privés, ou dans leurs dépendances.

#### Article 120

Le repos journalier des enfants entre deux périodes de travail dans les entreprises industrielles, doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

#### Article 121

Les dérogations qui peuvent être accordées, compte tenu des circonstances exceptionnelles, du caractère particulier de la profession ou pour les besoins de l'apprentissage ou de la formation professionnelle des jeunes travailleurs, sont déterminées par l'ordonnance ministérielle prévue à l'article 127 relative aux conditions de travail des jeunes gens et des enfants.

### CHAPITRE V

#### TRAVAIL DES FEMMES

#### Article 122

Toute femme enceinte dont l'état de santé a été constaté par un médecin peut suspendre le travail sans préavis.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a droit, sur production d'un certificat médical attestant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

La durée de ce congé est de douze semaines, pouvant être prolongée jusqu'à 14 semaines, dont six doivent être prises obligatoirement après l'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.

Pendant la période durant laquelle la femme a droit au congé de maternité, l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail. Il 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.

#### Article 123

L'entreprise du secteur para-public, mixte ou privé est tenue de s'affilier à un organisme ayant en charge les prestations de maternité.

La femme en congé de maternité est prise en charge par l'organisme auquel son employeur l'a affiliée, tant en ce qui concerne les soins médicaux qu'en ce qui a trait aux autres prestations, pendant la durée du congé. La loi régissant l'organisme ayant en charge les prestations de maternité précisera les modalités d'application du présent alinéa.

Toutefois, la femme en congé de maternité bénéficie à charge de l'employeur, de la moitié du salaire moyen mensuel en espèces au moment de la suspension du travail, ainsi qu'au maintien des avantages en nature, s'il en existe.

#### Article 124

Pendant la période d'allaitement, elle a droit, pendant une durée de six mois, à un repos d'une heure par jour. Ces périodes de repos sont rémunérées comme temps de travail.

#### Article 125

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. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressées.

La femme enceinte ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et 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.

### CHAPITRE VI

#### TRAVAIL DES ENFANTS ET DES JEUNES GENS

#### Article 126

Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, avant l'âge de 16 ans, sauf pour l'accomplissement de travaux légers et salubres ou d'apprentissage sous réserve que ces travaux ne soient pas nuisibles à leur santé ou leur développement normal, ni de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée.

#### Article 127

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail fixe la nature des travaux visés à l'article précédent ainsi que les travaux et les catégories d'entreprise qui sont interdits aux enfants et aux jeunes gens et les âges limites auxquels s'appliquent ces interdictions.

#### Article 128

L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des enfants et des jeunes gens par un médecin en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un autre emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est rompu du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement.

### CHAPITRE VII

#### LOGEMENT ET RATION ALIMENTAIRE

#### Article 129

Les modalités d'assistance en ce qui concerne le logement et l'alimentation pour les travailleurs permanents recrutés en dehors du lieu de l'emploi et qui ne peuvent pas s'en procurer par leurs propres moyens sont fixées par conventions collectives ou, à défaut, par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Il en est de même des modalités d'attributions de la contre-valeur des avantages en nature consentis aux travailleurs permanents en complément du salaire en espèces.

### CHAPITRE VIII

#### CONGÉS PAYÉS LÉGAUX

##### Section 1

##### Des congés annuels payés

#### Article 130

Tout travailleur a droit, chaque année, à un congé payé à charge de l'employeur, dans les conditions ci-après:

A. Période de référence ouvrant droit à un congé annuel payé.

Le travailleur acquiert droit de jouissance d'un congé annuel payé:

1. au moment où, pour la première fois, il compte une ancienneté de services de douze mois calendrier chez l'employeur;

2. ensuite, chaque fois que, durant un contrat en cours, il atteint une ancienneté de service supplémentaire de douze mois calendrier.

B. Durée du congé annuel payé.

La durée du congé annuel payé auquel le travailleur peut prétendre en vertu du paragraphe précédent, est fixée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, à défaut de conventions collectives.

Cette durée ne peut en aucune manière être inférieure à 1 jour 2/3 ouvrables par mois complet d'ancienneté de service.

Le droit à ce congé est acquis après une durée de travail effectif égale au moins à un mois.

#### C. L'aménagement du congé annuel payé.

Le plan prévisionnel des congés est établi dans la mesure du possible, au début de l'année, par l'employeur en concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci, les travailleurs.

1°) Fractionnement du congé annuel payé et du congé de détente:

Tout congé annuel payé, y compris le congé cumulé visé au paragraphe 2 ci-dessous, peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du travailleur.

Les modalités du fractionnement peuvent être déterminées par voie de convention collective ou individuelle de travail, par convention collective d'établissement, par sentence arbitrale ou dans un règlement d'entreprise.

Le fractionnement du congé annuel ne peut jamais avoir pour effet de priver le travailleur de la jouissance, une fois l'an, d'un congé de détente d'au moins six jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Le fractionnement du congé annuel payé est obligatoire à la demande du travailleur lorsque des raisons personnelles à ce dernier l'exigent de façon urgente.

Sous réserve des dispositions de l'article 137, relatives à l'interruption des congés due à une suspension du contrat, le congé de détente doit être accordé et pris dans un délai de trois mois calendrier au plus à compter de la fin de la période d'ancienneté de services y ouvrant droit.

2°) Cumul des congés annuels payés:

Les congés annuels payés, à l'exception du congé légal de détente auxquels le travailleur a acquis droit de jouissance, peuvent, à la demande de ce dernier, être cumulés pendant une période de deux ans, sous réserve des dispositions de l'article 137 relatives à l'interruption des congés due à une suspension du contrat.

#### D. Date du congé annuel payé

La date du congé annuel payé est fixée par l'employeur, après consultation du travailleur intéressé et du conseil d'entreprise à moins qu'elle ne soit arrêtée d'un commun accord par voie de convention collective, ou de sentence arbitrale, compte tenu des exigences de l'emploi et des possibilités de repos et de détente dont disposent les personnes employées.

Le travailleur devra, de toute manière, être informé, trente jours au moins à l'avance, de la date à laquelle il commence son congé annuel.

#### E. La fermeture annuelle pour congés payés.

L'employeur peut convenir avec son personnel, dans les formes prévues pour la conclusion des conventions collectives d'établissement, de la fermeture de son établissement ou de l'entreprise pour congé payé. Dans ce cas, les congés payés auxquels les travailleurs concernés peuvent prétendre en vertu des dispositions qui précèdent, sont, sauf dispositions conventionnelles contraires, pris à partir du premier jour ouvrable de chaque période de fermeture annuelle, même si, en vertu des dispositions du paragraphe A ci-dessus, les travailleurs ne sont pas encore en droit de prétendre à leur congé annuel et même s'il s'agit de congés cumulés conformément aux dispositions du paragraphe C du présent article.

Lorsque la fin de la période de deux ans, durant laquelle le travailleur peut cumuler ses congés payés, se situe entre deux périodes de fermeture annuelle, les congés payés peuvent, exceptionnellement, être cumulés durant le temps supplémentaire nécessaire pour faire coïncider le congé cumulé avec la première fermeture annuelle de l'entreprise qui suit la période de deux ans susvisée.

Lorsqu'un travailleur, engagé en cours d'année, ne réunit pas à la date de la fermeture annuelle de l'établissement pour congé payé, l'ancienneté de services correspondant à celle qui ouvre droit au congé annuel, les absences du travail, pendant les jours ouvrables de fermeture annuelle qui ne correspondent pas aux droits acquis en matière de congé payé, sont suspensives de l'exécution du contrat. Dans ce cas, les droits et les obligations des parties seront déterminés par les conventions collectives.

## Section 2

### Des congés de circonstances

#### Article 131

Le travailleur a droit, à sa demande, et à charge de l'employeur, à des congés de circonstance payés. Faute de convention collective, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail, déterminera les événements qui ouvrent droit aux congés de circonstance.

L'octroi des congés de circonstance doit coïncider avec l'événement qui en est la cause. Les congés de circonstance ne peuvent être fractionnés et ne sont déductibles ni du congé annuel payé visé à la section 1, ni des congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et de perfectionnement professionnels visés à la section 3.

Lorsque le droit au congé de circonstance s'ouvre à un moment où le travailleur bénéficie d'un autre congé légal, le congé de circonstance doit être accordé au travailleur immédiatement après le dernier jour de la période du congé légal au cours de laquelle s'est ouvert le droit au congé de circonstance.

## Section 3

### Congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et de perfectionnement professionnels

#### Article 132

Tout travailleur a droit aux congés payés à charge de l'employeur pour participer aux stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

La demande du congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale doit être présentée à l'employeur au moins quinze jours calendrier à l'avance par l'organisation syndicale responsable du stage ou de la session, et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée.

Le bénéficiaire du congé demandé est de droit pour la personne qui a été désignée de commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale intéressée.

En cas de différend, la partie la plus diligente requiert l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail.

Tout travailleur autorisé par son employeur à participer à un stage de formation ou de perfectionnement professionnel a droit, à charge de l'employeur, à un congé payé dont la durée ne peut être inférieure à celle du stage de formation ou de perfectionnement.

Lorsque le stage est octroyé à l'intervention d'une organisation syndicale reconnue, cette dernière sera associée à la désignation des bénéficiaires.

## Section 4

### Prestations de congé

#### Article 133

Pour chaque jour ouvrable que comporte la période de congé légal, le travailleur bénéficie à charge de l'employeur, d'une allocation de congé dont le montant est égal à la rémunération journalière moyenne en espèces, telle qu'elle est définie à l'article 15. Toutefois, l'employeur n'est tenu au paiement des congés de circonstance que jusqu'à concurrence de 15 jours par an.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul de la rémunération journalière visée à l'alinéa précédent, des primes et gratifications périodiques dont le montant n'est pas affecté par l'absence du travailleur pendant la période de congé.

En aucune manière, le montant total des allocations, auxquelles le travailleur peut prétendre pendant son congé pour les jours ouvrables visés à l'alinéa premier, ne peut être inférieur à celui des prestations en espèces qu'il aurait perçues s'il avait continué à travailler.

Les prestations que le travailleur aurait perçues s'il avait continué à travailler seront, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculées en raison

tant des prestations en espèces que le travailleur gagnait au moment du départ en congé que de la durée du travail effectif de l'établissement.

Les allocations de congé prévues à l'alinéa premier doivent être versées intégralement au travailleur:

a) 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;

b) au plus tard lors de la première paie qui suit l'événement ouvrant droit au congé, lorsqu'il s'agit d'un congé de circonstance, sauf lorsque l'employeur a fait usage de la faculté à lui accorder in fine du paragraphe C, auquel cas, les allocations de congé doivent être versées au travailleur au plus tard lors de la première paie qui suit le moment de l'événement ouvrant droit au congé;

c) pour bénéficier des prestations de congé dues en cas de congé légal de circonstance, le travailleur doit, dans les plus brefs délais:

– avertir son employeur de la survenance de l'événement ouvrant droit au congé de circonstance;

– s'il y est invité par l'employeur, produire les certificats d'usage prouvant la survenance d'un tel événement.

#### Article 134

En outre, pendant toute la durée du congé légal, le travailleur a droit, à charge de l'employeur, aux avantages en nature dont il bénéficiait au moment de son départ en congé.

Lorsque le travailleur en fait la demande au moins huit jours calendrier à l'avance, l'employeur est tenu de lui verser la contre-valeur en espèces des avantages en nature dont il bénéficiait au moment du départ en congé, exception faite seulement pour la fourniture d'un logement.

L'employeur remettra à cet effet au travailleur autant de fois la contre-valeur légale journalière moyenne desdits avantages que la période de congé ou la partie de cette période, pour laquelle il a demandé le versement de la contre-valeur, comporte de jours ouvrables.

#### Article 135

En l'absence d'assurance-maladie, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé pendant toute la durée du congé légal à charge de l'employeur.

#### Article 136

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le travailleur n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel payé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour chaque jour ouvrable que comporte le congé ou la partie du congé dont il n'a pu bénéficier, et quelle que soit la cause de la résiliation du contrat:

a) les prestations en espèces prévues à l'article 129 littéra A, ci-dessus;

b) la contre-valeur légale journalière moyenne des avantages en nature, y compris la fourniture d'un logement dont il bénéficiait au moment de la résiliation du contrat.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent que si le travailleur, au moment de la cessation du contrat, a atteint une ancienneté de service d'un mois calendrier au moins.

Les prestations en espèces et la contre-valeur visées à l'alinéa précédent doivent être fournies dans les deux jours ouvrables qui suivent la cessation du contrat et doivent être cumulées avec une éventuelle indemnité de préavis. Elles sont également dues aux ayants-droit du travailleur dont le décès intervient avant qu'il n'ait pu prendre la totalité de son congé annuel payé; elles sont versées à ceux des ayants-droits qui auraient qualité pour obtenir le paiement des rémunérations arriérées.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail par un travailleur qui, par suite de l'ordre fixé pour des départs en congé, a pris un congé comportant des prestations de congé d'un montant supérieur à celles auxquelles au moment de la résiliation il aurait pu prétendre à raison de son ancienneté de service, le travailleur devra rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute de l'employeur.

### Section 5

#### Dispositions communes aux congés annuels payés et aux congés de circonstance

##### Article 137

1) Les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à une prolongation de congé.

2) Les délais des voyages de congé effectués dans les conditions prévues au chapitre IX ci-dessous ne peuvent être imputés sur la durée du congé légal.

3) la suspension, légale ou conventionnelle, du contrat intervenant au cours du congé interrompt ce dernier; le congé reprend le lendemain du dernier jour de la période de suspension du contrat. En cas de suspension légale du contrat, le travailleur doit prévenir son employeur dans les meilleurs délais de survenance du cas de suspension.

Lorsqu'au cours du congé légal intervient une période de suspension conventionnelle ou légale du contrat, le travailleur perçoit, pour les jours ou fractions de jours de congé, les prestations prévues à l'article 132 et, pour les jours ou fractions de jours de suspension de contrat, les prestations auxquelles il peut éventuellement prétendre, soit en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail, d'une sentence arbitrale ou d'un règlement d'entreprise.

Chaque jour de congé, fractionné à la suite de la survenance d'une indisponibilité de travail résultant d'un accident, d'une maladie ou d'une grossesse, donne droit à une journée complète de prolongation du congé interrompu.

##### Article 138

1) Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé légal ou sur la renonciation audit congé moyennant une indemnité ou tout autre arrangement est nul de plein droit.

2) Le travailleur, sous peine de déchéance du droit aux prestations de congé prévues par le présent chapitre, doit s'abstenir d'exercer, pendant toute la durée de son congé légal, une activité salariée au service d'un autre employeur.

3) Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail fixera, si besoin, les modalités d'exécution du présent chapitre.

### CHAPITRE IX

#### VOYAGES ET TRANSPORTS

##### Article 139

Les obligations des parties en matière de voyages et de transports seront fixées par les conventions collectives ou les contrats individuels de travail.

### CHAPITRE X

#### ASSISTANCE MÉDICALE

##### Article 140

L'employeur du secteur para-public mixte et privé est tenu de s'affilier à une assurance maladie. En cas de maladie ou d'accident, l'organisme de sécurité sociale auquel l'employeur et le travailleur sont affiliés est tenu de fournir au travailleur et à sa famille jusqu'à la fin du contrat, les soins de santé prévus à l'article 15 du présent code.

En cas de suspension du contrat par la suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, la famille du travailleur conserve le droit aux prestations visées à l'alinéa précédent. Un décret arrêtera les modalités d'application du présent article.

##### Article 141

Lorsque, en cas de maladie dûment constatée par un médecin, ou en cas d'accident, le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services, il a droit, à la charge de la sécurité sociale, à une in-

demnité journalière de maladie calculée sur la base du salaire moyen mensuel en espèces qu'il percevait avant la maladie ou l'accident.

#### Article 142

En cas de suspension du contrat, de travail par la suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, le travailleur et sa famille conservent le droit, pendant 3 mois à compter du commencement de la suspension du contrat, au logement ainsi qu'aux avantages en nature s'il en existe, à charge de la sécurité sociale.

#### Article 143

Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat, sauf faute grave ou cas de force majeure rendant impossible son maintien et dont la preuve doit être apportée par lui.

À l'issue de la période de suspension, le travailleur retrouve son emploi ou un emploi similaire s'il est médicalement déclaré apte à l'occuper.

Si, à l'issue de la période de suspension, le travailleur est médicalement reconnu inapte à l'emploi occupé précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi compatible avec son état.

S'il n'en existe pas dans l'entreprise, ou si le travailleur refuse le nouvel emploi proposé, la procédure de licenciement doit être suivie et le travailleur doit percevoir une indemnité de licenciement et de préavis proportionnelle à son ancienneté de service dans l'entreprise.

#### Article 144

En cas d'inaptitude à l'emploi à la suite de maladie ou d'accident professionnels, le travailleur est à la charge de la sécurité sociale.

#### Article 145

En cas d'accident ou de maladie pouvant engager la responsabilité d'un tiers et ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'exercice d'une action contre le tiers ne dispense pas l'employeur et la sécurité sociale de remplir les obligations prévues au présent chapitre.

### TITRE VI

## SÉCURITÉ ET HYGIÈNE DU TRAVAIL

#### Article 146

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaire des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens.

Des ordonnances du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prises après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du travail devront recourir à la procédure de mise en demeure.

#### Article 147

Les visites, réceptions, épreuves, contrôles et examens effectués par les organismes prévus en exécution des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que la vérification des installations électriques des entreprises ou établissements qui mettent en œuvre des courants électriques doivent obligatoirement être exécutés par des personnes ou organismes agréés par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Dans l'hypothèse où ces personnes ou organismes appartiennent à un service gouvernemental ou à un service placé sous contrôle gouvernemental, l'ordonnance de désignation est prise d'un commun accord avec le Ministre dont relève le technicien ou l'organisme désigné.

#### Article 148

Les travailleurs sont tenus à une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et doivent utiliser les dispositifs prescrits par l'employeur ou son représentant.

#### Article 149

Un comité d'hygiène et de sécurité sera créé dans certaines entreprises selon des critères objectifs qui seront définis par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Dans les autres cas, le rôle de ce comité sera assuré par le conseil d'entreprise. Le comité d'hygiène et de sécurité sera chargé de:

- veiller au respect de la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène;
- détecter les risques menaçant la santé ou la sécurité des travailleurs;
- étudier les mesures de prévention qui s'imposent;
- intervenir en cas d'accident.

Les modalités d'élection des membres du comité et de son fonctionnement seront fixées par une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

#### Article 150

Tout chef d'établissement doit se tenir informé des risques liés aux progrès techniques et organiser la sécurité en conséquence par des mesures de prévention. Il est tenu d'intégrer la sécurité dès la conception des locaux, machines et produits. Il est tenu d'organiser périodiquement une formation pratique à la sécurité et à l'hygiène au bénéfice du personnel embauché et de celui qui change de poste de travail. Cette formation inclut la prévention des accidents.

### TITRE VII

## FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 151

Pour le développement des ressources humaines et de la productivité, les entreprises et leurs associations sont tenues de collaborer avec les syndicats des travailleurs et les pouvoirs publics pour dynamiser les actions de formation, de perfectionnement et d'apprentissage professionnels tant dans les entreprises que dans les centres de formation.

Un décret pris sur proposition du Ministre ayant le Travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail précisera les modalités d'application de cet article.

### TITRE VIII

## ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET EMPLOI

### CHAPITRE I

## MISSION ET ORGANISATION ADMINISTRATIVE

#### Article 152

Les activités d'administration du travail et de l'emploi sont de la compétence du Ministère ayant le Travail dans ses attributions qui est chargé de:

a) mener une politique incitative de promotion de l'emploi, notamment par la création d'un environnement favorable au développement du plein emploi.

b) veiller à la bonne organisation sociale du monde du travail, notamment à l'application de la politique de l'emploi, à la justice sociale dans les relations de travail et à l'amélioration des conditions de travail.

c) veiller au développement des ressources humaines.

#### Article 153

La mission et l'organisation du Ministère du travail sont précisées par décret pris sur proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions après avis du Conseil National du Travail.

## CHAPITRE II INSPECTION DU TRAVAIL

### Section 1

#### Dispositions Générales

##### Article 154

Parmi les services du Ministère ayant le travail dans ses attributions doit figurer celui de l'Inspection du travail. Toute personne physique ou morale régie par le présent Code est soumise au contrôle de l'inspection du travail.

##### Article 155

L'inspection du travail est constituée par un corps de fonctionnaires assermentés pourvus statutairement d'une indépendance suffisante pour pouvoir contrôler les lieux de travail et veiller au respect du présent Code. Toute obstruction faite à un inspecteur du travail dans l'exercice de sa mission constitue une infraction pénale.

### Section 2

#### Missions de l'inspection du travail

##### Article 156

L'inspection du travail a notamment pour missions:

1. d'élaborer des projets de lois et de règlements relevant de sa compétence;
2. d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, à l'organisation et la formation professionnelle et à la sécurité sociale;
3. d'éclairer de ses conseils les employeurs et les travailleurs en vue de favoriser l'établissement de rapports harmonieux dans l'application des dispositions qui les régissent;
4. de réunir et coordonner tous renseignements et statistiques concernant les problèmes du travail.

### Section 3

#### Pouvoirs des inspecteurs du travail et de leurs assistants

##### Article 157

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions ont le pouvoir de:

- 1) pénétrer librement, sans avertissement préalable à toute heure de fonctionnement des entreprises ou établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
- 2) pénétrer pendant les heures de travail dans les locaux pour lesquels il existe un motif raisonnable de penser qu'ils constituent un lieu de travail assujetti au contrôle de l'inspection;
- 3) procéder à tout contrôle aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales.

##### Article 158

A l'occasion de leurs visites d'inspection, les inspecteurs du travail informent de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité des contrôles.

##### Article 159

Le droit de libre visite comporte le pouvoir:

- 1) d'interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou son préposé et les travailleurs, sur toutes les matières ayant trait à la mission de l'Inspection du travail; de demander des renseignements à toute autre personne présente sur les lieux du travail ou au courant des conditions du travail et dont le témoignage

peut sembler nécessaire. Toutefois, à leur demande, l'employeur, son préposé ou les travailleurs pourront être interrogés isolément;

- 2) de demander à l'employeur ou son représentant communication, sans les déplacer, de tous les livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation du travail, la législation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, de les copier et d'en établir des extraits;

- 3) d'exiger l'affichage des avis dont l'application est prévue par les dispositions légales;

- 4) de prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant en soit averti sans porter préjudice au secret de fabrication;

- 5) de se faire assister d'un interprète ou d'un expert nécessaire au bon accomplissement de leur mission;

- 6) de procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour l'accomplissement de la mission d'inspection telle qu'elle résulte des dispositions des articles qui précèdent sans pour autant porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

##### Article 160

Pour l'accomplissement de leur mission, les inspecteurs du travail ont le pouvoir:

- 1) de présenter, tant à l'employeur ou à son préposé ou aux travailleurs, les observations qui les concernent;

- 2) de mettre l'employeur, son préposé et les travailleurs, en demeure de veiller à l'observation des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession;

- 3) de constater par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, l'inobservation des dispositions légales, lorsque cette inobservation est érigée en infraction. Les procès-verbaux sont établis autant que possible sur place par l'inspecteur du travail et transmis au Tribunal du travail avec copie au parquet. Un exemplaire du procès-verbal est adressé à l'employeur dans les 5 jours de son établissement, un autre à la direction de l'inspection du travail;

- 4) de prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. En cas d'urgence, l'inspecteur peut prescrire l'arrêt du travail. En ce dernier cas, l'employeur ou son préposé peut interjeter recours auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions; ce recours n'est pas suspensif.

##### Article 161

L'inspecteur du travail peut recourir, en vue de l'accomplissement de sa mission, à l'assistance technique:

- a) de certains techniciens de l'administration ou de certains organismes gouvernementaux ou placés sous contrôle gouvernemental; ces techniciens et organismes sont désignés par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions d'un commun accord avec le Ministre dont relève le technicien ou l'organisme désigné;

- b) de personnes ou organismes agréés par l'ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions. Les articles 147, 149, 150, 152, 154, 155, du présent code s'appliquent, mutatis mutandis, aux personnes et organismes ainsi désignés ou agréés.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe par ordonnance les modalités d'application du présent article.

##### Article 162

A l'issue de leurs visites, les inspecteurs du travail apposent leur visa et consignent leurs observations sur le registre visé à l'article 168 C, du présent code. Ce registre dit «registre d'Inspection» doit être ouvert par l'employeur au lieu de chaque exploitation, il doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

#### Section 4

### Obligations des Inspecteurs du Travail et de leurs Assistants

#### Article 163

Les inspecteurs du travail, leurs préposés, ainsi que les personnes ayant participé à un titre quelconque à tous contrôles, examens ou enquêtes en collaboration avec l'Inspecteur du travail sont tenus au secret professionnel.

Ils ne peuvent révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets et procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Les inspecteurs du travail doivent traiter comme confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

#### Article 164

Les inspecteurs du travail ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect pour ou contre les entreprises placées sous leur contrôle.

#### Article 165

Les inspecteurs du travail sont tenus 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 publier, chaque année, un rapport de caractère général sur les travaux des services placés sous son autorité.

### CHAPITRE III

## LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

#### Article 166

Le service public de l'emploi est chargé:

1) de recueillir et d'analyser, en collaboration s'il est nécessaire avec d'autres organismes, publics ou privés, des informations aussi complètes que possibles sur la situation et la tendance du marché de l'emploi ainsi que sur les besoins des différentes professions et industries, et établir une estimation annuelle des besoins et des ressources en main d'œuvre;

2) de poursuivre des recherches sur des questions telles que l'orientation professionnelle, la mise en relation de l'offre et de la demande du travail, le chômage, la relation de l'emploi, les facteurs influant sur le niveau et la nature de l'emploi, l'analyse des métiers et des professions, étudier et mettre en forme tous les éléments utiles au Gouvernement en vue de l'élaboration de sa politique de l'emploi.

#### Article 167

Les bureaux publics de l'emploi réalisent, en collaboration, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics ou privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi. A cette fin, ils sont chargés notamment de la réception des offres et demandes d'emploi ainsi que la mise en relation des demandeurs d'emplois et des employeurs.

Ils prennent toute mesure nécessaire pour aider les travailleurs à trouver un emploi approprié et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises. Les opérations de mise en relation sont gratuites.

### TITRE IX

## MOYENS DE CONTRÔLE

#### Article 168

Pour faciliter les opérations de contrôle dans chaque établissement, les chefs d'entreprises ont l'obligation de tenir les registres suivants:

a) un registre général d'emploi contenant le nom, la date de naissance, la nationalité de tous les travailleurs permanents, leur qualification professionnelle, la date de leur recrutement.

b) un registre des travailleurs temporaires, journaliers, saisonniers et à durée déterminée.

c) un registre dit «registre d'inspection» réservé aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions de l'article 162.

#### Article 169

Les employeurs ayant plusieurs établissements doivent tenir les registres visés à l'article précédent au siège de chaque établissement.

Certaines catégories d'entreprises pourront être dispensées, par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, de l'obligation de tenir ces registres en raison de leur faible importance, de leur situation ou de la nature de leur activité.

#### Article 170

Tout travailleur embauché doit faire l'objet dans les 25 jours d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service public de l'emploi.

Tout travailleur quittant une entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie par l'employeur dans les mêmes conditions mentionnant la date du départ de l'entreprise.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de ces déclarations ainsi que les dérogations qui pourront être autorisées en ce qui concerne certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs.

#### Article 171

Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort. Une ordonnance du Ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe les modalités de cette déclaration.

#### Article 172

Tout chef d'établissement doit faire parvenir au moins une fois par an, au service public de l'emploi, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les modalités de cette déclaration.

### TITRE X

## DIFFÉRENDS DU TRAVAIL

### CHAPITRE I

## DIFFÉRENDS INDIVIDUELS

#### Section 1

### Tribunaux du Travail

#### A. Organisation des Tribunaux du Travail

#### Article 173

Les Tribunaux du travail sont créés par décret; celui-ci détermine également leur ressort et leur siège ordinaire.

#### Article 174

Chaque Tribunal du travail comprend un Président, un Vice-Président et autant de juges, d'assesseurs et de greffiers que de besoin.

#### Article 175

Le siège du Tribunal se compose d'un Président, d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur, assistés d'un Officier du Ministère Public et d'un greffier.

#### Article 176

Les assesseurs des Tribunaux du Travail sont nommés par le Ministre de la Justice sur proposition des organisations les plus repré-

sentatives de travailleurs et d'employeurs après avis du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Les assesseurs sont assermentés.

#### Article 177

Le statut des magistrats et des agents de l'ordre judiciaire du Tribunal du Travail est le même que celui de ceux du Tribunal de Grande Instance.

### B. Compétences des Tribunaux du Travail

#### Article 178

En matière répressive, les Tribunaux du Travail connaissent des infractions à la législation du travail, à la législation sur la sécurité sociale et à leurs mesures d'exécution.

#### Article 179

Sous réserve d'autres dispositions du présent code, les Tribunaux du travail connaissent également:

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

b) des contestations nées à l'occasion du travail entre travailleurs ou entre employeurs régis par les dispositions du présent code du travail;

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

#### Section 2

#### Procédure

#### Article 180

Sans préjudice d'un règlement amiable facultatif toujours possible sous forme de conciliation devant l'inspection du travail, si les parties le souhaitent, la saisine directe du Tribunal du Travail est un droit pour le travailleur et pour l'employeur.

### A. Devant l'inspection du travail

#### Article 181

La procédure de règlement amiable facultatif devant l'inspection du travail est interruptive des délais de prescription prévue à l'article 71 du présent Code, dès réception de la demande de conciliation de l'inspection du travail, sous réserve toutefois que la demande devant le Tribunal du Travail, en cas de non conciliation, soit formée dans le délai maximum de 15 jours à compter du jour de réception du procès-verbal de conciliation partielle ou de non conciliation.

#### Article 182

L'inspecteur du travail procède à un échange de vues sur l'objet du litige et vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou les conventions collectives et le contrat individuel de travail.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter. Le mandataire peut être avocat, représentant syndical ou quelqu'un d'autre qui connaît parfaitement l'objet du litige. Le mandataire doit être en possession d'un écrit qui le désigne à cet effet.

#### Article 183

Ces échanges de vues font l'objet d'un procès-verbal, établi par l'inspecteur du travail, constatant l'accord ou la non-conciliation. Le procès-verbal est signé par les parties qui en reçoivent ampliation.

#### Article 184

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par Ordonnance du Président du Tribunal du Travail. Ou à défaut, par le Président du Tribunal de Grande Instance, prise à la requête de la partie la plus diligente, sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail.

L'exécution est poursuivie comme un jugement du Tribunal du Travail. Le Président du Tribunal compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

#### Article 185

L'inspecteur du travail prendra les dispositions nécessaires pour clôturer la procédure devant l'inspection du travail dans un délai maximum de 2 mois. Pour ce faire, l'affaire sera classée sans suite si le demandeur n'est pas présent ou représenté, sans motif valable à trois séances successives de conciliation. Lorsque le défendeur ne répond pas à trois convocations, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de carence.

#### Article 186

En cas d'échec total ou partiel de la tentative de conciliation prévue devant l'inspecteur du travail, le différend peut être soumis au Tribunal du Travail compétent.

### B. Devant le Tribunal du Travail

#### Article 187

L'action est introduite par une déclaration orale ou écrite au greffe du tribunal, inscrite sur un registre. Dans les dix jours de cette déclaration, le Président convoque les parties qui sont invitées à se présenter dans un délai qui ne peut excéder vingt jours. Cette convocation est adressée au domicile des parties par lettre recommandée. Elle contient le nom et la profession du demandeur, le jour et l'heure de la comparution, l'objet de la demande.

Le tribunal prendra toutes les dispositions nécessaires pour que l'affaire soit jugée dans un délai maximum de deux mois prenant cours à la date de la saisine.

#### Article 188

Les parties sont tenues de se présenter personnellement à l'heure fixée et au jour dit.

Elles peuvent se faire assister par un avocat, un autre employeur ou un autre travailleur de l'entreprise, un représentant du syndicat ou de l'union patronale. L'employeur peut être représenté par un de ses subordonnés ou par toute personne à qui il a donné pouvoir.

Si le défendeur n'est pas présent ou représenté à trois séances, sans justifier d'un cas de force majeure, l'affaire est jugée par défaut.

#### Article 189

L'audience est publique, les débats sont oraux. Le siège interroge les parties et entend les témoins cités. Il peut décider l'audition de toute personne pouvant éclairer le Tribunal, faire procéder à tout constat, décider si nécessaire une expertise, se faire communiquer tout document. Le tribunal examine les demandes reconventionnelles et en compensation.

Aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf si le tribunal décide par jugement motivé de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire. Le tribunal, une fois informé, prononce la clôture des débats.

Le jugement est prononcé séance tenante, sauf mise en délibéré. Le délibéré est secret. Le jugement est rendu alors à la prochaine audience. Il est motivé.

La minute signée est transcrite sur un registre, et copie en est délivrée aux parties.

### C. Voies de recours

#### Article 190

Le Tribunal peut ordonner l'exécution immédiate par provision, nonobstant appel.



Appel peut être fait dans les dix jours. Il est porté devant la Cour d'Appel. La défaillance de faire appel suspend l'exécution, sauf décision d'exécution provisoire. La procédure en appel est la même que devant le tribunal du travail: orale ou écrite.

L'arrêt rendu par la Cour d'Appel peut être soumis à la Cour Suprême et de Cassation, s'il est argué de ce que les juges ont violé les dispositions légales ou dénaturé les conventions liant les parties.

L'ensemble de la procédure en matière de différends du travail est gratuit. Le travailleur peut bénéficier de l'assistance judiciaire. L'exécution des décisions judiciaires, y compris celles portant réintégration sur l'accord des parties conformément à l'article 183 ou expulsion, peut être assortie d'astreintes.

## CHAPITRE II DIFFÉRENDS COLLECTIFS

### Article 191

Lorsqu'un conflit collectif du travail s'élève, chaque partie, au sein de l'entreprise ou de l'établissement et, éventuellement au sein de chacune des entreprises ou des établissements impliqués dans le conflit, doit proposer à l'autre partie des négociations en vue d'aboutir à un accord.

### Article 192

Tout employeur impliqué dans le conflit doit, par un rapport circonstancié, aviser immédiatement l'inspecteur du travail du ressort de l'existence du conflit.

En outre, l'inspecteur du travail doit être régulièrement informé du résultat des négociations engagées.

### Article 193

Lorsqu'il apparaît que le différend ne peut être réglé par voie de négociations directes, ni dans le cadre de la procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage, s'il en existe, l'inspecteur du travail convoque les parties dans les plus brefs délais et procède avec elles, en vue de la conciliation, à un échange de vue sur l'objet du litige.

### Article 194

Les parties doivent désigner le ou les représentants ayant qualité pour les représenter.

### Article 195

Lorsque l'une des parties ne comparait pas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de carence et convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder 48 heures.

### Article 196

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

### Article 197

Les accords de conciliation sont exécutoires par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent. Ils sont déposés, par l'inspecteur du travail, au greffe du Tribunal de Grande Instance du ressort du lieu du travail.

### Article 198

En cas d'échec total ou partiel, ou en cas de carence constatée dans les formes prévues à l'article 191, l'inspecteur du travail établit un rapport sur l'état du différend, précisant notamment les points sur lesquels le différend persiste.

Ce rapport accompagné de tous documents et renseignements utiles est transmis immédiatement au Ministre ayant le travail dans ses attributions, qui crée à son tour le conseil d'arbitrage.

### Article 199

Le conseil d'Arbitrage comprend un président et autant d'Assesseurs que de besoin.

Le conseil d'arbitrage est composé comme suit:

- 1) Le directeur général ayant le travail dans ses attributions ou son représentant, président;
- 2) un représentant des employeurs;
- 3) un représentant des travailleurs;
- 4) 2 personnalités désignées par le Ministre du travail en raison de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés par décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

Ne peuvent être désignées comme assesseurs des personnes qui ont participé à la conciliation, ou qui ont un intérêt direct dans le conflit.

### Article 200

Dans les quatre jours francs suivant le jour de la réception du dossier complet de l'affaire, le conseil d'arbitrage instruit le différend dont il est saisi et arrête une sentence arbitrale.

Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique des entreprises et celle des travailleurs intéressés par le conflit.

### Article 201

La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties. En cas de conciliation totale, la sentence arbitrale est exécutée immédiatement et le procès-verbal de conciliation est transmis au Tribunal du Travail pour apposer la formule exécutoire. En cas de non conciliation, le conflit est porté devant le Ministre ayant le travail dans ses attributions qui dispose de 4 jours pour concilier les parties.

### Article 202

En cas de conciliation totale devant le Ministre, l'accord est exécuté immédiatement et le procès-verbal de conciliation est également communiqué au Tribunal du Travail pour apposer la formule exécutoire.

Si aucune conciliation n'est obtenue au niveau du Ministre ayant le travail dans ses attributions, la partie la plus diligente saisit le Tribunal du Travail. Le Ministre communique immédiatement le dossier au Tribunal du Travail qui dispose de huit jours pour rendre son jugement.

### Article 203

Le Tribunal du Travail a les plus larges pouvoirs pour s'informer sur la situation économique des entreprises et celle des travailleurs intéressés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts notamment d'experts-comptables agréés, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

### Article 204

Le Tribunal du Travail se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur. Il se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le différend porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par des dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur et sur les conflits relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des conventions collectives et accords collectifs.

### Article 205

Le jugement par le Tribunal du Travail en matière de conflits devient immédiatement exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours.

Deux jours francs après la signification, l'accord de conciliation ou le jugement acquiert force exécutoire. Il met fin immédiatement à la grève et la fermeture de l'entreprise s'il en est intervenu.

#### Article 206

Les accords de différends collectifs sont déposés au greffe du tribunal et dans les bureaux de l'inspection du travail où communication peut être donnée au public. Ils doivent être affichés pendant trois mois dans les établissements concernés par le conflit.

#### Article 207

Lorsqu'un accord de conciliation ou un jugement du tribunal porte sur l'interprétation d'une clause d'une convention collective sur les salaires ou les conditions de travail, cet accord ou ce jugement produira les effets d'une convention collective du travail.

#### Article 208

Sont interdits toute grève et tout lock-out avant épuisement des procédures fixées par la présente réglementation, ou en violation d'un accord de conciliation ou d'un jugement ayant acquis force exécutoire.

#### Article 209

Pendant la durée de la grève ou du lock-out, chacune des parties conserve le droit d'inviter l'autre partie à reprendre les négociations en vue de mettre fin au conflit ou de requérir à cet effet les bons offices de l'autorité compétente. Dans ce dernier cas, la procédure prévue au présent chapitre est à nouveau ouverte.

#### Article 210

Une ordonnance ministérielle fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent chapitre.

### CHAPITRE III

## DROIT DE GRÈVE

#### Section 1

Dispositions générales – Champ d'application – Définitions

#### Article 211

Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, le droit de grève est admis pour tous les travailleurs organisés dans un syndicat ou pas.

#### Article 212

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. Le lock-out est une fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit du travail.

#### Article 213

La grève est légale quand:

a) elle est réalisée par un groupe de travailleurs après avis conforme de la majorité simple des effectifs de l'établissement ou de l'entreprise;

b) elle a pour objet de promouvoir ou de défendre les intérêts économiques, professionnels, sociaux ou moraux communs des travailleurs;

c) elle survient après l'accomplissement des formalités prévues au présent chapitre;

d) le délai de préavis a été observé.

#### Article 214

Tout recours à la grève ou au lock-out doit être précédé d'un préavis de 6 jours francs adressé à l'inspection du travail du res-

sort. Toutefois, les travailleurs qui n'adhèrent pas à la décision de grève restent en service.

#### Section 2

### Restrictions à l'exercice du droit de grève

#### Article 215

L'exercice du droit de grève est subordonné à l'épuisement de tous les moyens pacifiques de règlement du conflit avec l'employeur.

#### Article 216

Pendant la durée de la grève, les négociations doivent se poursuivre entre les parties ou sous les auspices d'un médiateur désigné de commun accord par les parties ou à défaut, par le Gouvernement. En cas d'échec de la médiation, il est fait appel au conseil d'arbitrage prévu à l'article 199 du présent code.

#### Article 217

Pendant la grève, les travailleurs en grève sont tenus d'assurer les services minima dans l'entreprise.

Par les services minima, il faut entendre 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.

#### Article 218

Pour l'application des dispositions de l'article 217, la désignation des travailleurs chargés du fonctionnement des services et activités visés incombe à l'employeur après consultation de l'organe syndical, ou à défaut de ce dernier, du conseil d'entreprise.

#### Article 219

La grève pratiquée en violation des dispositions qui précèdent constitue une faute lourde justifiant la rupture du contrat à compter du jour de la cessation de travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Le lock-out pratiqué en violation desdites dispositions entraîne pour l'employeur, l'obligation de payer aux travailleurs, les journées de travail perdues de ce fait.

#### Section 3

### Les effets de la grève

#### Article 220

La grève légale suspend pour tout le temps qu'elle dure, les contrats de travail des employés en grève.

#### Article 221

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 et ne peut être repoussée que pour des raisons d'impératifs techniques prévus.

#### Article 222

Durant les procédures de conciliation, d'arbitrage ou d'instance judiciaire, aucune des parties ne pourra exercer des représailles contre l'autre, ni l'empêcher d'exercer ses droits légitimes.

#### Article 223

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions précisera les modalités d'application du présent chapitre.

**TITRE XI**  
**RELATIONS PROFESSIONNELLES**

**CHAPITRE I**  
**CONVENTIONS COLLECTIVES**

*Section 1*  
**Nature et validité**

**Article 224**

La convention collective est un accord ayant pour objet de régler les relations entre employeurs et travailleurs d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, d'une ou plusieurs branches d'activités.

Cet accord est conclu entre:

- d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats, des groupements professionnels de travailleurs ou des travailleurs d'une entreprise et,
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

**Article 225**

Les représentants des organisations syndicales ou tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisme qu'ils représentent, en vertu:

- soit des stipulations statutaires de cette organisation;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation;
- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut des stipulations statutaires d'une délibération spéciale de mandats spéciaux, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

**Article 226**

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.

**Article 227**

La négociation d'une convention collective a lieu à la demande de l'une des organisations d'employeurs et travailleurs intéressés, au sein d'une commission dont la composition est déterminée par un accord des parties.

Cette commission comprendra un nombre égal de représentants des organisations des travailleurs et des représentants des organisations d'employeurs. Deux représentants du Ministre ayant le travail dans ses attributions participent aux travaux à titre consultatif.

Les règles de fonctionnement de ladite commission seront déterminées par un règlement d'ordre intérieur élaboré et adopté par les parties.

**Article 228**

La convention collective peut comporter toute disposition non contraire à la législation en vigueur, concernant notamment:

- le libre exercice du droit syndical;
- les salaires applicables par catégories professionnelles;
- les conditions d'embauchage et le licenciement des travailleurs;
- la durée de la période d'essai et celle du préavis;
- les congés payés;
- les modalités de prestation des heures supplémentaires et leurs taux;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité;

- les indemnités de déplacement;
- les conditions générales de la rémunération au rendement;
- lorsqu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible;
- la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;
- formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;
- l'organisation, la gestion et le financement des services médicaux et sociaux;
- et en général, toutes dispositions ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée.

En outre elle comprend des dispositions concernant:

- le lieu et la date de sa conclusion;
- les noms et qualités des contractants et signataires;
- son objet;
- son champ d'application professionnel et territorial;
- sa date d'entrée en vigueur et sa durée;
- la procédure de démission, de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention;
- la procédure de conciliation et d'arbitrage à observer pour le règlement des différends entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

**Article 229**

La convention collective est établie en autant d'exemplaires qu'il y a de parties et signée par tous les contractants.

Elle est soumise au visa du Ministre ayant le travail dans ses attributions qui exige le retrait ou la modification des clauses contraires à la législation et à la réglementation en vigueur.

**Article 230**

La convention collective est, après visa, déposée au greffe du Tribunal du Travail territorialement compétent, où à défaut, au greffe du Tribunal de Grande Instance où communication peut être donnée à toute personne intéressée.

Le dépôt est effectué par le président de la commission en triple exemplaire et sans frais. Deux exemplaires de la convention sont adressés immédiatement par la secrétaire du Tribunal ou du Ministre ayant le travail dans ses attributions. La convention collective est publiée, sans frais, au Bulletin Officiel.

**Article 231**

Dans toute entreprise à laquelle la convention s'applique, l'employeur doit, dès son entrée en vigueur, afficher la convention en un endroit réservé à cet effet, très visible et facilement accessible aux travailleurs.

L'employeur porte la convention collective à la connaissance de tout travailleur, préalablement à l'engagement dans son entreprise.

Toute association ayant conclu une convention collective doit veiller à ce que ses membres visés par celle-ci puissent, dès que possible, avoir connaissance de son texte et de la note explicative jointe à la convention, si les parties en établissent une.

**Article 232**

Toute convention peut être révisée dans les formes et les conditions qu'elle prévoit.

Les articles 224 à 231 sont applicables en cas de révision d'une convention collective. La publication de l'acte de révision au Bulletin Officiel est obligatoire. Elle se fait sans frais.

**Article 233**

En cas de divergence entre le texte de différents exemplaires de la convention collective, l'original déposé au greffe du tribunal fait foi, à l'exclusion de tout autre texte.

**Article 234**

La convention collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire. Elle est applicable pendant une durée déterminée ou une durée indéterminée. Sa durée ne peut être inférieure à 2 ans ni supérieure à 5 ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties sous réserve des dispositions du présent article, et conformément à la procédure prévue à l'article 236 ci-dessous.

### Section 2

#### Adhésion – Démission – Dénonciation

##### Article 235

Tout employeur et toute association professionnelle d'employeurs et de travailleurs qui ne sont pas parties à une convention collective peuvent y adhérer.

Les parties qui adhèrent à une convention collective doivent notifier par écrit cette adhésion au greffe du Tribunal où le dépôt de la convention a été effectué.

L'adhésion doit être globale, elle ne peut être conditionnelle.

##### Article 236

La démission de tout groupement, membre ou adhérent, ainsi que la dénonciation s'effectuent dans les mêmes conditions.

Toutefois, la faculté de dénoncer la convention est réservée aux seules parties signataires et ne peut être exercée avant l'expiration d'un délai de 2 ans, à compter du jour de la signature de la convention, sauf en cas de force majeure.

##### Article 237

Toute modification, toute adhésion, toute démission et toute dénonciation d'une convention sont portées à la connaissance du Ministre ayant le travail dans ses attributions par les soins du greffe du tribunal compétent.

### Section 3

#### Effets

##### Article 238

La convention collective a force obligatoire pour tous les contractants, pour les personnes physiques ou morales qu'ils représentent et pour celles qui sont ou deviennent membres des associations professionnelles contractantes.

Les dispositions d'une convention collective sont applicables à tous les travailleurs des catégories intéressées, employées dans l'entreprise ou les entreprises visées par la convention collective, sauf disposition contraire de celle-ci.

##### Article 239

Les dispositions de la convention collective sont applicables notwithstanding les dispositions contraires des contrats individuels de travail et des règlements d'entreprise ou toutes autres dispositions contraires convenues entre les employeurs et les travailleurs. Ces dispositions sont réputées remplacées par les dispositions de la convention collective.

Ne sont pas réputées contraires aux dispositions de la convention collective celles qui sont considérées comme plus favorables pour les travailleurs qui en sont bénéficiaires.

##### Article 240

Les dispositions d'une convention collective ne peuvent restreindre les avantages résultant pour les travailleurs, de conventions collectives dont le champ d'application est plus large.

La convention collective détermine dans quelle mesure les conventions collectives déjà existantes entre les parties ou certaines d'entre elles, et d'application plus limitée, restent en vigueur.

### Article 241

La convention collective conserve force obligatoire pour les associations professionnelles résultant de la scission d'une association qui était partie à la convention.

En cas de fusion ou de fédération d'associations professionnelles, dont une est partie à une convention collective, celle-ci étend sa force obligatoire à toute association professionnelle, ainsi qu'à ses membres, appartenant à l'organisme nouveau, dans les limites du champ d'application de la convention.

### Section 4

#### Conventions collectives d'entreprises ou d'établissements

##### Article 242

Des conventions concernant une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs établissements peuvent être conclues entre, d'une part, un ou plusieurs employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats des travailleurs ou, à défaut, des délégués du personnel. La représentativité des parties à la négociation est appréciée au sein de l'entreprise.

Les conventions d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement considéré les dispositions des conventions collectives.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 224 à 234 et 235 à 241 s'appliquent aux conventions prévues au présent article.

### Section 5

#### Exécution

##### Article 243

Les travailleurs ou les employeurs liés par une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

##### Article 244

Le travailleur individuel peut exiger de l'employeur qu'il respecte à son égard la convention collective qui lui est applicable.

L'employeur individuel signataire ou qui a adhéré à une convention collective, peut en son nom propre, exiger de l'autre partie, c'est-à-dire du travailleur ou du syndicat auquel ce dernier a adhéré, le respect des engagements pris.

Le syndicat des travailleurs et l'union patronale liés par une convention collective peuvent exiger de l'autre partie ainsi que de leurs propres adhérents, sans avoir reçu mandat exprès de ceux-ci, le respect des engagements pris.

Les parties peuvent réclamer des dommages-intérêts en cas d'inexécution des dispositions du présent article.

### Section 6

#### Dispositions diverses

##### Article 245

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail peut, à défaut, ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession ou pour une ou plusieurs branches d'activités.

##### Article 246

Lorsque le personnel des établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives pourront être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

## CHAPITRE II CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

### Article 247

Un Conseil National du Travail est constitué à titre consultatif auprès du Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le Conseil National du Travail est présidé par le Ministre ayant le travail dans ses attributions ou son représentant. Il comprend, en nombre égal:

- des représentants du Gouvernement;
- des représentants des travailleurs;
- des représentants des employeurs.

Par sa composition tripartite, le Conseil National du Travail est un organe hautement représentatif qui exprime par consensus la volonté des partenaires sociaux. Ses avis sont donc déterminants.

### Article 248

Les membres du Conseil National du Travail sont nommés par ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

A défaut d'organisations pouvant être considérées comme suffisamment représentatives, la désignation des membres représentant les travailleurs et les employeurs est faite directement par le Ministre ayant le travail dans ses attributions en veillant à la représentativité des groupements professionnels importants.

Les membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

### Article 249

Le Conseil National du Travail est obligatoirement saisi pour:

- 1) 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.
- 2) examiner toute question relative au travail, à la main-d'œuvre et à l'emploi.
- 3) émettre son avis et formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.
- 4) émettre son avis sur toutes questions relatives à la conclusion et à l'application des dispositions légales ou conventionnelles et notamment sur leurs incidences économiques.

Dans ce dernier cas, le Conseil s'adjoit obligatoirement des conseillers techniques en la matière, s'il n'en compte pas parmi ses membres.

Le Conseil National du Travail peut également émettre son avis sur toutes questions en rapport avec sa mission et qui seraient soulevées par l'une des parties.

### Article 250

Le Conseil National du Travail peut créer en son sein des commissions chargées d'analyser des questions techniques intéressant le monde du travail et de l'emploi.

### Article 251

Le Conseil National du Travail peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission. Il peut également, dans les mêmes conditions, appeler, à titre consultatif, des fonctionnaires ou des personnalités techniquement qualifiées; ces fonctionnaires ou personnalités expriment leur avis mais ne prennent pas part au vote.

### Article 252

Le Conseil National du Travail se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation du Ministre ayant le travail dans ses attributions ou de son représentant.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions d'organisation et le fonctionnement du Conseil National du Travail.

## CHAPITRE III CONSEIL D'ENTREPRISE

### Article 253

Le Conseil d'entreprise est obligatoire pour toute entreprise ou établissement totalisant 20 travailleurs permanents ou plus.

L'initiative de son organisation incombe à l'employeur. En cas d'abstention, il peut être mis en demeure de le faire par l'inspecteur du travail.

### Article 254

Le conseil d'entreprise comprend:

1. l'employeur ou son délégué;
2. les représentants élus du personnel.

### Article 255

Les représentants du personnel sont élus chaque année au scrutin secret. Ils sont rééligibles. Il est élu autant de suppléants que de titulaires qui interviennent en cas d'absence ou d'empêchement de ceux-ci. Tous les travailleurs, constituant un seul collège électoral, sont électeurs à la seule exception de ceux qui représentent l'employeur et ont reçu de lui une délégation de pouvoir. Sont éligibles les travailleurs électeurs ayant plus d'une année d'ancienneté.

Les représentants dont le mandat est venu à expiration restent en fonction jusqu'à la date des élections des nouveaux représentants.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions précisera les modalités d'application du présent article.

La même ordonnance fixera le nombre de représentants du personnel proportionnellement aux effectifs des entreprises ainsi qu'aux catégories professionnelles.

### Article 256

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des représentants du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence de l'inspecteur du travail, qui statue d'urgence.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours judiciaire devant le Tribunal du Travail.

### Article 257

Toute entrave apportée à la libre élection des membres du conseil d'entreprise représentant les travailleurs ou à l'exercice régulier de leurs fonctions notamment en violation des procédures disciplinaires prévues par les dispositions de l'article 253 fait l'objet de sanctions pénales.

### Article 258

Tout licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement d'un représentant du personnel au conseil d'entreprise ou de leurs suppléants; envisagé par l'employeur ou son représentant, doit être soumis à l'accord de l'Inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail organise obligatoirement une séance de conciliation au cours de laquelle il vérifie s'il y a faute professionnelle ou si la demande d'autorisation de licenciement a un rapport avec le mandat détenu ou brigué par le représentant du personnel ou son suppléant.

S'il est prouvé qu'il n'y a pas faute professionnelle ou qu'il y a un lien entre la demande de licenciement et le mandat, l'autorisation est refusée en cas de non conciliation.

Par contre, s'il y a faute professionnelle ou s'il n'y a pas lien entre la demande de licenciement et le mandat et à défaut de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non conciliation et autorise le licenciement.

Ces dispositions sont également applicables au candidat représentant du personnel pendant la période qui s'étend de la remise des listes au chef d'établissement à la date du scrutin. Toutefois, l'employeur peut prononcer immédiatement la suspension de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La décision de l'inspecteur du travail doit être motivée. Elle peut faire l'objet d'un recours judiciaire devant le Tribunal du Travail.

Le licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement infligé au représentant du personnel au conseil d'entreprise ou à leurs suppléants, sans autorisation de l'inspecteur du travail, sont réputés nuls. Les salaires qui leur étaient dus, depuis le jour du licenciement ou pendant la période de sanction jusqu'au jour de l'accord de l'inspection du travail leur sont payés.

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions déterminera les modalités d'application du présent article.

#### Article 259

Le conseil d'Entreprise a pour mission d'assurer un contact permanent entre l'employeur et son personnel en donnant à celui-ci l'occasion de:

1) présenter ses desiderata ainsi que des éventuelles réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire;

2) communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ainsi qu'à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale;

3) négocier des conventions d'entreprises, donner des avis sur les règlements d'entreprises et le plan des congés.

#### Article 260

Le conseil d'entreprise se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation et sous la présidence de l'employeur ou de son délégué.

Il peut également être réuni en raison des circonstances exceptionnelles, à la demande de la majorité des représentants du personnel.

#### Article 261

L'employeur accorde aux représentants du personnel au conseil d'entreprise, à la demande de la majorité de ceux-ci, une heure par trimestre pour réunir le personnel. La date, l'ordre du jour et les autres modalités de l'organisation de cette réunion sont convenus avec l'employeur. Celui-ci peut participer lui-même ou s'y faire représenter.

#### Article 262

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

#### Article 263

L'employeur est tenu d'établir ou de faire établir un procès-verbal de chaque réunion du conseil d'entreprise. Un exemplaire du dit procès-verbal est adressé à l'inspection du travail. L'original est conservé par l'employeur dans un dossier spécial tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail.

### CHAPITRE IV

## ORGANISATION PROFESSIONNELLE

### Section 1

#### Liberté Syndicale

#### Article 264

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

#### Article 265

Aucune autorisation préalable n'est requise pour constituer une organisation professionnelle à condition de remplir les formalités prévues par le présent code et ses règlements d'application.

#### Article 266

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs dirigeants, de désigner leurs préposés, d'organiser leur

gestion et leurs activités et de formuler leur programme d'action, sous réserve des dispositions des articles 269 à 274 ci-après.

#### Article 267

Tout employeur ou travailleur, sans distinction aucune, à le droit de s'affilier à une organisation professionnelle. A tout moment, tout membre d'une organisation professionnelle peut s'en retirer nonobstant toute clause contraire des statuts.

Toute personne qui se retire d'une organisation professionnelle conserve le droit d'être membre des organismes de secours mutuel ou retraite à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

#### Article 268

Le droit syndical s'exerce librement notamment pour l'affichage des communications, la tenue des réunions et la collecte des cotisations.

Les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Il est interdit à tout employeur:

a) de subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou non affiliation à un syndicat quelconque ou à un syndicat déterminé.

b) de congédier un travailleur ou de lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.

#### Article 269

Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent s'abstenir de tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

### Section 2

#### Constitution des syndicats

#### Article 270

Les syndicats doivent compter au moins:

- 5 membres pour les syndicats d'employeurs;
- 50 membres pour les syndicats de travailleurs.

#### Article 271

Peut faire partie d'un syndicat quiconque ou qui a exercé une profession ou un métier et est âgé de plus de 18 ans sans distinction de sexe ou de nationalité. Les mineurs de moins de 18 ans ne peuvent adhérer aux syndicats sans autorisation expresse parentale ou tutélaire.

#### Article 272

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer leurs statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Copie des statuts et de l'état nominatif des membres chargés de l'inspection du travail du lieu où le syndicat est établi et auprès du notaire du Ministère de la Justice.

#### Article 273

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat sont soumis aux mêmes formalités que ci-dessus.

#### Article 274

Les statuts d'un syndicat doivent contenir obligatoirement les dispositions indiquant clairement:

- 1) la dénomination du syndicat;
- 2) son siège;
- 3) ses objectifs;
- 4) les conditions d'admission et d'exclusion des membres;
- 5) le mode d'élection du comité, de son mandat, son mode de renouvellement;

- 6) la périodicité de ses assemblées et la procédure de leurs délibérations;
- 7) le taux des cotisations de départ ainsi que les modalités de paiement;
- 8) la procédure à suivre pour la tenue des comptes;
- 9) la procédure prévue pour la modification des statuts;
- 10) la procédure de dissolution du syndicat et de la répartition de ses biens sociaux.

#### **Article 275**

Les membres chargés de l'administration et de la direction d'un syndicat doivent:

- 1) être âgés de 25 ans au moins;
- 2) savoir lire et écrire;
- 3) ne pas avoir encouru une condamnation à une peine définitive sans sursis privative de liberté dépassant 6 mois de servitude pénale;
- 4) exercer la profession ou le métier depuis au moins 1 an.

### **Section 3**

#### **Enregistrement des syndicats**

#### **Article 276**

Dans les 45 jours suivant la date de production des pièces visées à l'article 272, le Ministre ayant le travail dans ses attributions prend une ordonnance d'enregistrement du syndicat si les conditions stipulées aux articles 270 à 275 sont remplies.

#### **Article 277**

Le refus d'enregistrement doit être motivé et ne peut intervenir que si les dispositions légales ou réglementaires sur la constitution du syndicat ne sont pas respectées.

En cas de refus d'enregistrement ou encore si aucune décision n'est intervenue dans un délai de trois mois à partir de la demande d'enregistrement, un recours est ouvert devant la Cour Suprême et de Cassation statuant en dernier ressort. Le cas échéant, la Cour ordonne l'enregistrement.

### **Section 4**

#### **Droits et obligations des syndicats**

#### **Article 278**

Les syndicats légalement enregistrés jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux des biens, meubles et immeubles.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

#### **Article 279**

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'œuvres au profit de leurs membres.

#### **Article 280**

Le patrimoine des syndicats est insaisissable.

#### **Article 281**

Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous les autres syndicats, société, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre 11 titre XI du présent code.

#### **Article 282**

Les responsables des syndicats à tous les niveaux ne peuvent pas faire l'objet de poursuites judiciaires, administratives ou autres suite à l'exercice correct des droits syndicaux leur reconnus par la loi.

#### **Article 283**

Les syndicats ont l'obligation:

- 1) de fournir toutes informations que le Ministre ayant le travail dans ses attributions sollicite, en tant qu'il s'agit exclusivement des activités syndicales;
- 2) de respecter les lois et règlements en vigueur, notamment dans le domaine des relations professionnelles.

### **Section 5**

#### **Union des syndicats**

#### **Article 284**

Plusieurs syndicats peuvent fusionner pour former un nouveau syndicat. Plusieurs syndicats peuvent former une fédération ou une confédération.

#### **Article 285**

Ces unions, fédérations ou confédérations sont régies par les dispositions du présent Code en tant qu'elles leur sont applicables.

#### **Article 286**

Les unions, fédérations ou confédérations doivent faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 272, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérant à l'union sont représentés dans le Conseil d'Administration et dans les Assemblées Générales.

#### **Article 287**

Tout syndicat affilié à une fédération ou à une confédération peut s'en retirer à n'importe quel moment, pourvu que la majorité des membres en ait décidé ainsi.

### **Section 6**

#### **Cessation d'activités et dissolution des syndicats**

#### **Article 288**

Nul syndicat ne peut subsister s'il ne justifie pas du nombre des membres prévu à l'article 270.

#### **Article 289**

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. Toutefois le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut demander à la Cour Suprême et de Cassation la suspension ou la dissolution d'un syndicat qui ne remplit pas les obligations visées à l'article 283 ou qui se livre à des activités étrangères aux fins prévues par le présent code.

#### **Article 290**

En cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

A défaut de dispositions statutaires et en l'absence de décision de l'Assemblée Générale, l'actif du syndicat ne peut être transféré, sous forme de don, qu'à une autre organisation similaire, légalement constituée ou à des œuvres d'assistance ou de prévoyance sociale.

## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **Article 291**

Une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions, prise après avis du Conseil National du Travail, fixera, en cas de besoin, les modalités d'application du présent titre.

## TITRE XII

### PÉNALITÉS

#### Article 292

Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 2, 81, 103, 115 et 269 ainsi que leurs mesures d'exécutions sont punis d'une amende de 2500 à 5000 francs et, en cas récidive, de 5000 à 10000 francs.

#### Article 293

Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 17, 156, 208, 257 et 268 ainsi que leurs mesures d'exécution sont punis d'une amende de 5.000 Francs à 10000 francs et en cas de récidive de 10.000 à 20.000 Francs.

#### Article 294

La violation des dispositions de l'article 146 est punie d'une amende de 5.000 à 10.000 francs et, en cas de récidive, de 10.000 à 20.000 francs. L'amende sera accompagnée éventuellement de la fermeture provisoire de l'entreprise lorsque la santé des travailleurs est compromise.

#### Article 295

Les amendes imposées pour violation des dispositions du code du travail ne sont pas majorées de décimes légaux.

#### Article 296

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder 10 fois les taux minima prévus ci-dessus.

#### Article 297

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

#### Article 298

Les entreprises sont civilement responsables des amendes prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

#### Article 299

L'amende est proposée par l'inspecteur du travail. Ce dernier transmet pour compétence au Tribunal du Travail le procès-verbal de constat d'infraction en cas de contestation de l'amende.

## TITRE XIII

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

#### Article 300

En attendant la couverture par la sécurité sociale, la femme salariée en congé de maternité est prise en charge par son employeur, en ce qui concerne les soins médicaux. En outre, elle bénéficie d'une indemnité de maternité calculée sur base de la moitié d'une indemnité du salaire moyen mensuel en espèce qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ainsi qu'au maintien des avantages en nature, s'il en existe.

#### Article 301

En attendant la création de l'assurance-maladie, l'employeur supporte les soins médicaux accordés au travailleur et à sa famille ainsi que l'indemnité journalière de maladie calculée sur la base des deux tiers du salaire moyen mensuel en espèce qu'il percevait avant la maladie, l'accident, la grossesse ou l'accouchement.

La fourniture des prestations prévues au présent article est limitée à trois mois par année civile.

#### Article 302

En cas de suspension du contrat de travail par la suite de la maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, le travailleur et sa famille conservent le droit, pendant 3 mois à compter du commencement de la suspension du contrat, au logement ainsi qu'aux avantages en nature s'il en existe, à charge de l'employeur en attendant la création d'une assurance-maladie.

#### Article 303

En attendant la création de l'assurance-maladie, l'employeur a l'obligation de faire transporter immédiatement à ses frais jusqu'à la formation médicale la plus proche, la personne ayant droit à des soins, si son état le permet, et que l'intéressé ne peut sans inconvénient se déplacer par ses propres moyens.

#### Article 304

Les dispositions du présent code s'appliquent immédiatement aux contrats de travail en cours, sans toutefois qu'elles aient pour effet de diminuer les avantages acquis par les travailleurs concernés.

#### Article 305

Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent code, notamment:

1. l'ordonnance du 16 avril 1942 sur les unions professionnelles.
2. l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966 portant promulgation du Code du Travail au Burundi.
3. l'article 92, littéra e, de la loi n° 1/004 du 14 janvier 1987 sur la compétence matérielle de la Cour Administrative.
4. le décret du 25 juin 1949 sur l'Inspection du Travail, tel que modifié à ce jour.
5. le décret du 8 janvier 1952 sur l'Inspection du Travail, tel que modifié à ce jour.
6. le décret du 27 juillet 1955 sur le règlement d'entreprise;
7. le décret du 14 mars 1957 sur la durée du travail, tel que modifié à ce jour.
8. le décret du 29 juillet 1957 sur le contrat d'apprentissage.
9. le décret du 18 mai 1959 sur le règlement des conflits du travail, tel que modifié à ce jour.

#### Article 306

Les dispositions antérieures qui ne sont pas contraires au présent code restent en vigueur jusqu'à la date de leur expresse abrogation.

#### Article 307

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions est chargé de l'application du présent décret-loi qui entre en vigueur le jour de sa signature.



## Dispositions réglementaires

Note. Il est repris à cet endroit des textes de niveau législatif et réglementaire qui, n'ayant pas été explicitement abrogés par le décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail, restent toujours en vigueur et ceux qui sont ultérieurs audit décret-loi sont destinés à le mettre en application. Leur recensement suit un ordre chronologique.

Arrêté du gouverneur général — 4 avril 1899.....	35
Décret présidentiel — 22 octobre 1921.....	36
Ordonnance — n° 22/487 — 1 <sup>er</sup> octobre 1959.....	36
Ordonnance législative du Ruanda-Urundi — n° 222/308 — 2 novembre 1960.....	37
Ordonnance législative du Ruanda-Urundi — n° 222/344 — 8 décembre 1960.....	37
Arrêté ministériel — n° 110/13 — 12 février 1966.....	38
Ordonnance ministérielle — n° 110/362 — 16 décembre 1966.....	39
Ordonnance ministérielle — n° 110/363 — 16 décembre 1966.....	40
Ordonnance ministérielle — n° 110/364 — 16 décembre 1966.....	40
Ordonnance ministérielle — n° 110/365 — 16 décembre 1966.....	41
Ordonnance ministérielle — n° 110/40 — 24 avril 1968.....	42
Ordonnance ministérielle — n° 110/144 — 24 novembre 1970.....	43
Ordonnance ministérielle — n° 110/59 — 30 avril 1971.....	47
Ordonnance ministérielle — n° 110/170 — 18 novembre 1971.....	48
Ordonnance ministérielle — n° 110/172 — 18 novembre 1971.....	49
Ordonnance ministérielle — n° 110/171 — 23 novembre 1971.....	49
Ordonnance ministérielle — n° 630/137 — 28 juin 1977.....	49
Ordonnance ministérielle — n° 630/134 — 4 juillet 1978.....	50
Ordonnance ministérielle — n° 630/136 — 12 juillet 1978.....	52
Ordonnance ministérielle — n° 630/116 — 9 mai 1979.....	52
Ordonnance ministérielle — n° 630/117 — 9 mai 1979.....	53
Convention collective — 3 avril 1980.....	56
Ordonnance ministérielle — n° 630/297 — 10 décembre 1980.....	59
Ordonnance ministérielle — n° 630/1 — 5 janvier 1981.....	59
Décret — n° 100/18 — 3 février 1984.....	61
Ordonnance ministérielle — n° 650/22 — 17 février 1984.....	61
Ordonnance ministérielle — n° 650/277 — 28 octobre 1985.....	63
Ordonnance ministérielle — n° 650/287 — 7 novembre 1985.....	63
Ordonnance ministérielle — n° 650/296 — 15 novembre 1985.....	64
Ordonnance ministérielle — n° 650/297 — 15 novembre 1985.....	64
Ordonnance ministérielle — n° 650/298 — 15 novembre 1985.....	64
Décret présidentiel — n° 100/49 — 11 juillet 1986.....	65
Ordonnance ministérielle — n° 650/329 — 27 août 1987.....	65
Ordonnance ministérielle — n° 650/11/88 — 30 avril 1988.....	66
Décret — n° 100/004 — 8 janvier 1990.....	66
Décret — n° 100/122 — 23 août 1990.....	67
Ordonnance ministérielle — n° 660/161 — 3 juin 1991.....	68
Ordonnance ministérielle — n° 660/351/91 — 9 novembre 1991.....	69
Ordonnance ministérielle — n° 660/086/92 — 17 février 1992.....	69
Ordonnance ministérielle — n° 660/570/65 — 25 octobre 2004.....	70
Ordonnance ministérielle — n° 570/423 — 30 avril 2006.....	71
Décret — n° 100/182 — 17 juillet 2006.....	71

### 4 avril 1899. — ARRÊTÉ DU GOUVERNEUR GÉNÉRAL — Obligations des employeurs en cas de décès de travailleurs à leur service.

(R.M., p. 78)

Note. Cet Arrêté a été:

— rendu exécutoire au Burundi par O.R.U. n° 36 du 2 juin 1925 (B.O.R.U., n° 3, supp., p. 38);

— modifié par Ord. n° 125/Cont. du 8 décembre 1936 (B.A., p. 618) rendue exécutoire au Burundi par O.R.U. n° 10/Cont. du 24 février 1937 (B.O.R.U., p. 45).

#### Article 1

(Ord. du 8 décembre 1936). — «Sans préjudice aux prescriptions de l'article 46, livre 1, du Code civil (congolais), les maîtres ou patrons résidant dans un centre d'occupation administrative sont, au cas où des personnes à leur service ou sous leur direction viendraient à décéder au même endroit, tenus d'en aviser, au plus tard dans les quatre heures de la constatation du décès, soit le commissaire de police, soit l'administrateur territorial ou son remplaçant, soit le fonctionnaire ou l'agent territorial du lieu, selon qu'ils résident dans une circonscription urbaine, dans un chef-lieu de territoire ou dans un

autre centre d'occupation administrative situé en dehors d'une circonscription urbaine.

#### Article 2

En tous autres lieux, les maîtres ou patrons sont tenus d'aviser la plus proche des autorités ci-dessus indiquées, par premier courrier.

#### Article 3

L'avis prévu par les articles 1<sup>er</sup> et 2 indiquera le lieu, le jour et l'heure approximative du décès. Il sera, autant que possible, accompagné d'un certificat médical renseignant la cause du décès.

#### Article 4

Les infractions au présent arrêté seront punies au maximum de sept jours de servitude pénale et de 200 francs d'amende ou d'une de ces peines seulement.

---

### 22 octobre 1921. – DÉCRET PRÉSIDENTIEL — Rémunérations illicites.

(B.O., p. 834)

Note. Le décret est applicable au Burundi en vertu du D. du 10 juin 1929 (B.O., p. 716).

#### Article 1

Toute personne au service de tiers qui aura sollicité directement ou par personnes interposées des offres, promesses, dons ou présents, comme condition ou récompense, soit pour faire un acte même juste de son emploi, soit pour faire dans l'exercice de son emploi un acte injuste, soit pour s'abstenir de faire un acte qui rentrerait dans l'exercice de son emploi, sera punie d'une servitude pénale de huit jours à un mois, et d'une amende de 100 à 500 francs, ou d'une de ces peines seulement.

#### Article 2

Si elle a, directement ou par personne interposée, agréé des offres ou des promesses, reçu des dons ou des présents, soit pour faire un acte même juste de son emploi, soit pour faire dans l'exercice de son emploi un acte injuste, soit pour s'abstenir de faire un acte qui rentrerait dans l'exercice de son emploi, elle sera punie d'une servitude pénale de huit jours à trois mois et d'une amende double de la valeur des promesses agréées ou des choses reçues sans que ladite amende puisse être inférieure à 200 francs, ou d'une de ces peines seulement.

#### Article 3

Si à la suite d'offres ou de promesses agréées, de dons ou de présents reçus, directement ou par personnes interposées, elle a fait dans l'exercice de son emploi un acte injuste ou s'est abstenue de faire un acte qui rentrerait dans l'exercice de son emploi, elle sera punie d'une servitude pénale de trois mois à deux ans et d'une amende double de la valeur des promesses agréées ou des choses reçues sans que ladite amende puisse être inférieure à 500 francs ou d'une de ces peines seulement.

#### Article 4

Dans les cas prévus aux articles 2 et 3, la confiscation des choses livrées au coupable ou du montant de leur valeur sera toujours prononcée.

La Colonie peut réclamer les sommes, biens ou valeurs provenant des infractions visées aux mêmes articles à tous ceux qui les recueilleraient à cause de mort. La preuve de l'origine et du montant des gains illicites peut être faite par toutes voies de droit. L'action est prescrite dix ans après le décès de l'auteur des ayants droit à la succession.

#### Article 5

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux menues gratifications et pourboires d'usage accordés spontanément aux ouvriers, domestiques et gens de service.

---

### 1<sup>er</sup> octobre 1959. – ORDONNANCE n° 22/487 — Conciliation et arbitrage des conflits collectifs du travail-Entreprises de transport-Mesures d'exécution.

(B.A., 1959, p. 2426)

Note. L'alinéa 3 de l'article 12 du décret du 18 mai 1959 a été abrogé par l'article 217 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail du Burundi relatif à la limitation du droit de grève.

#### Article 1

Dans les entreprises de transport, les prestations visées à [l'alinéa 3 de l'article 12 du décret du 18 mai 1959] sont celles qui ont pour but:

- a) la production, la transformation, la transmission et la distribution de l'énergie électrique et de la force motrice nécessaire au fonctionnement de l'entreprise réduit aux prestations énumérées ci-dessous, même si cette fourniture est assurée par une autre entreprise;
- b) la production et la distribution d'eau potable. Le bénéfice de ces fournitures sera en outre assuré à toutes les personnes ou entreprises qui en jouissaient antérieurement;
- c) le passage des rivières;
- d) les communications organisées au sein de l'entreprise, les transmissions téléphoniques, radiotéléphoniques et télégraphiques, le dispatching et le contrôle du trafic, la signalisation et le balisage, dans la mesure où ils sont nécessaires pour assurer le fonctionnement de l'entreprise, réduit aux prestations énumérées par la présente ordonnance;
- e) la fourniture, par les hôtels de l'entreprise, des repas et du logement aux personnes qui y descendent ou y séjournent;
- f) le transport, la manutention, la conservation et la distribution des choses nécessaires en vue de satisfaire les besoins de la population en produits alimentaires, pharmaceutiques, carburants et combustibles,
- g) le chargement, le déchargement, le transport, la manutention et l'entreposage des produits périssables ou qui ne peuvent subir sans risque d'altération le séjour à l'endroit où ils se trouvent au moment de la cessation collective du travail;
- h) le maintien à température des installations frigorifiques fixes ou non;
- i) les services de gardiennage et anti-incendie;
- j) l'entretien des installations maintenues en activité;
- k) l'entretien des installations et du matériel d'exploitation arrêtés par la cessation collective du travail, nécessaires pour éviter des avaries ou une entrave à la reprise du travail dans un délai de plus de 24 heures;
- l) l'entretien du réseau de l'entreprise;
- m) l'évacuation des malades et blessés qui bénéficient habituellement des services sanitaires et médicaux de l'entreprise et les soins que nécessite leur état lorsque l'entreprise les leur fournit habituellement;
- n) l'enlèvement régulier des immondices;
- o) l'exécution des obligations légales ou conventionnelles impliquées par les prestations déterminées ci-dessus.

#### Article 2

Le conseil d'entreprise, entendu là où il existe, l'employeur détermine parmi les activités mentionnées à l'article précédent, celles qui sont exercées au sein de son entreprise, ainsi que les effectifs strictement indispensables à leur exécution.

Il en informe l'[administrateur du territoire] par lettre recommandée à laquelle est joint, le cas échéant, le procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise.

### Article 3

Dans les huit jours de la notification par laquelle l'employeur avise l'[administrateur du territoire] ou le [1<sup>er</sup> bourgmestre] de l'existence d'un conflit de travail, l'employeur, après avoir consulté les personnes ou organisations qui y sont parties, établit le rôle des personnes qu'il désigne pour assurer l'exécution des prestations qu'il a déterminées en application de l'article précédent.

Il le porte à la connaissance de l'[administrateur du territoire] ou le [1<sup>er</sup> bourgmestre] par lettre recommandée dont copie est affichée au même endroit que le règlement d'entreprise.

### Article 4

La présente ordonnance entre en vigueur ce jour.

---

## 2 novembre 1960. – ORDONNANCE LÉGISLATIVE DU RUANDA-URUNDI n° 222/308 — Conciliation et arbitrage de conflits collectifs du travail-Entreprises et travaux de production et de distribution d'eau-Mesures d'exécution.

(B.O.R.U., 1960, p. 1942)

### Article 1

Dans les entreprises assurant la distribution de l'eau, la cessation collective du travail ne pourra devenir effective que pour autant que soient assurées les prestations ci-après:

- I. l'approvisionnement régulier en eau brute;
- II. l'approvisionnement régulier en produits nécessaires à l'épuration des eaux;
- III. l'approvisionnement régulier en énergie, force motrice, combustibles et carburants;
- IV. le fonctionnement des stations, sous-stations et installations de pompage, d'épuration et de distribution, et le contrôle de la qualité de l'eau;
- V. les services de permanence assurant:
  - le dépannage;
  - le gardiennage indispensable à la conservation de l'outillage et des matières premières;
  - l'ouverture des raccordements sur avis préalable de l'autorité sanitaire locale;
  - le service anti-incendie;
- VI. les relevés de consommations, la clôture des comptes et la réception des paiements y afférents;
- VII. l'entretien des installations et du matériel d'exploitation dont le fonctionnement est interrompu par la cessation collective du travail, s'il est nécessaire pour éviter des avaries ou pour permettre la reprise du travail dans un délai de vingt-quatre heures;
- VIII. les travaux sanitaires exigés en application de la législation sur l'hygiène publique;
- IX. le fonctionnement du service médical organisé par l'entreprise au profit:
  - des travailleurs maintenus au travail en exécution de la présente ordonnance ainsi qu'à leur famille;
  - des travailleurs présents au travail nonobstant la cessation collective du travail, ainsi qu'à leur famille;
  - des travailleurs incapables de travailler par suite d'accident ou de maladie survenue avant la cessation collective du travail ainsi qu'à leur famille;
  - de la famille des travailleurs qui ont cessé collectivement le travail pendant une période de quinze jours; des tiers en droit de

bénéficier de tout ou partie de ces soins en vertu d'une convention ou d'un usage;

– des travailleurs licenciés dont les soins ont été commencés;

X. la liquidation et la remise des rémunérations, allocations et indemnités dues aux travailleurs aux époques fixées par la convention ou la loi.

### Article 2

Le conseil d'entreprise et la délégation syndicale, entendus là où ils existent, l'employeur arrête parmi les activités mentionnées à l'article précédent, la liste de celles qui sont exercées au sein de son entreprise, ainsi que les effectifs strictement indispensables à son exécution.

Au moment où est dénoncée l'existence d'un conflit de travail, il transmet cette liste à l'[administrateur du territoire] par lettre recommandée, à laquelle est joint, le cas échéant, le procès-verbal de réunion du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale.

### Article 3

Dans les trois jours suivant la notification du préavis de grève ou de lock-out, l'employeur, après avoir consulté les personnes ou organisations qui y sont parties, établit le rôle du personnel chargé d'assurer l'exécution des prestations qu'il a déterminées, en exécution de l'article précédent.

Il le porte immédiatement à la connaissance à l'[administrateur du territoire] par lettre recommandée, copie en est affichée au même endroit que le règlement d'entreprise.

---

## 8 décembre 1960. – ORDONNANCE LÉGISLATIVE DU RUANDA-URUNDI n° 222/344 — Conciliation et arbitrage des conflits collectifs du travail – Hôpitaux et formations sanitaires – Mesures d'exécution.

(B.O.R.U., 1960, p. 2141)

### Article 1

En cas de conflit collectif du travail, la cessation collective du travail ne peut devenir effective dans les hôpitaux, dispensaires et autres formations sanitaires publics et privés, que pour autant que soient effectuées toutes les prestations qui concourent à assurer:

- a) la dispensation des soins médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques;
- b) le transport des blessés et des malades;
- c) le fonctionnement des hôpitaux, cliniques, maternités, sanatoriums, préventoriums, établissements pour malades mentaux, crèches et pouponnières;
- d) le fonctionnement des services publics et privés veillant à la prophylaxie des maladies contagieuses.

### Article 2

Le conseil d'entreprise et la délégation syndicale, entendus là où ils existent, l'employeur arrête parmi les activités mentionnées à l'article précédent, la liste de celles qui sont exercées au sein de son entreprise, ainsi que les effectifs strictement indispensables à son exécution.

Au moment où est dénoncée l'existence d'un conflit de travail, il transmet cette liste à l'[administrateur du territoire] par lettre recommandée, à laquelle est joint le cas échéant, le procès-verbal de réunion du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale.

### Article 3

Dans les trois jours suivant la notification du préavis de grève ou de lock-out, l'employeur, après avoir consulté les personnes ou organisations qui y sont parties, établit le rôle du personnel chargé d'assurer l'exécution des prestations qu'il a déterminées en exécution

tion de l'article précédent. Il le porte immédiatement à la connaissance de l'[administrateur du territoire] par lettre recommandée; copie en est affichée au même endroit que le règlement d'entreprise.

## 12 février 1966. – ARRÊTÉ MINISTÉRIEL n° 110/13 – Conditions d'agrément de certains organismes et certaines personnes pour procéder aux vérifications concernant la sécurité et la salubrité du travail.

(B.O.B., 1966, p. 59)

### Article 1

Toute demande émanant d'une personne ou d'un organisme désireux d'être agréé en qualité d'agent visiteur aux fins des opérations de visite, d'essai, de réception, d'épreuve, de réépreuve, de contrôle et d'examen prévus par le décret du 8 janvier 1952 sur l'inspection du travail et par les mesures réglementaires prises en exécution du décret du 8 janvier 1952 sur la sécurité et la salubrité du travail ou aux fins de vérification des entreprises qui mettent en œuvre des courants électriques, doit être adressée au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

### Article 2

Les pièces ci-après doivent être jointes à la demande d'agrément:

A. 1) lorsqu'il s'agit d'une personne isolée:

a) une note comportant les indications suivantes: nom et adresse, compétence théorique et pratique, références relatives à son activité antérieure;

b) un extrait du casier judiciaire de l'intéressé;

2) lorsqu'il s'agit d'un organisme:

a) une note comportant les indications suivantes: nom et adresse de chacun des administrateurs et des membres du personnel de direction;

b) un extrait du casier judiciaire de chacun des administrateurs et des membres du personnel de direction;

B. la liste nominative des personnes auxquelles il sera fait appel pour procéder matériellement aux vérifications avec toutes indications permettant d'apprécier, pour chacune d'elles, sa compétence théorique et pratique, ainsi que les références relatives à son activité antérieure. Ces personnes devront être liées au bénéficiaire de l'agrément par un contrat de travail;

C. la liste du matériel possédé à la date de la demande d'agrément afin de pouvoir effectuer les mesures nécessaires au contrôle des prescriptions réglementaires;

D. un engagement du demandeur de se conformer, en cas d'agrément, aux dispositions du présent arrêté et notamment à celles des articles 4, 5, et 10;

E. le tarif des honoraires qui seront perçus par l'agent visiteur auprès des chefs d'établissement pour les vérifications et contrôles effectués ainsi que le tarif de remboursement par ces derniers des frais de déplacement et de séjour exposés par l'agent visiteur.

### Article 3

L'agrément est accordée par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions. L'agrément peut à tout moment être retirée par arrêté de cette même autorité.

Au cas où ultérieurement il serait créé une commission technique pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, cette commission sera appelée à donner son avis sur les demandes d'agrément et le retrait de l'agrément ne pourra intervenir à titre définitif qu'après avis de cette commission.

### Article 4

Il est interdit aux personnes ou organismes agréés, de même qu'au personnel de direction de ces organismes et au personnel salarié auxquels ils font appel:

a) d'être intéressé, directement ou indirectement, dans la construction, la fabrication, l'installation, la vente, la représentation, la fourniture ou l'exploitation des appareils, engins ou matériels qu'ils vérifient;

b) d'être intéressé, directement ou indirectement dans la fourniture d'électricité;

c) d'imposer ou de conseiller aux chefs d'établissements de recourir à un fournisseur déterminé;

d) de recevoir des gratifications des chefs des établissements contrôlés.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, la Régie de distribution d'eau et de l'électricité REGIDESO peut être agréée pour procéder aux vérifications visées par le présent arrêté.

### Article 5

Les personnes et organismes agréés ne pourront pour leurs prestations prétendre à d'autres rétributions que celles reprises aux tarifs approuvés des frais et honoraires visés à l'article 2, littéra E. Aucune modification ne peut être apportée à ces tarifs avant d'avoir été portée à la connaissance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Les prestations des personnes et organismes précités se feront sous l'entière responsabilité de ces derniers.

### Article 6

Moyennant notification au Ministre ayant le travail dans ses attributions d'un préavis d'un mois, toute personne ou tout organisme agréé peut renoncer au bénéfice de cette agrément. Cette renonciation fera objet d'un avis au Bulletin officiel du Burundi.

### Article 7

Les certificats de visite, d'essai, de réception, d'épreuve, de réépreuve, de contrôle ou d'examen délivrés par un agent visiteur agréé et attestant que les mesures légales ou réglementaires prescrites en vue d'assurer la sécurité et la salubrité au travail ont été appliquées, sont reconnus par le Gouvernement du Burundi.

### Article 8

1. Les agents visiteurs munis des pièces justificatives de leur qualité jouissent du droit de libre entrée et du droit de libre visite, à toute heure du jour et de la nuit, sur les chantiers et dans les locaux que ceux affectés exclusivement au logement privé de l'employeur ou de son préposé, quand ils ont motif raisonnable de supposer qu'il y a matière à inspection.

2. A l'occasion de leurs visites, les agents visiteurs avisent au préalable l'employeur ou son préposé ou, le cas échéant, les travailleurs, à moins que la notification de leur visite soit de nature à entraver l'efficacité du contrôle.

3. Le libre droit de visite comporte le pouvoir:

a) d'interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou son préposé et les travailleurs sur toutes les matières ayant trait à leur mission, de demander des renseignements à toute autre personne présente sur les lieux du travail ou au courant des conditions de travail et dont le témoignage peut sembler nécessaire. A leur demande, l'employeur, son préposé ou les travailleurs pourront être interrogés isolément;

b) de demander communication, sans déplacement, de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation sur l'hygiène et la sécurité du travail, d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, de la copier et d'en établir des extraits;

c) d'exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires;

d) de prélever ou d'emporter des échantillons de matières ou de produits qui seraient de nature à nuire à la santé et à la sécurité et d'en effectuer l'analyse;

e) de se faire accompagner d'un interprète nécessaire au bon fonctionnement de leur mission;

f) de procéder à tous examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour l'accomplissement de leur mission.

#### Article 9

Dans l'accomplissement de leur mission, les agents visiteurs ont le pouvoir:

a) de présenter des observations tant à l'employeur ou à son préposé qu'aux travailleurs;

b) de mettre l'employeur, son préposé et les travailleurs en demeure de veiller à l'observation des dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail;

c) de constater, par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, l'inobservation des dispositions légales, lorsque cette inobservation est érigée en infraction. Les procès-verbaux sont établis autant que possible sur place au moment de la constatation. Copie du procès-verbal est adressée à l'employeur ou à son préposé dans les quarante-huit heures, une autre à la direction du travail à Bujumbura pour suite utile;

d) de prendre, en cas d'urgence, toutes les mesures utiles pour la protection du personnel et même d'ordonner l'arrêt de l'exploitation en cas de danger imminent. En ce dernier cas, l'employeur ou son préposé peut interjeter appel auprès du Ministre du Travail. L'appel n'est pas suspensif.

#### Article 10

Les agents visiteurs:

a) sont tenus au secret professionnel. Ils ne peuvent révéler, même après avoir cessé leurs fonctions, les secrets de fabrication ou de commerce ou les secrets d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;

b) doivent traiter comme absolument confidentielle, la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son préposé qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

#### Article 11

Quiconque fait obstacle à l'exercice des pouvoirs reconnus aux agents visiteurs par le présent arrêté sera puni des peines prévues par la législation sur l'inspection du travail en cas d'obstacle à l'exercice des pouvoirs reconnus aux inspecteurs du travail.

Les employeurs sont civilement responsables du paiement des amendes.

Les infractions à l'article 10, littéra a), même si elles se produisent après que l'agent visiteur a cessé ses fonctions, seront punies des peines prévues à l'article 73 du code pénal.

#### Article 12

Toutes les dispositions réglementaires contraires au présent arrêté, et plus particulièrement les ordonnances n° 41/66 du 21 mai 1957, n° 441/246 du 13 novembre 1958, n° 23/83 du 10 mai 1954 sont abrogées.

#### Article 13

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature.

## 16 décembre 1966. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/362 – Contrat de travail – Conditions de constitution et de retrait des cautionnements.

(B.O.B., 1968, p. 59)

### TITRE I

## CONDITIONS DE CONSTITUTION DU CAUTIONNEMENT

### Article 1

Tout cautionnement constitué en vue de garantir les obligations d'un travailleur doit faire l'objet d'une stipulation expresse de la convention individuelle ou collective du travail. La convention précisera les obligations du travailleur qui sont garanties par le cautionnement, le montant de celui-ci ainsi que les modalités suivant lesquelles il sera constitué.

### Article 2

En outre, lorsque le cautionnement est effectué sous la forme d'une somme d'argent, les dispositions ci-dessous s'appliquent.

1) L'employeur est tenu de verser, dans les 15 jours de la date à laquelle le cautionnement a été versé par le travailleur ou prélevé sur son salaire, les sommes constituant le cautionnement sur un livret spécial de la [Caisse d'Épargne] qui portera de façon apparente l'indication de sa destination et qui ne se confondra pas avec celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou qu'il pourrait acquérir ultérieurement.

Un certificat de dépôt sera remis à l'employeur qui devra le présenter à l'inspecteur du travail à sa demande. L'employeur est tenu, de communiquer au travailleur le numéro du livret. Les sommes ainsi déposées portent intérêt au taux normal de la [Caisse d'Épargne].

Par le seul fait du dépôt du cautionnement à la [Caisse d'Épargne], l'employeur acquiert un droit de préférence sur les sommes déposées. Ce droit de préférence prime tous les autres.

Toute saisie-arrêt formée sur un livret de cautionnement entre les mains de l'administration de la [Caisse d'Épargne] sera nulle de plein droit.

2) Lorsque le cautionnement est constitué à l'aide de retenues opérées sur le salaire du travailleur:

a) les dispositions du code du travail relatives aux avances et retenues, saisies-arrêts et cessions des salaires s'appliquent;

b) le juge ayant qualité pour connaître des différends individuels du travail, lorsqu'il a la conviction que les prélèvements opérés par l'employeur en vue de la constitution du cautionnement suffisent pour le garantir contre l'insolvabilité du travailleur, qui peut sur requête motivée de ce dernier, ordonner l'arrêt de ces prélèvements. La procédure applicable en matière de différends individuels du travail, y compris la procédure en conciliation devant l'Inspecteur du Travail s'applique;

c) le droit de préférence visé au dernier alinéa du paragraphe 1) ci-dessus n'est acquis à l'employeur que pour les seules créances sur les travailleurs résultant de l'application des articles 47, dernier alinéa et 100, 5° du code du travail. Seront sans effet à l'égard des tiers les créances de contractuelles qui étendraient à d'autres créances de l'employeur que celles visées aux articles 47, dernier alinéa et 100, 5° du code du travail, le droit de préférence de l'employeur.

### TITRE II

## CONDITIONS DE RETRAIT DU CAUTIONNEMENT

### Article 3

Lorsque l'employeur et le travailleur sont d'accord, le tiers débiteur du cautionnement constitué à l'aide de retenues sur le salaire

du travailleur ou de tout autre gage devant garantir l'exécution des obligations du travailleur peut en opérer, en tout ou en partie, la restitution au travailleur ou la remise à l'employeur:

- soit sur la double signature de l'employeur et du travailleur;
- soit sur la seule signature du travailleur, porteur d'une autorisation écrite de l'employeur.

S'il y a contestation, le différend sera porté devant la juridiction compétente en matière de différends individuels du travail.

Si l'accord s'établit en conciliation, il est délivré gratuitement copie de l'accord intervenu, fixant le montant du cautionnement attribué à chacune des parties en cause. Cet accord vaudra jugement.

S'il n'y a pas eu conciliation ou si le travailleur dûment cité à la requête de l'employeur fait défaut, le litige sera jugé comme ceux qui découlent du contrat de travail.

Le gage ne pourra être en tout ou en partie restitué au travailleur ou versé à l'employeur que sur la production d'un extrait de la décision judiciaire passée en force de chose jugée ou rendue exécutoire par provision nonobstant opposition ou appel et autorisant cette restitution ou ce versement. Cet extrait est délivré gratuitement.

### TITRE III SANCTIONS

#### Article 4

Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 2, 1) seront punis d'une amende de 1.000 à 2.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 2.000 francs et d'une servitude pénale de sept jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Sera puni d'une amende de 1.000 à 2.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 2.000 à 5.000 francs et d'une servitude pénale de sept jours à un mois ou de l'une de ces peines seulement, l'employeur qui aura retenu ou utilisé, dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis ou retenus à titre de cautionnement.

### TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

#### Article 5

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance.

#### Article 6

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication par voie d'affichage.

## 16 décembre 1966. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/363 – Contexture du bulletin de paie.

(B.O.B., 1968, p. 60)

#### Article 1

Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur un bulletin individuel de paie au moment du paiement.

#### Article 2

Ce bulletin doit porter lisiblement les mentions ou inscriptions suivantes concordant avec les indications du livre de paie et des pièces justificatives du paiement:

- 1) nom ou raison sociale et adresse de l'employeur;
- 2) nom et prénoms du travailleur et numéro d'ordre du registre d'employeur;
- 3) nature de l'emploi et classification professionnelle du travailleur;

- 4) période pour laquelle la paie est effectuée;
- 5) taux de rémunération convenu;
- 6) montant de la rémunération brute, détaillé en:
  - salaire de base;
  - heures supplémentaires;
  - primes;
  - indemnités;
- 7) montant des déductions effectuées, avec indication du motif, détaillé en:
  - acomptes;
  - cessions;
  - remboursement des prestations en nature;
  - impôts;
  - cotisations à l'INSS.
- 8) montant net des sommes payées;
- 9) date et lieu du paiement;
- 10) signature des parties.

#### Article 3

Les mentions apportées au bulletin de salaire doivent être rédigées à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indélébile.

#### Article 4

Le bulletin de salaire doit être conforme au modèle joint au présent arrêté, sauf dérogation autorisée par le directeur du travail, sans préjudice toutefois des dispositions des articles 2 et 3 ci-dessus.

#### Article 5

Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

#### Article 6

Les Inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur dans un délai de trois mois à compter du jour de sa publication par voie d'affichage.

## 16 décembre 1966. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/364 – Modalités relatives à la déclaration d'ouverture des entreprises.

(B.O.B., 1968, p. 62)

#### Article 1

Toute personne physique ou morale qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature qu'elle soit, est tenu d'en faire dans les vingt-quatre heures qui précèdent cette ouverture, la déclaration au département de l'inspection du travail et au département de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Cette déclaration doit être conforme au modèle ci-annexé.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, il en est fait mention dans la déclaration. Si l'entreprise comporte des établissements dans le ressort de plusieurs Inspections, il est fait une déclaration distincte par inspection.

#### Article 2

Une déclaration complémentaire doit être faite à l'inspecteur du travail compétent en cas de:

- a) réouverture de l'entreprise, après fermeture de six mois;
- b) cession de l'entreprise;
- c) changement de statut juridique de l'entreprise;

- d) transfert;
- e) changement d'activité;
- f) cessation d'activité;
- g) ouverture ou réouverture, transfert ou cessation d'activité d'un établissement dépendant de l'entreprise.

#### Article 3

Toutefois, dans les professions libérales, les offices publics et ministériels, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les établissements publics ou privés de bienfaisance, les services publics d'activité purement administrative, l'employeur rédige une déclaration simplifiée, datée et signée par lui, qui comporte au minimum:

- 1) le nom de l'employeur;
- 2) son adresse;
- 3) éventuellement, les autres lieux où s'exerce l'activité déclarée;
- 4) la nature de l'activité exercée;
- 5) le nombre de travailleurs utilisés.

#### Article 4

Sont dispensées de souscrire cette déclaration:

- 1) les personnes utilisant exclusivement les services de gens de maison;
- 2) les entreprises artisanales recourant uniquement à l'emploi de main-d'œuvre familiale non salariée.

#### Article 5

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

#### Article 6

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa publication par voie d'affichage.

---

### 16 décembre 1966. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/365 — Modalités relatives à la tenue des registres d'employeur et d'inspection.

(B.O.B., 1968, p. 64)

---

#### Article 1

Tout employeur doit tenir au siège de chaque établissement les registres visés à l'article 163 du code du travail.

#### Article 2

Ces registres sont cotés, paraphés et visés, dans la forme ordinaire et sans frais, par l'inspecteur du travail du ressort.

#### Article 3

Ces registres doivent être tenus par ordre de date sans blancs, lacunes, surcharges ni apostilles.

Ils doivent être tenus, sans déplacement, à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail et conservés pendant un délai de cinq années à dater de la dernière inscription portée.

#### Article 4

Les inscriptions des travailleurs sur les registres «d'employeur» visés aux alinéas a), b) et c) de l'article 163 du code du travail doivent se faire au fur et à mesure des engagements. Le numéro d'ordre attribué à un travailleur ne peut être modifié que si celui-ci change d'établissement. Ces registres doivent être tenus constamment à jour.

#### Article 5

Les registres visés ci-dessus doivent être conformes aux modèles fixés par la présente ordonnance, soit:

- a) registre d'employeur:
  - partie comprenant la liste nominative de tous les travailleurs: modèle joint en annexe 1;
  - feuille ou fiche portant les renseignements visés à l'article 163, a) du Code du Travail; modèle joint en annexe 2;
- b) registre des travailleurs journaliers ou temporaires; modèle joint en annexe 3;
- c) registre des jeunes travailleurs: modèle joint en annexe 4;
- d) registre d'inspection: modèle joint en annexe 5.

#### Article 6

L'employeur peut, avec l'accord de l'inspecteur du travail, tenir les registres ci-dessus pour l'ensemble ou une partie des établissements lorsque la faible importance de ces derniers ne justifie pas la tenue d'un registre dans chaque établissement.

#### Article 7

Sont dispensés de la tenue des registres:

- 1) les employeurs qui occupent en moyenne moins de cinq travailleurs;
- 2) les personnes n'employant que des travailleurs domestiques et pour leurs services personnels;

On entend par «travailleurs» toutes les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail, écrit ou non écrit ou d'un contrat d'apprentissage.

Un établissement est censé compter cinq travailleurs en moyenne, lorsque en divisant par 300 le nombre de journées de travail effectuées par l'établissement au cours de l'année civile considérée on obtient un quotient égal à cinq.

Lorsque plusieurs établissements relevant d'un même employeur et situés dans un rayon de 15 kilomètres au maximum comptent, pris séparément moins de cinq travailleurs, leurs effectifs doivent être totalisés en vue de l'application éventuelle des dispositions qui précèdent.

#### Article 8

Les présentes dispositions remplacent et annulent les dispositions correspondantes de l'ordonnance n° 22/43 du 23 janvier 1959 portant mesures d'exécution du contrat de travail.

#### Article 9

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

#### Article 10

Les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance.

#### Article 11

La présente ordonnance entre en vigueur dans un délai de deux mois à compter du jour de sa signature par voie d'affichage.

**24 avril 1968. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE  
n° 110/40 — Règlement d'ordre intérieur du Conseil  
National du Travail.**

(B.O.B., 1938, n° 6, p. 283)

**I. DES SESSIONS**

**Article 1**

Les sessions du Conseil National du Travail ont lieu:

- a) au moins une fois par an, sur la convocation du Ministre ayant le travail dans ses attributions ou de son représentant;
- b) à la date que le Conseil a fixé lors d'une réunion précédente;
- c) dans les huit jours de la demande de la majorité des membres du Conseil;
- d) à tout autre moment où le Président du Conseil l'estime nécessaire.

**II. DURÉE DU MANDAT**

**Article 2**

Les membres du Conseil sont nommés pour trois ans; leur mandat est renouvelable.

En cas d'absence, de décès, de démission ou de révocation, le membre titulaire est remplacé par son suppléant ou par son représentant, selon le cas, et ce jusqu'à son retour, jusqu'à la désignation d'un nouveau titulaire ou jusqu'au renouvellement du Conseil, selon le cas.

**III. ORDRE DU JOUR**

**Article 3**

L'ordre du jour du Conseil est fixé par le Président.

Le secrétaire annexe à la notification visée à l'article 4 l'ordre du jour de la session en même temps que les documents de base concernant chacun des points figurant à l'ordre du jour.

Le Conseil est chargé d'examiner les projets et questions que son Président lui soumet.

Les débats portent uniquement sur la question dont est saisi le Conseil et le Président peut rappeler à l'ordre un orateur dont les remarques n'ont pas trait au sujet en discussion.

**IV. CONVOCATION DU CONSEIL**

**Article 4**

Le Conseil National du Travail est convoqué par son Président.

Le secrétaire du Conseil fait connaître aux membres effectifs et suppléants, au moins huit jours avant l'ouverture de chaque session, la date et le lieu de la première séance et trois jours au moins d'avance la date et le lieu de la réunion suivante, sauf dans l'hypothèse visée au littéra b) de l'article 1 lorsque l'intervalle entre deux séances subséquentes du Conseil est inférieur à trois jours, auquel cas la notification sera faite aux seuls membres effectifs et suppléants qui n'ont pas assisté à la dernière séance. La notification visée au présent article tient lieu de convocation.

**V. PRÉSIDENTE**

**Article 5**

Le Conseil National du Travail est présidé par le Ministre ayant le travail dans ses attributions ou son représentant. Le Président ne peut participer aux votes.

En sus des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu d'autres dispositions du présent règlement, le Président a charge de prononcer l'ouverture et la clôture de chaque séance du Conseil, d'assurer le maintien de l'ordre au cours des séances, de diriger les débats et d'assurer l'application du présent règlement par des mesures que les circonstances exigeront.

Il a en particulier le pouvoir d'accorder ou de retirer le droit de parole, de mettre les questions aux voix, de statuer sur les motions d'ordre et en particulier de proposer l'ajournement ou la clôture du débat ou suspension d'une séance, de proclamer le résultat des scrutins.

Il prononce les recommandations du Conseil et porte la parole en son nom et conformément à ses vœux. Il donne connaissance au conseil des communications qui le concernent.

**VI. DÉBATS**

**Article 6**

Le pouvoir des membres titulaires et des membres suppléants ou représentants sont communiqués au Président avant l'ouverture de la séance à laquelle ces membres doivent assister.

Les membres titulaires peuvent se faire accompagner aux séances du Conseil par leur suppléant ou leur représentant.

**Article 7**

Les séances du Conseil sont publiques à moins que le Conseil n'en décide autrement.

Nul ne peut prendre la parole sans l'avoir demandée au Président qui l'accorde dans l'ordre des demandes. Le Président peut limiter le temps de parole de chaque membre et nombre de fois que chaque membre peut prendre la parole sur une même question. Lorsque les débats sont limités et qu'un membre dépasse le temps qui lui a été accordé, le Président le rappelle immédiatement à l'ordre.

**Article 8**

Au cours de la discussion de toute question, un membre peut demander la suspension ou la levée de la séance. Les motions en ce sens ne doivent pas faire l'objet d'un débat mais sont immédiatement mises aux voix.

**Article 9**

Sous réserves des dispositions de l'article 14, les motions suivantes ont, dans l'ordre indiqué ci-dessus, priorité sur toutes les autres propositions ou motions présentées:

- 1) suspension de la séance;
- 2) levée de la séance;
- 3) ajournement du débat sur le point en question;
- 4) clôture du débat sur le point en discussion.

**Article 10**

Si la même question fait l'objet de deux ou de plusieurs propositions, le Conseil, à moins qu'il n'en décide autrement, vote sur ces propositions dans l'ordre où elles ont été présentées.

Après chaque vote, le Conseil peut décider s'il votera sur la proposition suivante. Toutefois, les motions qui tendent à ce que le Conseil ne se prononce pas sur le fond des propositions sont considérées comme des questions préalables et mises aux voix avant lesdites propositions.

**Article 11**

Les personnes appelées en consultation par le Conseil, conformément aux dispositions de l'article 268 du code du travail, prennent part aux débats et peuvent formuler des propositions. Elles ne peuvent prendre part au vote.



## VII. SECRETARIAT

### Article 12

Le secrétariat du Conseil est assuré par un fonctionnaire désigné par le Ministre ayant le travail dans ses attributions. Le secrétaire fait fonction de rapporteur.

Il est désigné, dans les mêmes conditions, un secrétaire adjoint qui assiste le secrétaire et le remplace en cas d'empêchement.

### Article 13

Le secrétaire rédige le procès-verbal des séances, donne lecture des propositions, des amendements et autres pièces qui doivent être communiqués au Conseil, tient note des recommandations. Il est chargé de prendre toutes les dispositions voulues pour les réunions du Conseil et des Commissions; il rédige, distribue les compte-rendus des sessions, les résolutions du Conseil et les documents nécessaires y afférents. Il assure la garde des documents dans les archives du Ministère du Travail et, d'une façon générale, accomplit tous les autres travaux dont le Conseil peut avoir besoin.

Le secrétaire agit en cette qualité à toutes les séances du Conseil et de ses Commissions.

## VIII. SCRUTIN

### Article 14

Le Conseil ne peut valablement émettre d'avis que lorsque la moitié au moins de ses membres sont présents.

Le Conseil se prononce à la majorité des membres présents et votants.

Aux fins du présent règlement, l'expression «membres présents et votants» s'entend des membres qui votent pour ou contre. Les membres qui s'abstiennent dans le vote sont considérés comme non votants.

### Article 15

Le Conseil vote normalement à main levée, à moins qu'un membre ne demande le vote par appel nominal, lequel a lieu alors dans l'ordre alphabétique. Chaque membre du Conseil dispose d'une voix.

En cas de vote par appel nominal, le vote de chaque membre participant au scrutin est consigné au procès-verbal.

Quand le scrutin est commencé, aucun membre ne peut l'interrompre, sauf s'il s'agit d'une motion relative à la manière dont s'effectue le scrutin. Le Président, peut, s'il le juge nécessaire, permettre aux membres d'intervenir brièvement, soit avant que le scrutin ne commence, soit quand il est terminé, mais uniquement pour expliquer leur vote.

Le conseil peut décider, à la demande d'un membre, qu'une motion ou résolution sera mise aux voix par division. Dans ce cas, le texte constitué par l'ensemble de textes adoptés est ensuite mis aux voix dans son ensemble. Si toutes les parties du dispositif d'une proposition ont été rejetées, la proposition est considérée comme rejetée dans son ensemble.

Toute élection de personne a lieu au scrutin secret, à moins que le Conseil n'en décide autrement, en l'absence d'objection.

### Article 16

En cas de partage de voix lors d'un vote qui ne porte pas sur des élections, la proposition est considérée comme repoussée.

Lorsqu'un poste doit être pourvu par voie d'élection et qu'aucun candidat ne recueille au premier tour la majorité requise, on procède à un second tour de scrutin mais le vote ne porte plus que sur les deux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix au premier tour. Si les deux candidats recueillent le même nombre de voix à ce second tour, le Président décide entre eux en tirant au sort.

Au cas où, après le premier tour de scrutin, deux ou plusieurs candidats viennent en deuxième position avec un nombre égal de voix, on procède à un scrutin spécial afin de ramener à deux le nombre de candidats.

Si, après le premier tour de scrutin, trois candidats ou plus viennent en tête avec un nombre égal de voix, on procède à un deuxième tour de scrutin: s'il y a encore partage de voix entre plus de deux candidats, on ramène à deux le nombre de candidats par tirage au sort.

## IX. RAPPORTS

### Article 17

Le procès-verbal de la dernière séance, après avoir été signé par le secrétaire, est déposé sur le bureau avant la séance qui s'ouvre.

Tout membre du Conseil a le droit, pendant la séance, de formuler des réclamations au sujet de sa rédaction.

S'il s'élève des réclamations au sujet de la rédaction, le secrétaire a la parole pour donner les éclaircissements nécessaires. Si notwithstanding cette explication, la réclamation subsiste, le Président prend l'avis du Conseil.

Si la réclamation est adoptée, le bureau est chargé de présenter une nouvelle rédaction conforme à la décision du Conseil.

Si la séance s'écoule sans réclamation, le procès-verbal est adopté.

Les procès-verbaux des séances, revêtus de la signature du Président et du secrétaire, sont conservés aux archives du Conseil.

Le Président peut décider qu'il ne sera tenu aucun procès-verbal.

## X. COMMISSIONS

### Article 18

*Sans préjudice de ce qui est dit aux articles 267 et 269 du Code du Travail concernant la commission de l'emploi et de la main d'œuvre, le Conseil peut, à chaque session, constituer les commissions qu'il juge nécessaires et leur renvoyer pour étude et rapport tout point à l'ordre du jour. Le Conseil peut autoriser ces commissions à siéger pendant que le conseil n'est pas en session.*

Les membres de ces commissions sont désignés par le Président sous réserve de l'approbation du Conseil, à moins que le conseil n'en décide autrement. Les commissions font rapport au Conseil.

## XI. DISPOSITIONS

### Article 19

Le présent règlement intérieur s'applique aux travaux des commissions à moins que le Conseil n'en décide autrement.

### Article 20

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication par voie d'affichage.

---

## 24 novembre 1970. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/144 — Élection des représentants du personnel aux conseils d'entreprise.

(B.O.B., 1971, p. 5)

---

## CHAPITRE I

### DE L'ORGANISATION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

#### Article 1

1. Tout employeur est chargé de l'organisation et du fonctionnement d'un conseil d'entreprise dans chacun des établissements re-

levant de son entreprise comptant habituellement en moyenne au moins trente travailleurs.

Lorsque, dans une région déterminée, dans un rayon de quinze kilomètres maximum, plusieurs établissements, envisagés séparément et relevant de la même entreprise, occupent habituellement en moyenne moins de trente travailleurs alors que cette moyenne est atteinte dans l'ensemble des établissements considérés, ces établissements seront censés relever d'un établissement unique auquel s'appliqueront les dispositions de la présente ordonnance.

Le rayon de quinze kilomètres sera choisi de telle sorte que dans la région, il englobe le maximum de travailleurs relevant de l'entreprise considérée.

Les travailleurs occupés par un établissement en dehors de la zone d'action d'un Conseil d'Entreprise sont, pour l'application de la présente ordonnance, censés relever du conseil le plus proche, régulièrement constitué.

Il y a lieu d'entendre par «travailleurs» les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

2. En ce qui concerne les établissements qui, chaque année à la même époque et pendant six mois au moins, cessent toute activité ou le réduisent considérablement, l'organisation d'un conseil d'entreprise n'est obligatoire que lorsque le personnel employé par l'établissement à un travail permanent atteint habituellement en moyenne au moins trente travailleurs.

3. Un établissement est censé compter habituellement en moyenne trente travailleurs lorsque en divisant par trois cents le total de journées de travail prestées par les travailleurs employés à un travail permanent au cours de l'année précédente, la date de l'affichage de l'avis visé à l'article 9, 1<sup>o</sup>, on obtient un quotient égal à trente.

## CHAPITRE II

### COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

#### Article 2

1. Le conseil d'entreprise est composé:

- a) de l'employeur ou son représentant;
- b) des représentants du personnel.

2. Le nombre de représentants du personnel est fixé comme suit:

– dans les établissements occupant habituellement en moyenne un effectif de 31 à 50 travailleurs: 3 représentants titulaires et 3 représentants suppléants;

– dans les établissements occupant habituellement en moyenne un effectif de 51 à 200, 201 à 500, 501 à 1000 travailleurs respectivement 4, 5 et 6 représentants titulaires et 4, 5 et 6 représentants suppléants. Au-dessus de 1000 travailleurs, un représentant titulaire et un représentant suppléant supplémentaires sont élus par tranche de 500 travailleurs.

3. Le calcul de moyenne de l'effectif habituellement occupé par un établissement s'effectue, mutatis mutandis, comme il est prévu aux paragraphes 2 et 3 de l'article 1.

4. Les représentants du personnel sont élus parmi les travailleurs de l'établissement qui remplissent les conditions d'éligibilité visées à l'article 6.

5. Le conseil d'entreprise continue d'exister et de fonctionner jusqu'aux élections suivantes, même lorsque le nombre de travailleurs est tombé au-dessus du nombre prévu au paragraphe 2 ci-dessus.

Il est éventuellement fait application de l'article 3, dernier alinéa.

## CHAPITRE III

### PÉRIODICITÉ DES ÉLECTIONS

#### Article 3

Les membres du Conseil d'Entreprise sont élus pour un an. Ils sont rééligibles. Les élections pour le Conseil d'Entreprise ont lieu:

a) pour la première fois: dans un délai maximum de 18 mois à compter du moment où l'établissement compte le nombre de travailleurs visés à l'article 1;

b) par la suite: annuellement, dans les quinze jours ouvrables qui précèdent l'expiration du mandat du conseil. Lorsqu'à l'expiration du mandat du conseil, l'établissement n'est plus assujéti aux dispositions de la présente ordonnance: le nombre minimum visé à l'article premier n'étant plus atteint, les élections ne devront avoir lieu de nouveau qu'après une période de quinze jours ouvrables à compter du moment où le minimum sera de nouveau atteint.

L'inspecteur du travail peut procéder au renouvellement du conseil d'entreprise dès que les représentants titulaires ne sont plus en nombre suffisant et qu'il n'y a plus de représentants suppléants.

#### Article 4

En cas d'absence motivée, de décès, de démission ou de perte des conditions d'éligibilité, le représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Ce dernier devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du conseil.

#### Article 5

Sont électeurs les travailleurs en service actif, des deux sexes, âgés de 18 ans accomplis, totalisant au moins un an d'ancienneté de service chez l'actuel employeur ou, le cas échéant, chez le ou les employeurs auxquels l'actuel employeur a été substitué en vertu d'un contrat ou en vertu de la loi.

Les conditions d'électorat doivent être remplies à la date de l'affichage de l'avis prévu à l'article 9, paragraphe 1.

Sont considérés comme étant en service actif les travailleurs qui se trouvent dans une période dont, en vertu de la loi ou des dispositions réglementaires en la matière, il est tenu compte pour le calcul de l'ancienneté de service des travailleurs.

## CHAPITRE IV

### CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

#### Article 6

Pour être éligibles comme représentants du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions ci-dessous:

- a) être âgé de 21 ans accomplis;
- b) ne pas avoir été condamné à une peine, sans sursis, privative de liberté d'au moins six mois de servitude pénale;
- c) ne pas être parent ou allié de l'employeur;
- d) être engagé dans les liens d'un contrat de travail et totaliser au moins un an d'ancienneté de service chez l'actuel employeur ou, le cas échéant, chez le ou les employeurs auxquels l'actuel employeur a été substitué en vertu d'un contrat ou en vertu de la loi;
- e) avoir présenté régulièrement sa candidature, dans les délais et dans les formes prévus à l'article 9.

Les travailleurs restent éligibles aussi longtemps qu'ils sont en service actif. Les conditions d'éligibilité doivent être réunies au jour de l'élection.

## CHAPITRE V

### COLLÈGE ÉLECTORAL

#### Article 7

L'ensemble des électeurs de l'établissement forme un collège électoral unique.

## CHAPITRE VI CONFECTION DES LISTES ÉLECTORALES

### Article 8

Le Chef d'établissement, ou son représentant, établit la liste des candidats, classés par ordre alphabétique. Les listes peuvent comporter plus de candidats qu'il y a de mandats des représentants titulaires ou suppléants, à conférer.

## CHAPITRE VII PRÉSENTATION DES CANDIDATURES

### Article 9

1. La date du scrutin, ainsi que le nombre des représentants titulaires et suppléants à élire, sont portés à la connaissance du personnel de l'établissement, par le chef de l'établissement, ou son représentant, par un avis affiché, au moins vingt-cinq jours ouvrables à l'avance, aux emplacements habituellement réservés aux avis donnés au personnel.

2. Tout travailleur remplissant les conditions stipulées à l'article 6 peut se porter candidat.

3. Les candidatures sont individuelles. Toutefois, elles peuvent être soumises par l'intermédiaire des organisations syndicales, lorsque ces dernières en obtiennent l'autorisation préalable de la part du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

4. Le dépôt des candidatures a lieu vingt jours ouvrables au moins avant la date fixée pour le scrutin. Les déclarations de candidatures sont faites par écrit, datées et signées, au bureau du chef d'établissement, qui en délivre récépissé.

5. Les candidatures des travailleurs qui ne remplissent pas les conditions requises par l'article 6, ainsi que celles dont le dépôt n'est pas effectué dans les formes et dans les délais prescrits par le paragraphe 4 ci-dessus, sont rejetées.

6. La liste des candidats, établie comme il est dit à l'article 8, est affichée par les soins du chef d'établissement ou de son représentant, quinze jours ouvrables au moins avant la date du scrutin, aux emplacements habituels d'affichage.

7. En regard du nom et du prénom de chaque candidat doit figurer l'indication de son âge, de son ancienneté de service, de la nature de son emploi et, le cas échéant, de son appartenance syndicale.

## CHAPITRE VIII CONFECTION DES BULLETINS DE VOTE

### Article 10

Les bulletins de vote reproduisent textuellement et dans le même ordre les mentions figurant à la liste visée à l'article 9, 6°.

L'employeur, ou son représentant, affichera un spécimen de bulletin de vote aux mêmes emplacements et à la même date que l'avis prévu audit article 9, 6. Il remettra à chaque électeur régulièrement inscrit un exemplaire d'un bulletin de vote, au jour et à l'heure de vote.

## CHAPITRE IX ORGANISATION DU BUREAU ÉLECTORAL

### Article 11

Le chef d'établissement, ou son représentant, a la charge de l'agencement du local réservé aux opérations électorales, de façon à assurer le secret du vote. Il assure le maintien de l'ordre et veille à la régularité des opérations de vote.

Il préside le bureau de vote, assisté de deux assesseurs. Les fonctions d'assesseur sont assumées par deux travailleurs, non candidats, sachant lire et écrire, remplissant les conditions d'éligibilité

visées aux littéras b) à d) de l'article 6 et proposés par les travailleurs deux jours ouvrables avant le vote.

## CHAPITRE X OPÉRATIONS DE VOTE

### Article 12

1. Les opérations de vote ont lieu, les jours ouvrables, à la date prévue pour le scrutin.

Sauf avec l'autorisation de l'inspecteur du travail, la durée des opérations ne peut dépasser trois jours ouvrables.

2. Les électeurs sont convoqués à l'élection par le chef d'établissement ou son représentant. Dans la mesure du possible, la convocation leur est soumise, dans l'établissement même, cinq jours ouvrables au moins avant la date fixée pour le scrutin.

3. Le vote par procuration n'est pas valable.

4. L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Le bulletin de vote portera le paraphe du président du bureau électoral.

5. Chaque électeur désigne le ou les candidats de son choix au moyen d'une croix apposée sur le bulletin de vote en regard du nom du candidat choisi. Toutefois, il ne peut être désigné qu'un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de candidats régulièrement inscrits sur le bulletin de vote.

6. Lorsque les opérations électorales doivent se poursuivre durant plusieurs jours ouvrables, le chef d'établissement ou son représentant, prend les dispositions nécessaires pour assurer la garde des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote.

Il se conformera, à cet égard, aux instructions qui peuvent être données par l'inspecteur du travail du ressort.

## CHAPITRE XI OPÉRATIONS DU DÉPOUILLEMENT

### Article 13

1. Lorsque le scrutin est clos, le chef d'établissement, ou son représentant, procède au dépouillement du scrutin. Le dépouillement a lieu en présence des deux assesseurs visés à l'article 11.

2. Si, au premier tour du scrutin, au moment de la rédaction du procès-verbal de clôture, le nombre de suffrages exprimés, déduction faite des bulletins nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est organisé, dans les mêmes conditions, un second tour de scrutin dans le délai de trente jours ouvrables.

3. Les bulletins de vote sont nuls:

a) lorsqu'ils ne portent pas le paraphe du chef d'établissement ou de son représentant;

b) lorsqu'ils contiennent plus de suffrages nominatifs qu'il y a de sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir dans l'établissement;

c) lorsqu'il est impossible d'établir à quels candidats l'électeur a voulu accorder un suffrage. Toutefois, le bulletin doit être déclaré valable dès qu'il est possible d'identifier au moins un suffrage.

4. Les candidats sont classés dans l'ordre décroissant du nombre de suffrages obtenus.

5. Les sièges sont répartis, à raison d'un siège par candidat et dans la limite du nombre de mandats des représentants titulaires à pourvoir, entre les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

6. Pour chaque liste dont un ou plusieurs candidats sont élus représentants titulaires, les candidats non élus sont déclarés représentants suppléants dans l'ordre décroissant du nombre des suffrages obtenus, sans que leur nombre puisse dépasser celui des représentants titulaires élus de la liste.

7. Si, pour l'attribution d'un siège d'un représentant titulaire ou pour la désignation d'un représentant suppléant, il se trouve en présence plusieurs candidats ayant recueilli le même nombre de

voix, ce siège est attribué au candidat ayant la plus grande ancienneté de service dans l'établissement.

8. Dans le cas où un ou plusieurs mandats de représentants titulaires mandatés n'ont pas été pourvus par manque de suffrages, il est procédé, dans les mêmes conditions, à une nouvelle élection. La date de cette élection est déterminée par l'employeur en accord avec l'inspecteur du travail du ressort afin de permettre à ce dernier d'assister, s'il le juge utile, au déroulement des opérations de vote.

Lorsque, lors du scrutin subséquent, le nombre de représentants titulaires élus est inférieur à celui des titulaires élus lors du scrutin précédent, les sièges à pourvoir sont attribués aux candidats élus lors du scrutin précédent.

## CHAPITRE XII

### ETABLISSEMENT, TRANSMISSION ET AFFICHAGE DU PROCÈS-VERBAL

#### Article 14

Lorsque les opérations de dépouillement sont terminées, le président du bureau électoral rédige le procès-verbal des opérations électorales.

Le procès-verbal comprend:

- a) l'identité de l'établissement au sein duquel l'élection a été organisée;
- b) des précisions concernant les tours de scrutin (premier, deuxième, etc. et comparaison des résultats);
- c) l'indication de l'effectif global des travailleurs de l'établissement;
- d) le jour, le lieu et les heures du scrutin;
- e) le nombre des électeurs inscrits au rôle;
- f) le nombre des électeurs ayant participé aux opérations électorales;
- g) le total des bulletins nuls et des bulletins valables;
- h) le quorum atteint lors du premier tour du scrutin (nombre des bulletins valables);
- i) le total des suffrages valablement exprimés en faveur de chaque candidat;
- j) les représentants titulaires et suppléants élus;
- k) les observations formulées éventuellement par les assesseurs ou par l'un d'eux concernant le déroulement des opérations de vote;
- l) les événements marquants et les incidents éventuels qui se sont produits lors des opérations électorales et les mesures prises par le président du bureau électoral à cette occasion.

Le président du bureau de vote clôture le procès-verbal, qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau et immédiatement transmis, par les soins du président, à l'inspecteur du travail du ressort.

Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations de vote, le président affiche, aux endroits habituels, un avis indiquant le résultat du vote.

## CHAPITRE XIII

### CONTENTIEUX

#### Article 15

Les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité sont de la compétence de l'inspecteur du travail de son ressort. Ce dernier doit être saisi à cet effet par lettre recommandée:

– au plus tard dans les dix jours ouvrables qui suivent l'affichage des résultats du scrutin, lorsqu'il s'agit d'une contestation portant soit sur la régularité du scrutin, soit sur des irrégularités

commises entre l'affichage de la liste des candidats et l'affichage du résultat du scrutin;

– et dans les cinq jours ouvrables qui suivent la publication de la liste des candidats, dans tous les autres cas, y compris ceux se rapportant à la publication de ladite liste.

La décision de l'inspecteur du travail est, sans délai et par lettre recommandée, notifiée au chef d'établissement, à chacun des candidats – élus ou non élus – et à la personne qui a saisi l'inspecteur du travail de la contestation. Elle sort immédiatement ses effets. Le silence gardé pendant cinq jours ouvrables vaut décision implicite de rejet de la contestation.

Les décisions de l'Inspecteur du Travail peuvent faire l'objet d'un recours devant le Ministre ayant le Travail dans ses attributions:

– au plus tard dix jours ouvrables après la notification, en ce qui concerne les décisions de l'Inspecteur du Travail se rapportant à une contestation portant sur la régularité du scrutin ou concernant les irrégularités commises entre l'affichage de la liste des candidats et l'affichage du résultat du scrutin;

– au plus tard quarante-huit heures avant la date fixée par le scrutin, en ce qui concerne les décisions de l'inspecteur du travail se rapportant à toutes autres contestations y compris celles qui concernent la publication de la liste des candidats.

Le recours peut être introduit, individuellement ou collectivement, par un ou plusieurs travailleurs de l'établissement. Le Ministre, ou son délégué, sera saisi à cet effet par lettre recommandée.

La décision du Ministre, ou de son représentant, est, sans délai et par lettre recommandée, notifiée au chef d'établissement, à chacun des candidats, élus ou non élus, et à la personne qui a introduit le recours.

Les recours auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions ne sont pas suspensifs d'exécution.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions, ainsi que l'inspecteur du travail, lorsqu'ils prennent leur décision, veilleront à ce que les chefs d'établissement soient à même de procéder aux régularisations prescrites dans les délais impartis par la présente ordonnance pour l'élection des représentants du personnel. Lorsqu'il s'avère impossible de faire procéder aux dites régularisations dans les délais réglementaires, ils fixeront une nouvelle date pour le scrutin.

Lorsqu'il est intervenu une décision définitive d'annulation d'un scrutin, il est procédé dans les deux mois à de nouvelles élections.

#### Article 16

Les documents ayant servi à l'élection, tels les listes électorales, les actes de candidature, les bulletins de vote, le procès-verbal, etc..., doivent être conservés par le chef d'établissement pendant une période de deux ans à compter de la date de signature du procès-verbal.

#### Article 17

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance. Ils peuvent exiger communication, sans déplacement, les documents ayant servi à l'élection des représentants et d'autres pièces justificatives.

#### Article 18

Les infractions à l'article 1 seront punies des peines prévues à l'article 315 de l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966 portant promulgation du code du travail.

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à la libre désignation des membres du conseil d'entreprise sera puni des peines prévues à l'article 319 de l'arrêté-loi précité.

Les infractions aux autres dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues à l'article 313 du même arrêté-loi.

#### Article 19

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa signature.

**30 avril 1971. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE  
n° 110/59 — Protection des représentants du personnel contre le licenciement.**

(B.O.B., 1971, p. 213)

**Article 1**

Tout licenciement d'un représentant du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de l'inspecteur du travail.

En outre, tout représentant du personnel victime d'une mesure de licenciement opérée en violation des dispositions ci-dessus, peut introduire une réclamation auprès de l'Inspecteur du Travail.

Les demandes d'autorisation et les réclamations sont faites par déclaration devant l'inspecteur du travail, qui en délivre récépissé, daté et signé.

L'inspecteur du travail prend sa décision après enquête contradictoire au cours de laquelle les intéressés peuvent, à leur demande, se faire assister d'un représentant de leur syndicat. Il vérifie, dans le cas où la mesure de licenciement en cause est incluse dans un licenciement collectif, si ladite mesure est en rapport avec le mandat obtenu ou brigué par l'intéressé.

L'inspecteur du travail doit notifier sa décision aux parties intéressées dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la réception de la demande ou de la réclamation. Ce délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. Il en est alors donné avis aux parties. Le silence gardé par l'Inspecteur du travail durant toute la période de cinq jours visée ci-dessus, vaut décision implicite de refus de l'autorisation.

«Par licenciement», il faut, au sens de la présente ordonnance, entendre, en dehors de la décision formelle, tous les faits interprétatifs de licenciement, tels la modification unilatérale du contrat de travail, le déclassement, etc.

**Article 2**

La partie qui se prétend lésée par la décision de l'inspecteur du travail, accordant ou refusant l'autorisation de licenciement du représentant du personnel, peut, dans les cinq jours ouvrables à compter soit de la notification de la décision de l'Inspecteur, soit du lendemain du jour où est expiré le délai visé à l'alinéa 5 de l'article précédant selon le cas, introduire un recours hiérarchique contre cette décision devant le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le Ministre contrôle la législation et l'opportunité de la mesure prise par l'inspecteur du travail. Il peut la confirmer, l'annuler ou la réformer.

Le Ministre doit notifier sa décision aux parties intéressées dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la réception du recours. Ce délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. Il en est alors donné avis aux parties. Le silence gardé par le Ministre durant toute la période de cinq jours vaut décision implicite du rejet du recours.

**Article 3**

La demande d'autorisation et la réclamation visées respectivement à l'alinéa 1 et à l'alinéa 2 de l'article 1 de même que le recours visé à l'article 2 alinéa 1<sup>er</sup>, peuvent être introduits par déclaration orale ou écrite. L'autorité compétente en prendra acte sur un registre tenu spécialement à cet effet et délivrera un extrait de l'inscription, daté et signé, à la partie intéressée. En outre, lorsque le recours émane du travailleur, l'autorité compétente adresse immédiatement une copie dudit extrait à l'employeur de ce dernier.

**Article 4**

La décision de l'inspecteur du travail, de même que celle du Ministre ayant le travail dans ses attributions doivent être explicites, écrites ou motivées.

**Article 5**

La partie qui s'estime lésée par la décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, dans un délai de cinq jours ouvrables à compter soit de la notification de la décision du Ministre, soit le lendemain du jour où est expiré le délai visé au dernier alinéa de l'article 2, selon le cas, introduire un recours judiciaire contre cette décision devant le Tribunal du Travail.

L'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite par le demandeur au secrétariat du Tribunal du Travail sur production de l'extrait visé à l'article 3. Inscription est prise de l'action sur le registre visé à l'[article 185 de l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966 portant promulgation du code du travail]. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action. En outre, lorsque le recours émane du travailleur, le secrétaire adresse immédiatement une copie dudit extrait à l'employeur de ce dernier.

Indépendamment du recours judiciaire qui lui est ouvert en application de l'alinéa 1, l'employeur qui s'estime lésé par la décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions, peut, s'il le préfère, agir en résolution judiciaire du contrat de travail du représentant du personnel, devant le Tribunal du Travail, sur base soit de l'[article 56 de l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966 portant promulgation du code du travail, soit de l'article 82].

Note. La procédure devant le tribunal du travail est bien explicitée aux articles 187 et 190 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

**Article 6**

En cas de faute lourde du représentant du personnel ou de comportement de nature à créer un malaise certain et permanent dans l'entreprise, l'employeur a la faculté, en attendant la décision définitive, de procéder à la mise à pied immédiate de l'intéressé.

La mise à pied consiste en une suspension provisoire du contrat de travail comportant l'arrêt de la prestation, avec les effets prévus à l'[article 43 du code du travail] et aux articles 9 et 10 de la présente ordonnance. Le représentant du personnel mis à pied ne peut plus pénétrer dans l'entreprise.

Note. Il s'agit de la mise à pied prévue à l'article 41, 9) du décret-loi n° 1/037 du 17 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

En cas de mise à pied effectuée sur base des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employeur doit, au plus tard le cinquième jour ouvrable qui suit la mise à pied, saisir l'Inspecteur du Travail de la demande d'autorisation visée à l'article 1.

En cas d'introduction tardive de la demande d'autorisation, la mise à pied sera considérée comme ayant légalement suspendu le contrat à compter seulement de la date de l'introduction de la demande d'autorisation.

**Article 7**

Tout licenciement ou toute mise à pied opérée en violation des dispositions de la présente ordonnance constitue une atteinte à l'exercice régulier des pouvoirs de représentant du personnel, quelle que soit la décision définitive de l'autorité administrative ou judiciaire et sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions du dernier alinéa de l'article 6 ou de l'article 10, alinéa 2.

**Article 8**

Lorsque l'inspecteur du travail ou le Ministre ayant le travail dans ses attributions a autorisé le licenciement, il est loisible à l'employeur, à dater du quatrième jour ouvrable qui suit la date d'expiration des délais de recours prévus respectivement aux articles 2 et 5 ci-dessus et à condition qu'aucun recours n'ait été introduit dans lesdits délais, de mettre fin au contrat du représentant, dans le respect des dispositions pertinentes légales et conventionnelles.

Le Tribunal du travail, saisi d'un recours judiciaire sur base de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 5 ou d'une demande en résolution judiciaire sur base de l'alinéa 3 de ce même article, doit examiner ce recours ou cette demande par priorité.

De même, la juridiction d'appel, saisie d'un recours contre une sentence du Tribunal du Travail rendue en application de l'article 5, doit examiner ce recours par priorité.

En cas de résolution judiciaire du contrat et sauf si le jugement en avait autrement disposé, la date où le jugement a acquis autorité de chose jugée constitue la date de rupture du contrat de travail du représentant du personnel.

#### Article 9

En cas de refus d'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail ou en cas de confirmation par le Ministre ayant le travail dans ses attributions d'une décision de l'inspecteur du travail portant refus d'autorisation de licenciement du représentant du personnel, la mise à pied qui aurait été prononcée par l'employeur sur la base de l'article 6 sera considérée comme n'ayant pas eu pour effet de suspendre le contrat et le représentant du personnel sera censé avoir travaillé normalement pendant toute cette période.

De même, en cas de confirmation, par l'autorité judiciaire, de la décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions portant refus d'autorisation de licenciement du représentant du personnel, dans l'éventualité visée à l'article 6, ou, en cas de refus de la part de l'autorité judiciaire, dans la même éventualité, de résoudre le contrat de travail du représentant conformément aux dispositions de l'article 5 alinéa 3, la mise à pied, qui aurait été prononcée par l'employeur en attendant la décision définitive, sera considérée comme n'ayant pas eu pour effet de suspendre le contrat de travail pendant les deux premiers mois à compter du jour où la mise à pied est devenue définitive. Passé ce délai, la mise à pied sera considérée comme ayant suspendu le contrat de travail du représentant jusqu'à la fin de la procédure judiciaire.

#### Article 10

Tout licenciement direct, tout licenciement non autorisé ou tout licenciement effectué à l'expiration d'un délai de recours, administratif ou judiciaire, est frappé de nullité, même dans le cas de fermeture de l'entreprise ou de licenciement collectif et toute mise à pied qui aurait précédé un tel licenciement sera considérée comme illégitime et comme n'ayant pas eu pour effet de suspendre légalement le contrat de travail pendant cette période.

Toutefois, dans le cas visé à l'alinéa précédent, les décisions portant autorisation a posteriori du licenciement du représentant du personnel rendent le licenciement régulier en la forme à compter du quatrième jour qui suit la date d'expiration des délais de recours; lorsque le licenciement avait été précédé de la nature de mise à pied prévue à l'article 6, celle-ci reste illégitime et n'aura pas eu pour effet de suspendre légalement le contrat de travail.

#### Article 11

A l'expiration de son mandat de représentant, l'employeur ne peut licencier un travailleur pour une faute lourde, commise pendant son mandat et pour laquelle il n'avait pas reçu l'autorisation de licenciement.

#### Article 12

Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent également aux suppléants des représentants du personnel pendant toute la durée de leur mandat de même qu'aux candidats représentants pendant la période qui s'étend entre la date de la notification de candidature faite à l'employeur et la date de l'affichage du scrutin, que cette candidature soit provisoire ou définitive, qu'elle soit régulière ou non.

#### Article 13

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des membres du conseil d'entreprise, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions par la méconnaissance des dispositions de la présente ordonnance, sera puni d'une amende de 1.000 à 2.000 francs.

En cas de récidive, le contrevenant sera puni d'une amende de 2.000 à 5.000 francs et d'une servitude pénale de sept jours à trois mois, ou d'une de ces peines seulement.

#### Article 14

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa publication par voie d'affichage.

### 18 novembre 1971. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/170 – Allocations familiales – Maintien au delà de l'âge de 16 ans – Modalités d'exécution.

(B.O.B., 1972, p. 12)

#### Article 1

Le maintien, jusqu'à l'âge de 21 ans, des allocations familiales du chef des enfants âgés de plus de 16 ans visés à l'article 4, paragraphe 1, dernier alinéa, du décret-loi n° 1/45 du 21 octobre 1971 portant institution d'un régime d'allocations familiales au profit des travailleurs et apprentis, est subordonné à la justification de l'apprentissage par contrat conforme aux dispositions pertinentes de la législation du travail et par un certificat attestant l'assiduité de l'apprenti, délivré par le maître d'apprentissage.

Le maintien, jusqu'à l'âge de 21 ans, des allocations familiales du chef des enfants âgés de plus de 16 ans visés à l'article 4, paragraphe 1, dernier alinéa du décret-loi n° 1/45 du 21 octobre 1971 susvisés, régulièrement inscrits dans un établissement de plein exercice et y poursuivant effectivement des études, est subordonné à la justification de la poursuite des études par un certificat scolaire délivré par la direction de l'établissement et conforme au modèle figurant en annexe à la présente. Pour être valable, ce certificat doit être délivré postérieurement à la date de reprise des cours.

Le certificat de scolarité visé à l'alinéa précédent, ainsi que le certificat délivré par le maître d'apprentissage conformément aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, doivent être renouvelés dans le courant du mois de novembre de chaque année.

#### Article 2

Le maintien, dans le cas visé à l'article 4, paragraphe 1, n° 4, des allocations familiales en faveur des enfants âgés de plus de 16 ans, incapables, en raison de leur état physique ou mental, de subvenir à leurs besoins, est subordonné à la production d'une attestation médicale certifiant cette incapacité, établie soit par un médecin du Gouvernement, soit par un médecin agréé par le Ministre ayant la santé publique dans ses attributions.

Note. L'article 4 visé à cet article est celui du décret-loi n° 1/45 portant institution d'un régime d'allocations familiales au profit des travailleurs et apprentis (B.O.B., 1971, p. 472).

#### Article 3

Dans les éventualités non prévues aux articles 1 et 2 ci-dessus, la réalisation par l'allocataire des conditions exigées par le décret-loi n° 1/45 du 21 octobre 1971 pour l'octroi ou le maintien des allocations familiales sera, en cas de contestation, certifiée par l'autorité communale du lieu de résidence de la ou des personnes dans le chef desquelles ces conditions doivent être réunies.

#### Article 4

Les allocations familiales sont maintenues dans la limite de six mois pendant les périodes d'interruption d'études ou d'apprentissage pour cause de maladie ou d'accident dûment constaté, soit par un médecin du Gouvernement, soit par un médecin agréé par le Ministre ayant la santé publique dans ses attributions.

#### Article 5

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication par voie d'affichage.

**18 novembre 1971. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/172 — Durée du congé annuel payé et congé de circonstance.**

(B.O.B., 1972, p. 14)

Note. La durée du congé annuel payé est actuellement réglementée par les dispositions de l'article 130 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi et de l'article 27 de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail du 3 avril 1980 non publiée au B.O.B.

**I. DE LA DURÉE DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**Article 1**

Le droit au congé annuel payé, prévu à l'article 123 de l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966 portant promulgation du code du travail, s'acquiert à raison de 1 2/3 jours ouvrables par mois complet d'ancienneté de services, soit vingt jours ouvrables pour une ancienneté de services de douze mois calendrier.

La durée du congé annuel payé est augmentée d'au moins un jour ouvrable supplémentaire par tranche de cinq années d'ancienneté de service chez l'employeur.

**II. DES CONGÉS DE CIRCONSTANCE**

Note. Le droit aux congés de circonstance est actuellement organisé par l'article 131 du décret-loi 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

**Article 2**

Le droit aux congés de circonstance prévus à l'article 124 de l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966] s'acquiert dans les circonstances suivantes:

1. quatre jours ouvrables en cas de:

- a) mariage du travailleur;
- b) accouchement de l'épouse du travailleur;
- c) décès du conjoint du travailleur;
- d) mariage ou décès:
  - d'un enfant du travailleur;
  - du père ou de la mère du travailleur.
- e) mutation du travailleur impliquant changement de localité.

2. deux jours ouvrables en cas de décès:

- a) d'un grand-parent du travailleur;
- b) d'un frère ou d'une sœur du travailleur.

Au sens du présent article, on entend par «enfant» du travailleur:

- a) l'enfant légitime ou légitimé du travailleur;
- b) l'enfant adopté par le travailleur par acte authentique ou par jugement du *Tribunal de Première Instance*;
- c) l'enfant naturel reconnu par le travailleur conformément au droit écrit ou en vertu d'un jugement rendu par le *Tribunal de Première Instance*;
- d) l'enfant orphelin de père, dont la tutelle a été dévolue au travailleur par le *Tribunal de Première Instance*;

Note. Les compétences conférées au Tribunal de Première Instance sont actuellement du ressort du Tribunal de Résidence.

3. Les inspecteurs du travail sont chargés de l'exécution de la présente ordonnance ministérielle, qui entre en vigueur le premier janvier 1972.

**23 novembre 1971. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 110/171 — Conditions d'attribution de la prime d'ancienneté.**

(B.O.B., 1972, p. 14)

**Article 1**

Sans préjudice des autres droits qu'elle peut tenir de son ancienneté de service, toute personne engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, et qui réunit les conditions prévues par la présente ordonnance, a droit, à charge de l'employeur, à une prime d'ancienneté.

**Article 2**

La prime d'ancienneté de service est calculée en pourcentage de la rémunération effective du travailleur. La rémunération du travailleur telle qu'elle résulte du contrat de travail ou rattachée au contrat de travail par le jeu des dispositions légales ou réglementaires, des conventions collectives, d'une sentence arbitrale ou d'un règlement d'entreprise, y compris, le cas échéant, la contre-valeur légale des avantages en nature, à l'exclusion des éléments ci-après:

- a) les allocations familiales;
- b) les primes d'assiduité ou de régularité, toutes les fois qu'elles ont véritablement pour objet de rémunérer la stabilisation du travailleur dans l'entreprise et ne constituent pas un élément substantiel de rémunération;
- c) les primes accordées en considération des conditions particulières du travail (exemple: prime de danger, de froid, de chaleur, d'éloignement, etc.);
- d) les primes ou majorations de salaire liées à la productivité de l'entreprise, sauf lorsqu'elles sont versées à intervalles réguliers et constituent un élément prévisible de rémunération;
- e) les majorations de rémunération pour les heures supplémentaires, pour le travail occasionnel de nuit et pour le travail des jours fériés et des jours de repos hebdomadaire.

**Article 3**

La prime d'ancienneté est fixée à 2% par année d'ancienneté de services.

Note. Cette prime a été portée à 3% depuis le 3 janvier 1984 par effet du Décret n° 100/18 de la même date qui étend l'application de la convention interprofessionnelle nationale du travail du 3 avril 1980 à toutes les entreprises du secteur structuré.

**Article 4**

Les dispositions de la présente ordonnance ne font pas obstacle aux dispositions de toute nature qui s'avèreraient plus favorables aux travailleurs.

**Article 5**

Les Inspecteurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance ministérielle, qui entre en vigueur le premier janvier 1972.

**28 juin 1977. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/137 — Classification générale des emplois.**

(B.O.B., 1978, n° 1, p. 3)

**Article 1**

On entend par «hiérarchie professionnelle» ou «classification professionnelle» l'ensemble des catégories ou sous-catégories dans lesquelles se trouvent classés les travailleurs.

La classification professionnelle a pour but de classer les emplois en tenant compte uniquement des capacités propres aux travailleurs.

Quelle que soit la manière dont il y est parvenu (formation scolaire ou expérience acquise par l'exercice du métier), le travailleur qui occupe un emploi doit pouvoir satisfaire aux exigences de l'emploi énumérées par la classification générale faisant l'objet de l'annexe I à la présente ordonnance.

#### Article 2

La classification professionnelle est faite au moment de l'embauche du travailleur, d'un commun accord entre ce dernier et son employeur. Elle s'effectue sur base de la classification générale annexée à la présente ordonnance.

#### Article 3

La classification professionnelle du travailleur déjà en activité est déterminée en fonction de l'emploi qu'il occupe réellement au sein de l'entreprise et sur base de la classification générale annexée à la présente ordonnance, quels que soient les critères antérieurement fixés par l'entreprise.

#### Article 4

La classification des emplois ne figurant pas à l'annexe I sera faite compte tenu des classifications prévues pour les postes les plus voisins.

La classification générale figurant à l'annexe I servira également de cadre aux classifications professionnelles fixées par les conventions collectives du travail.

#### Article 5

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

#### Article 6

En cas de contestation, le différend peut être porté devant l'inspecteur du travail du ressort ou à défaut devant le gouverneur de province ou son délégué.

L'autorité saisie procède à une enquête aux fins de déterminer la nature exacte des fonctions effectivement exercées par le travailleur et notifie ses conclusions aux parties.

En cas d'accord, l'inspecteur du travail, le gouverneur ou son délégué rédige un procès-verbal de ce dernier en triple exemplaires. Il en remet un au travailleur, un autre à l'employeur et conserve un exemplaire dans ses archives.

S'il est attribué un nouveau classement au travailleur, l'accord indiquera la date de sa prise d'effet. En cas de désaccord, la qualification réelle du travailleur sera appréciée par le Tribunal du Travail sous le contrôle de la Cour de Cassation.

#### Article 7

Le classement du travail est indiqué:

- a) sur le contrat,
- b) sur le registre d'employeur dans les entreprises,
- c) sur le bulletin de paie,
- d) sur le certificat du travail

#### Article 8

Le salaire minimum garanti des travailleurs appartenant aux différents groupes et catégories professionnelles sera fixé par ordonnance du Ministre du Travail et des Affaires Sociales prise après consultation du Conseil National du Travail.

#### Article 9

La classification des travailleurs en catégories et sous-catégories conformément aux dispositions de la présente ordonnance ne peut

avoir pour effet de diminuer les avantages légaux ou conventionnels accordés aux travailleurs antérieurement.

#### Article 10

Les infractions aux dispositions des littéras a) et d) de l'article 7 de la présente ordonnance seront punies des peines prévues respectivement aux articles 310 et 313 du code du travail.

Les infractions aux autres dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues à l'article 315 du code du travail.

Note. Les infractions aux dispositions de l'Ordonnance n° 630/137 du 28 juin 1977 sont actuellement punies des pénalités prévues aux articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 11

Les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur à dater du 1<sup>er</sup> juillet 1977.

Note. Les annexes à l'ordonnance ministérielle n° 630/137 du 28 juin 1977 peuvent être consultés au *B.O.B.*, 1978, n° 1, p. 3.

---

## 4 juillet 1978. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/134 — Règlement d'entreprise.

(*B.O.B.*, 1978, p. 321)

---

#### Article 1

Tout employeur dirigeant une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins quinze travailleurs est tenu d'établir un règlement d'entreprise.

#### Article 2

Le règlement d'entreprise doit être conforme aux prescriptions de la législation du travail et notamment aux dispositions de l'article 143 du code du travail. Il doit être rédigé selon les modalités fixées par la présente ordonnance.

Il précise et complète les obligations des parties signataires du contrat de travail en matière d'exécution du travail.

Note. L'article 143 précité a été remplacé par l'article 111 du décret-loi 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 3

Le règlement d'entreprise doit comporter les quatre chapitres suivants:

- organisation technique du travail;
- régime disciplinaire;
- hygiène et sécurité;
- modalités de paiement du salaire.

### CHAPITRE I

#### ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

#### Article 4

Le règlement intérieur doit préciser comment l'employeur:

- définit les tâches des diverses équipes ou catégories de personnel;
- met à la disposition des travailleurs les outils, machines, matériels utilisés dans le travail avec leur mode d'emploi;
- fait connaître les consignes de sécurité et d'hygiène dans l'exécution du travail et fournit les équipements de protection;
- reçoit et examine les suggestions et propositions émanant du personnel pour l'amélioration des méthodes de travail et l'expansion de l'entreprise.



### Article 5

Le règlement intérieur doit préciser les normes de la discipline de l'entreprise.

Il détermine notamment:

- les horaires de travail applicables à chacun des postes de travail;
- les jours de fermeture de l'entreprise et les services devant être assurés de façon continue avec les dispositions prises pour assurer les repos compensateurs de ceux qui assurent ces services;
- les temps de repos;
- les modalités de mesurage et de contrôle relatif au travail à la tâche;
- les modalités de demandes d'absences, de congés de repos ou de circonstances;
- les procédures de justification des absences imprévues et des congés de maladie;
- le temps et lieux de réunion du Conseil d'entreprise et des divers comités aux groupements légaux ou autorisés à l'intérieur de l'entreprise.

## CHAPITRE II

### RÉGIME DISCIPLINAIRE

#### Article 6

Le règlement d'entreprise doit préciser la nature des sanctions disciplinaires applicables selon la gravité des cas, aux travailleurs ayant manqué à la discipline du travail.

Ces sanctions peuvent être notamment:

- a) l'avertissement;
- b) le blâme avec inscription au dossier;
- c) la mise à pied pour une durée ne pouvant excéder quinze jours;
- d) le licenciement avec préavis;
- e) le licenciement sans préavis ni indemnité pour faute lourde.

#### Article 7

Aucune retenue sur salaire ne peut être opérée à titre de sanction disciplinaire sauf en cas de non restitution d'outillage ou de matière première non employée, conformément aux dispositions des articles 87 à 100 du code du travail.

Note. Les retenues sur salaire sont actuellement régies par les articles 95 à 101 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 8

Pendant la durée de la mise à pied, le travailleur sanctionné est privé de son poste de travail et de son salaire. Il doit reprendre son poste de travail à la fin de la période de mise à pied, sans attendre une convocation de l'employeur.

#### Article 9

Le règlement d'entreprise précise les fautes qu'il entend spécialement sanctionner.

A défaut de dispositions particulières, constituent des fautes disciplinaires:

- a) tout retard à la prise du travail et toute absence non autorisée ou justifiée;
- b) tout refus d'ordre relatif à l'exécution du travail conforme à la technique mise en œuvre;
- c) toute utilisation de l'outillage, des machines et des matériaux non conforme au mode d'emploi et pouvant présenter un danger, ou entraîner un gaspillage ou un défaut de qualité ou de rendement;
- d) tout manquement volontaire aux consignes de sécurité ou d'hygiène;
- e) toute divulgation de procédé de fabrication ou d'informations réservées à l'entreprise;
- f) tout manque de correction dans les relations de service avec la clientèle;

g) toute infraction portant atteinte aux biens de l'entreprise ou de son personnel.

#### Article 10

Les sanctions disciplinaires sont applicables à toutes les catégories du personnel de l'entreprise quelle que soit la fonction occupée par le travailleur fautif.

#### Article 11

Le règlement d'entreprise doit préciser la procédure disciplinaire en fixant le mode de convocation de l'agent fautif, le mode de présentation de sa défense, le mode de notification de la sanction prononcée.

#### Article 12

Les sanctions autres que le simple avertissement doivent toujours être notifiées par écrit. Copie de la décision de sanction doit être adressée à l'inspecteur du travail.

## CHAPITRE III

### HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

#### Article 13

Le règlement d'entreprise précise les consignes données pour assurer le respect des prescriptions légales ou réglementaires concernant l'hygiène du travail, les mesures préventives de sécurité générale ou particulière à l'activité d'entreprise ou aux manières mises en œuvre.

#### Article 14

Le règlement d'entreprise précise les conditions d'accès aux services de dispensaire, infirmerie ou pharmacie de l'entreprise des travailleurs et leurs ayants-droit.

#### Article 15

Si l'entreprise comporte une cantine, ou une buvette, ou une crèche, le règlement d'entreprise précise les conditions d'accès et d'usage de ces services.

## CHAPITRE IV

### MODALITÉS DE PAIEMENT DU SALAIRE

#### Article 16

Le règlement d'entreprise doit préciser les modalités de paiement du salaire des travailleurs, notamment en ce qui concerne les travailleurs journaliers et les travailleurs mensuels.

#### Article 17

Le règlement d'entreprise détermine les modalités d'octroi des augmentations de salaires et d'autres avantages.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 18

Tout règlement d'entreprise devra porter à la connaissance des travailleurs l'existence et l'organisation des services sociaux donnés par l'employeur.

#### Article 19

Tout projet de règlement d'entreprise ou de modification du règlement d'entreprise doit être communiqué pour avis préalable au conseil d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, le projet doit être affiché sur le panneau réservé aux communications destinées aux membres du personnel.

Le conseil d'entreprise et les travailleurs disposent d'un délai de quinze jours à compter de la communication ou de l'affichage du projet pour présenter leurs observations à l'employeur. Ils peu-

vent solliciter les avis et considérations de l'inspecteur du travail. Celui-ci fait parvenir à l'employeur, le cas échéant, ses avis et considérations.

Après avoir étudié les observations présentées, l'employeur arrête le règlement d'entreprise et, après l'avoir signé et daté, l'affiche sur le panneau réservé aux communications destinées aux membres du personnel.

#### Article 20

Le règlement d'entreprise entre en vigueur quinze jours après son affichage. Ses modifications entrent en vigueur dans le même délai.

Toutefois, les modifications temporaires relatives à l'horaire de travail ou à l'exécution d'un travail exceptionnel peuvent être prises et communiquées par simple avis, datées et affichées au panneau réservé aux communications destinées aux membres du personnel. Sauf urgence manifeste, ces modifications ne sont applicables qu'après un délai de deux jours après l'affichage de l'avis.

Lorsque cette modification concerne seulement une équipe ou un atelier, l'avis peut être affiché seulement dans les locaux de travail de cette équipe ou dans cet atelier. Copie en est donnée au conseil d'entreprise, s'il en existe.

#### Article 21

Tout règlement d'entreprise et toute modification permanente de ce règlement est adressé en copie pour information à l'Inspecteur du Travail et au Président du Tribunal du Travail.

#### Article 22

Tout manquement aux règles de la présente ordonnance constitue une infraction passible des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article 311 précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 23

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont spécialement chargés de l'exécution de la présente ordonnance qui entre en vigueur deux mois après sa publication.

---

### 12 juillet 1978. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/136 — Assistance des techniciens de l'administration aux inspecteurs du travail.

(inédit)

#### Article 1

Dans l'exercice de leurs fonctions de contrôle de l'application de la législation et la réglementation du travail, les inspecteurs du travail peuvent se faire assister:

a) pour l'examen médical des femmes, enfants et jeunes gens prévus aux articles 116 du code du travail et pour le contrôle des conditions générales d'hygiène ainsi que des modalités des services médicaux d'entreprise: par un médecin du Gouvernement;

b) pour le contrôle des conditions de sécurité dans les entreprises industrielles: par un ingénieur-conseil du cadre de la géologie, des mines et de l'industrie;

c) pour le contrôle des conditions de sécurité dans le secteur de l'Industrie du bâtiment et des travaux publics: par un ingénieur-conseil du cadre des travaux publics, de l'équipement et du logement;

d) pour le contrôle des conditions de sécurité à bord des navires: par un ingénieur-conseil.

#### Article 2

L'inspecteur du travail requiert, verbalement ou par écrit, l'assistance de l'autorité concernée et s'accorde avec elle sur la date et les modalités des vérifications nécessaires.

#### Article 3

Les requêtes des Inspecteurs du Travail, mentionnant l'objet précis de la vérification, le lieu et la date auxquels elle doit être effectuée, doivent être satisfaites dans les huit jours de leur présentation, sauf objection formulée dans le même délai par réponse écrite.

#### Article 4

L'autorité saisie doit être transportée et accompagnée par l'inspecteur du travail.

#### Article 5

Après exécution de leur mission, les autorités précitées font part à l'Inspecteur du Travail du résultat de leurs investigations et visent la mise en demeure ou le procès-verbal établis en cas d'infraction par l'inspecteur du travail. Les constatations contenues dans ces pièces font foi jusqu'à preuve du contraire.

#### Article 6

La présente ordonnance prend effet au jour de sa signature.

---

### 9 mai 1979. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/116 — Fixation des taux minima de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés.

(B.O.B., 1979, n° 7, p. 336)

#### Section 1

##### Heures supplémentaires

#### Article 1

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme supplémentaires, à l'exclusion des heures effectuées pendant la durée de présence considérée comme équivalente à la durée légale du travail visées à l'article 8 de l'ordonnance n° 630/117 du 9 mai 1979 susvisée.

#### Article 2

Toute heure considérée comme supplémentaire, au titre des dispositions de l'article précédent, donne lieu à une majoration de salaire de:

1° trente cinq pour cent pour chacune des deux premières heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée hebdomadaire de présence considérée comme équivalente;

2° dixante pour cent pour chacune des heures suivantes.

#### Section 2

##### Travail pendant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés

#### Article 3

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant un jour férié donnent droit à une majoration de salaire de cent pour cent.

#### Section 3

##### Travail de nuit

#### Article 4

A l'exception des heures effectuées par le personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance,

toute heure de travail accomplie entre 22 heures du soir et 5 heures du matin donne lieu à une majoration de salaire de 35 pour cent. Cette majoration se cumule éventuellement avec celles prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus.

#### Section 4

### Dispositions générales et finales

#### Article 5

Le salaire qu'il y a lieu de prendre comme référence pour le calcul des pourcentages fixés aux articles 2, 3, et 4 ci-dessus est le salaire horaire brut du travailleur.

Lorsqu'il s'agit de travailleur bénéficiant de primes diverses, doivent être comprises dans le salaire de référence, les primes qui sont inhérentes à la nature même du travail, telles que les primes de technicité, de rendement et de fonctions.

Ne sont pas considérées comme primes assimilées au salaire, les indemnités de déplacement, d'outillage et de panier, ni les primes d'ancienneté et d'assiduité.

#### Article 6

Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux travailleurs relevant du code du travail, à l'exclusion des personnes visées à l'article 2 de l'ordonnance n° 630/117 du 9 mai 1997 susvisé.

#### Article 7

Les dispositions de la présente ordonnance annulent et remplacent les dispositions antérieures sur la limitation du travail, telles que visées à l'article 329 du code du travail.

#### Article 8

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues aux articles 315 et 325 du code du travail.

Note. Les peines prévues aux articles précités sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 9

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

---

## 9 mai 1979. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/117 — Modalités d'application de la durée lé- gale du travail et dérogations prévues à l'article 103 du code du travail.

(B.O.B., 1979, n° 7, p. 337)

---

### TITRE I

## DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

#### Article 1

La présente ordonnance s'applique à toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui occupe à son service une ou plusieurs personnes en exécution d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

#### Article 2

Les dispositions de la présente ordonnance ne sont pas applicables:

- 1) au personnel navigant des entreprises de transports par voie d'eau;
- 2) au personnel des entreprises de transport et de transit aériens;
- 3) aux parents et alliés de l'employeur pour autant que ces personnes ne sont pas des salariés ou ne peuvent être considérées comme tels;
- 4) aux membres du personnel dirigeant d'une entreprise ou d'un secteur de l'entreprise investis de responsabilités importantes;
- 5) aux membres du personnel de cadres investis d'une autorité propre leur permettant d'organiser librement leur travail sans être soumis à un contrôle journalier de leur activité;
- 6) aux personnes exclues du champ d'application du code du travail par le second alinéa de l'article premier de l'arrêté-loi n° 001/31 du 2 juin 1966, susvisé;
- 7) au personnel domestique au service des personnes.

#### Article 3

1. Dans tous les établissements publics ou privés ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, la durée de travail du personnel ne peut excéder huit heures par jour et quarante-cinq heures par semaine, sauf les exceptions prévues aux paragraphes 2 et 3 ci-après.

2. Lorsque, en vertu de l'usage d'une convention collective ou d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, la durée du travail d'un ou de plusieurs jours de la semaine est inférieure à huit heures, la journée de travail peut dépasser la limite de huit heures les autres jours de la semaine.

Toutefois, ce dépassement ne devra jamais excéder une heure par jour et la durée du travail ne pourra pas excéder 45 heures par semaine.

3. Dans les entreprises où le travail est organisé par équipes, le personnel pourra être occupé au-delà des limites fixées aux paragraphes 1 et 2 du présent article, à la condition que la durée du travail effectif ne dépasse pas dix heures par jour et que la moyenne des heures de travail, calculée sur une période de 21 jours consécutifs au moins, ne dépasse pas huit heures par jour et 45 heures par semaine.

#### Article 4

Pour les travaux dont le fonctionnement doit, en raison même de la nature des travaux, être nécessairement assuré par des équipes successives, les limites fixées à l'article 3 pourront être dépassées, moyennant autorisation écrite de l'inspecteur du travail géographiquement compétent, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne 56 heures par semaine et qu'il soit accordé à chaque travailleur au moins un repos de 24 heures consécutives par semaine.

#### Article 5

1. La durée du travail doit se calculer à partir du moment où le travailleur se tient sur les lieux du travail à la disposition de l'employeur jusqu'au moment où les prestations cessent, conformément à l'horaire du travail arrêté par l'employeur.

2. La durée du travail ne comprend pas le temps nécessaire au travailleur pour se rendre au lieu de travail ou pour en revenir, sauf si celui-ci est inhérent au travail.

#### Article 6

En aucun cas, réserve faite des dispositions des articles 8, paragraphe 2 a) et 10 paragraphe 1 ci-dessous l'organisation du travail adoptée ne devra, pour un travailleur déterminé, porter à plus de 11 heures par jour l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de 12 heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

## TITRE II

### DÉROGATIONS PERMANENTES À LA DURÉE DU TRAVAIL

#### Section 1

#### Exécution des travaux préparatoires ou complémentaires

##### Article 7

1. Des dérogations permanentes à la durée légale du travail sont admises pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement, ainsi que pour les travaux qui techniquement ne peuvent être terminés dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles.

2. A ce titre, la durée légale du travail journalier peut être dépassée dans les cas et dans les conditions ci-après:

a) travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fourneaux, étuves, sécheries ou chaudières, autres que les générateurs pour machines motrices: durée maximum, une heure;

b) travail des mécaniciens, électroniciens et chauffeurs, employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du matériel de lavage: durée maximum, une heure;

c) travail des chauffeurs assurant la marche des appareils à vapeur et qui doivent mettre les machines en marche avant l'arrivée des travailleurs et les arrêter après le travail; durée maximum, une heure et demie;

d) travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés dans l'établissement, travail du personnel chargé des encaissements: durée maximum, une heure;

e) travail du chef d'équipe ou d'un travailleur spécialisé dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent ou en cas d'absence de son remplaçant: durée maximum, une heure ou la durée de l'absence;

f) travaux exécutés pour assurer dans les délais de rigueur le maximum ou le déchargement des avions, bateaux ou camions, dans les cas où la dérogation serait nécessaire pour permettre l'achèvement des travaux dans les délais impartis: durée maximum, deux heures;

g) travail des conducteurs d'automobiles, livreurs, basculeurs préposés aux opérations de pesage des camions: durée maximum, une heure;

h) travail des ouvriers employés de façon courante ou exceptionnelle pendant l'arrêt de la production à l'entretien et au nettoyage de tous appareils ou engins que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l'établissement: durée maximum, une heure;

i) travail des ouvriers employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires, par suite de leur nature, ou ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires, par suite de leur nature, ou de circonstances exceptionnelles: durée maximum, une heure;

j) travail des pointeurs, garçon de bureau ou de magasin, appelés à exécuter les travaux divers et agents similaires, travail du personnel de nettoyage des bureaux: durée maximum, une heure;

k) travail du personnel préposé à l'emballage et aux expéditions: durée maximum, une heure.

3. Le bénéfice des dérogations énumérées au présent article est acquis au chef d'établissement sous réserve de l'accomplissement préalable des formalités concernant l'horaire de travail telles que fixées à l'article 12 ci-après.

#### Section 2

#### Travaux intermittents

##### Article 8

1. L'expression «travail intermittent» s'applique à des personnes employées à des travaux qui par leur nature sont coupés par de

longues périodes d'inaction pendant lesquelles ces personnes n'ont à déployer ni activité matérielle, ni attention soutenue, ou ne restent à leur poste que pour répondre à des appels éventuels.

2. A ce titre, une durée de présence supérieure à la durée légale du travail, considérée comme équivalente à celle-ci est admise pour les catégories des personnes suivantes:

a) personne à gardiennage ou de surveillance, préposée au service d'incendie: 60 heures par semaine. Cette durée est portée à 72 heures par semaine pour les sentinelles;

b) conducteurs de véhicules affectés aux déplacements du personnel de l'établissement: 50 heures par semaine;

c) personnel des débits de boissons, cafés, hôtels, restaurants:  
– maîtres d'hôtel, personnels des cuisines, sommeliers, cavistes: 54 heures par semaine;

– personnel de réception, des salles, des bars, des terrasses, des chambres, préposés aux bagages: 60 heures par semaine. Les durées de présence prévues pour le personnel mentionné au présent paragraphe sont majorées d'une heure par jour lorsque le personnel est nourri par l'établissement.

3. Les durées de présence indiquées au présent article, considérées comme équivalentes à la durée légale du travail, sont rémunérées sur la base de quarante-cinq heures de travail effectif par semaine.

4. Le bénéfice des dérogations permanentes visées au présent article est acquis au chef d'entreprise sous réserve de l'accomplissement préalable des formalités concernant l'horaire telles que fixées à l'article 12 ci-après.

## TITRE III

### DÉROGATIONS TEMPORAIRES À LA DURÉE DU TRAVAIL

#### Section 1

#### Récupération des heures perdues du fait d'interruption collective

##### Article 9

1. En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, telles que: accidents survenus ou imminents, interruption de la force motrice, pénurie de matières premières ou de moyens de transports, sinistres, intempéries, journées de fêtes locales et à l'exception des heures perdues du fait de grève ou de lock-out, la limite des heures de travail prévue à l'article 3 de la présente ordonnance pourra être dépassée, en compensation des heures perdues, dans les conditions fixées aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-après:

2. Le dépassement de la durée légale du travail journalier pourra être appliqué:

– pour une interruption d'un jour: pendant la semaine ou la semaine suivante;

– pour une interruption de deux jours: pendant la semaine et les deux semaines suivantes;

– pour une interruption de trois jours: pendant la semaine et les trois semaines suivantes;

– pour une interruption de quatre jours: pendant la semaine et les quatre semaines suivantes;

– pour une interruption de plus de quatre jours: pendant la semaine et les six semaines suivantes.

3. La prolongation de la durée journalière du travail ne pourra dépasser une heure dans la limite maximum de dix heures de travail dans la journée.

4. Tout employeur qui pourra user des facultés prévues au présent article devra demander préalablement l'autorisation à l'Inspecteur du Travail géographiquement compétent en indiquant la cause de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures perdues de ce fait et les modifications temporaires d'horaire.

## Section 2

### Surcroûts extraordinaires de travail

#### Article 10

1. La durée du travail effectif journalier pourra être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées à l'article 3 de la présente ordonnance dans les conditions fixées aux paragraphes 2 et 3 ci-après.

2. En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents immédiats, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'exploitation comme en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour sauver d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables, le chef d'établissement a la faculté de prolonger à son choix, la durée journalière du travail sans limitation pendant un jour et de deux heures au maximum les jours suivants, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise.

Le bénéfice des dérogations prévues au présent paragraphe est acquis de plein droit au chef d'établissement sous réserve d'aviser immédiatement l'inspecteur du travail géographiquement compétent et d'accomplir les formalités concernant l'horaire.

3. En cas de travaux urgents et exceptionnels dus à des surcroûts extraordinaires de travail, le chef d'établissement a la faculté de prolonger la durée de travail de 15 heures par semaine, dans la limite maximum de 150 heures par an. Tout chef d'établissement qui veut user des facultés prévues au présent paragraphe est tenu de demander préalablement l'autorisation à l'Inspecteur du Travail géographiquement compétent.

La demande, datée, doit spécifier:

- l'avis des travailleurs concernés;
- le nombre de travailleurs pour lesquels la durée de travail sera prolongée;
- les jours où il sera fait usage de ladite faculté;
- les heures de travail et de repos prévues pour ces travailleurs;
- ainsi que la justification qu'il n'est pas possible de faire face aux surcroûts extraordinaires de travail par d'autres moyens tels que l'embauchage des travailleurs supplémentaires.

L'Inspecteur du Travail doit formuler sa décision dans les 24 heures.

## TITRE IV

### MAJORATION DE SALAIRE

#### Article 11

Dans les cas prévus aux articles 7,9,et 10 ci-dessus et dans la mesure où il est fait usage des dérogations autorisées par ces articles, le travail effectué au-delà des limites fixées aux articles 3, 4 et 8 de la présente ordonnance doit être payé au taux des heures supplémentaires.

## TITRE V

### HORAIRE DE TRAVAIL

#### Article 12

1. Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les travailleurs ne peuvent être occupés que conformément aux indica-

tions d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail.

Cet horaire fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, ou si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe. Il doit faire connaître en outre les repos éventuellement accordés pendant la durée du travail et ne faisant pas partie de l'horaire de travail.

L'horaire de travail est établi en français et en kirundi daté et signé par le chef d'établissement ou par une personne habilitée à cet effet.

Il est affiché en caractère lisible et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de travail en dehors, dans l'établissement auquel le personnel est attaché.

Un double de l'horaire et des rectifications éventuellement apportées doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail géographiquement compétent.

2. Les heures de travail pratiquées en dépassement de la durée légale du travail doivent être inscrites par l'employeur sur un registre indiquant les dates des jours où il a été fait usage des dérogations prévues dans la présente ordonnance ainsi que le nombre d'heures effectuées chaque jour à ce titre et les noms des travailleurs concernés.

3. Toute modification de l'horaire de travail donne lieu, avant sa mise en service, à une rectification établie dans les mêmes conditions que l'horaire.

4. Le fait d'appliquer un horaire de travail comportant des heures non autorisées est sanctionné pénalement mais ne peut avoir de conséquences directes sur la rémunération des travailleurs qui doivent bénéficier des majorations prévues pour les heures supplémentaires effectuées.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET FINALES

#### Article 13

Des ordonnances ministérielles prises après consultation du Conseil National du Travail, pourront compléter les dispositions de la présente ordonnance en ce qui concerne certaines branches d'activités et certaines catégories de travailleurs.

#### Article 14

L'application des présentes dispositions ne peut en aucun cas avoir pour effet d'affecter une convention, un accord collectif ou un usage assurant des conditions plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente ordonnance.

#### Article 15

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues aux articles 313 et 325 du code du travail susvisé.

#### Article 16

Les dispositions de la présente ordonnance annulent et remplacent les dispositions antérieures sur la limitation de la durée du travail, telles que visées à l'article 329 du Code du Travail.

Note. Les peines prévues aux articles précités sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 17

Les Inspecteurs du Travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

## 3 avril 1980. – CONVENTION COLLECTIVE interprofessionnelle nationale du travail du.

(inédit)

### TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1

##### Objet

La présente convention a pour but de régir les rapports de travail entre employeurs et travailleurs. Les parties s'engagent à observer ses dispositions pendant toute la durée de la Convention.

#### Article 2

##### Champ d'application

Les parties engagent chacun des organes à caractère interprofessionnel, national, régional ou local, qui existent ou existeront en leur sein. La présente Convention s'applique à toute entreprise ou groupe d'entreprises appartenant aux branches d'activités désignées et telles que définies par la classification internationale des branches d'activité économique:

- agriculture, sylviculture, chasse et pêche;
- industries extractives;
- industries manufacturières;
- bâtiments et travaux publics;
- électricité, gaz, eau et services sanitaires;
- commerce, banque, assurance, affaires immobilières;
- transports, entrepôts et communications;
- services.

Elle a l'ensemble de ces activités sur toute l'étendue du territoire de la République.

#### Article 3

##### Entrée en vigueur.

La présente convention est applicable à partir du jour qui suit son dépôt par le Directeur de l'inspection du travail au secrétariat du Tribunal de Travail à Bujumbura.

#### Article 4

##### Avantages acquis.

La convention ne peut en aucun cas être la cause de la restriction d'avantages individuels acquis par le personnel en services à la date d'application et la présente convention. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être cumulés aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite d'usages ou de convention.

#### Article 5

##### Durée de la convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Article 6

##### Dénonciation de la convention

1. La présente convention pourra être dénoncée par une des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat du Tribunal du Travail de Bujumbura et au directeur de l'inspection du travail.

2. Toutefois, la première dénonciation ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de quatre ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

3. La lettre de dénonciation doit en préciser les motifs et contenir un projet de nouvelle convention. Les parties s'engagent à entre-

prendre les négociations dans un délai de trois mois à compter de la réception de la lettre de préavis.

4. Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de trois mois à compter de l'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider d'un commun accord que la convention demeure en vigueur pendant un nouveau délai de trois mois.

5. Si, au terme de ces délais, l'accord n'est pas conclu, la convention prend fin et les parties s'en remettent à l'arbitrage du [Ministre des Affaires Sociales et du Travail] qui rend une sentence non susceptible de recours et qui est rendue publique dans les formes prévues par l'article 223 du code du travail.

Note. La procédure de dénonciation est actuellement organisée aux articles 235 à 237 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 7

##### Révision

1. La présente convention pourra être révisée au plus tôt trois ans après sa date d'entrée en vigueur.

2. La demande de révision doit être présentée par lettre recommandée avec avis de réception à dressée par la partie qui prend l'initiative à l'autre partie à la direction de l'inspection du travail.

3. La demande indiquera les dispositions en cause et sera accompagnée de propositions écrites.

4. Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai maximum de trois mois après la réception de la demande.

5. Si l'accord ne peut être obtenu avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de l'ouverture des pourparlers, les parties s'en remettent à l'arbitrage du [Ministre des Affaires Sociales et du Travail] qui rend une sentence non susceptible de recours et qui est rendue publique dans les formes prévues à l'article 223 du code du travail.

Note. La décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions est prise dans les formes prévues aux articles 201 à 202 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 8

##### Grève et lock-out.

Les parties s'interdisent d'avoir recours à la grève et au lock-out pendant le délai de préavis de dénonciation ou de révision, durant les pourparlers qui y sont consécutifs et jusqu'au prononcé éventuel de la sentence arbitrale du [Ministre des Affaires Sociales et du Travail].

Note. La sentence arbitrale du Ministre ayant le travail dans ses attributions est actuellement organisée par l'article 201 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

#### Article 9

##### Adhésion.

1. Tout employeur ou toute organisation professionnelle d'employeurs non signataire de la présente convention pourra y adhérer au plus tôt trois mois après sa date d'entrée en vigueur sans que son texte puisse en quelque façon que ce soit être modifié ou mis en cause en l'une quelconque de ses parties.

2. La notification d'adhésion est à adresser aux signataires de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'au secrétariat du tribunal du travail de Bujumbura et au directeur de l'inspection du travail.

3. L'adhésion prend effet à partir du dépôt de la notification au secrétariat dudit Tribunal.

### TITRE II

## CADRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

#### Article 10

##### Champ d'application.

Les parties acceptent le principe de la conclusion des conventions collectives professionnelles, pouvant avoir une portée nationale, régionale ou locale selon le commun accord de leurs organes intéressés.

Un même employeur ne peut relever que d'une seule convention collective professionnelle dans une branche d'activité économique intéressée.

#### Article 11

##### *Participation des organisations.*

La négociation des conventions professionnelles nationales, régionales ou locales est menée par les personnes mandatées à cet effet par les organisations intéressées.

#### Article 12

##### *Participation aux commissions mixtes.*

1. Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission mixte décidée par les organisations signataires ou celles qui viendraient à s'y affilier, il appartiendra aux organisations d'employeurs et de travailleurs de déterminer de commun accord de quelle façon et dans quelle limite (nombre et noms des participants, durées, etc.), il conviendra de faciliter cette participation.

2. Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et s'engagent à réduire leur absence au temps nécessaire à la participation à ces commissions.

3. Le temps de travail nécessaire à la participation des travailleurs à ces commissions, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

#### Article 13

##### *Effet des conventions collectives.*

Les dispositions des conventions professionnelles nationales, régionales ou locales s'appliquent à tous les travailleurs du Burundi.

#### Article 14

##### *Fonctions syndicales à temps plein.*

Le travailleur qui désire présenter sa candidature à une fonction syndicale ne lui permettant pas d'assumer ses obligations professionnelles bénéficie d'une garantie de réintégration dans l'entreprise, même lorsque la période de suspension excède six mois, lorsque les conditions suivantes sont réunies;

a) le travailleur doit informer son employeur par écrit avec accusé de réception, de son intention, dix jours ouvrables au moins avant le dépôt de sa candidature;

b) l'entreprise doit compter au mois quarante travailleurs, les conventions professionnelles pourront examiner les possibilités de réduire ce nombre;

c) la période de suspension ne doit pas excéder deux ans. Au delà de cette période, l'employeur pourra garantir sa réintégration pour autant que la durée du mandat n'excède pas quatre ans et ne soit pas renouvelée;

d) un intervalle de trois ans au moins doit avoir lieu entre la fin d'un mandat syndical et le début du suivant;

e) si l'employeur a présenté au syndicat, par écrit avec accusé de réception, cinq jours ouvrables au moins avant le dépôt des candidatures, ses objections circonstanciées à la candidature de son travailleur la réponse circonstanciée du syndicat doit être parvenue à l'employeur avant la date de dépôt des candidatures.

En cas de conclusions divergentes, une commission paritaire siègera pour tenter une conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.

### TITRE III

## OBLIGATIONS ET AVANTAGES RÉCIPROQUES

#### Article 15

##### *Contrat de travail et période d'essai.*

L'engagement définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai dont la durée, variant selon la classification professionnelle du travailleur, sera fixée par les conventions professionnelles ultérieures. La durée de la période d'essai ne peut toutefois excéder six mois.

#### Article 16

##### *Préavis et indemnités de licenciement.*

La durée et les conditions du préavis ainsi que les indemnités de licenciement sont fixées dans les conventions professionnelles.

#### Article 17

##### *Sanctions disciplinaires.*

1. Le travailleur est passible de l'une des sanctions ci-après:

- a) l'avertissement (la réprimande);
- b) le blâme;
- c) la mise à pied;
- d) le licenciement avec préavis;
- e) le licenciement sans préavis.

2. La sanction sera notifiée dans tous les cas par écrit, avec copie à l'Inspecteur du Travail dans les cas c), d) et e) du présent article. Lorsque le travailleur est passible de la mise à pied ou du licenciement, il peut se faire assister par un membre du Conseil d'Entreprise ou par un représentant de son syndicat.

#### Article 18

##### *Salaire de base.*

1. Les parties s'en tiennent au principe de la rémunération actuellement en vigueur.

2. Elles examineront chaque année la situation des prix et des salaires en fonction des recommandations du Conseil National du Travail dans l'exercice de la mission dévolue à ce dernier par l'article 266 du Code du Travail.

Note. Les missions du conseil national du travail sont actuellement prévues par l'article 249 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

3. Les taux de salaire minima sont fixés par catégorie et échelon par les conventions professionnelles nationales, régionales ou locales ou, à défaut, par les accords d'établissement prévus à l'article 257 du Code du Travail.

Note. Les accords d'établissement sont actuellement prévus par l'article 242 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

4. Le taux minimum de salaire du manœuvre ordinaire classé en catégorie I, échelon I, de la classification déterminée par les conventions professionnelles ne pourra être inférieur à 105 F par jour, à l'exception des travailleurs journaliers.

#### Article 19

##### *Heures supplémentaires.*

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire. Les taux de majoration prévus par la loi seront revus dans le cadre des conventions professionnelles. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cadres de direction.

#### Article 20

##### *Classification professionnelle.*

1. La classification professionnelle se fait, dans le respect de la classification générale des emplois, par branche d'activité économique dans la Convention Professionnelle Nationale y relative.

2. Ce sont les emplois qui sont classés et non le personnel, le rang hiérarchique du travailleur étant fonction du poste de travail qu'il occupe.

#### Article 21

##### *Prime d'ancienneté de service.*

Tout travailleur relevant de la présente convention bénéficie des primes d'ancienneté définies ci-après:

– on entend par «ancienneté» le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon ininterrompue pour le compte de l'entreprise quel qu'ait été le lieu de son emploi;

– ne sont pas interruptives d'ancienneté, les absences pour congés payés, congé d'éducation, de circonstances, absence pour maladie, accident de travail ou maladies professionnelles, en cas de suspension du contrat pour raison économique ou pendant l'exercice d'un mandat syndical dans les limites des durées prévues à l'article 14.

Les employeurs s'engagent à rémunérer cette ancienneté par des primes d'un montant égal à 3% de la rémunération effective

définie à l'article 2 de l'ordonnance ministérielle n° 110/171 du 23 novembre 1971, pour chaque année effective de service. Le taux supérieur pourra être négocié dans le cadre des conventions professionnelles.

#### Article 22

##### *Promotion professionnelle.*

Dans toute entreprise relevant de la présente convention, l'employeur examine, chaque année à dates fixes, la situation professionnelle de chacun des travailleurs qu'il emploie et apprécie l'opportunité ou l'inopportunité d'une augmentation de salaire qu'il détermine exclusivement d'après la manière habituelle de travailler.

En cas de vacance ou de création d'emploi dans l'entreprise, l'employeur offre le poste à pourvoir en priorité aux travailleurs déjà en service et possédant les qualifications professionnelles pour l'occuper telles que définies par la convention professionnelle applicable.

#### Article 23

##### *Intérim.*

1. Lorsqu'un travailleur est appelé à occuper, à titre intérimaire, un poste de travail d'un niveau professionnel supérieur à celui auquel il est habituellement affecté, l'employeur lui accorde une prime d'intérim dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum de la catégorie et éventuellement de l'échelon du poste déjà occupé tels que fixés par la convention professionnelle applicable.

2. Si l'intérim dure plus de dix mois, l'intérimaire est reclassé de plein droit dans la catégorie et éventuellement l'échelon du poste qu'il occupe.

#### Article 24

##### *Licenciement pour raisons économiques.*

1. L'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques, telles que notamment la diminution de l'activité de l'établissement ou la réorganisation du travail, doit tenir compte notamment de l'âge, de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille du travailleur.

2. Avant de prendre une telle décision, l'employeur doit préalablement en informer par écrit les représentants des travailleurs de l'établissement et entendre leur avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre.

3. Seront licenciés en premier lieu les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles, pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié et père de famille.

4. Le travailleur ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans l'entreprise dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu de communiquer à l'employeur tout changement de son adresse après son départ de l'établissement.

5. En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans un délai de quinze jours suivant la date d'expédition de la lettre, à l'expiration duquel il perd le droit de priorité d'embauchage.

#### Article 25

##### *Assistance familiale – Logement.*

Les parties s'en tiennent aux dispositions de la législation et de la réglementation en matière d'allocations familiales. Elles recommandent qu'une attention particulière soit réservée à l'étude des circonstances familiales telles que naissance, décès, et des problèmes de l'habitat, dans le cadre des conventions professionnelles.

#### Article 26

##### *Prime de fin d'année.*

Une prime de fin d'année considérée comme une libéralité de l'employeur est attribuée au travailleur relevant de la présente

convention, dans la mesure où les conventions professionnelles ou les accords collectifs d'établissement la prévoit.

#### Article 27

##### *Congés.*

Les parties s'en tiennent aux dispositions de la législation et de la réglementation en matière de congés. Toutefois, la durée de congé annuel payé est augmentée d'un jour ouvrable supplémentaire par tranche de quatre années d'ancienneté de service dans l'entreprise.

#### Article 28

##### *Equipement de travail.*

L'employeur est tenu de fournir au travailleur, qui en demeure responsable, les objets d'équipement appropriés à la nature et aux circonstances du travail. Les conventions professionnelles fixeront les modalités d'application du présent article.

#### Article 29

##### *Comités d'hygiène et de sécurité.*

Les employeurs relevant de la présente convention acceptent la création et le fonctionnement des comités techniques d'hygiène et de sécurité au sein de leurs entreprises, en vue de promouvoir une politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

#### Article 30

##### *Accident du travail et maladies professionnelles.*

En cas d'incapacité temporaire du travailleur résultant de l'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur paiera à la victime sa rémunération complète pendant les 30 premiers jours d'incapacité.

Si celle-ci se prolonge, l'employeur paiera à la victime pendant les trois mois calendriers suivants, indépendamment des indemnités allouées par l'INSS, une allocation journalière égale à 24% de la rémunération que percevait la victime au moment de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Les avantages visés ci-dessus ne sont pas applicables au cas d'accident survenu sur le chemin du travail.

#### Article 31

##### *Participation à la gestion des entreprises.*

Les parties s'entendent pour que les entreprises visées par la présente convention établissent des conseils d'entreprise dans chaque établissement occupant habituellement au moins vingt travailleurs et conviennent d'étendre à ceux-ci les dispositions de l'ordonnance ministérielle n° 100/144 du 24 novembre 1970. Les parties s'entendent également pour que les conseils d'entreprise participent effectivement à la gestion des entreprises visées par la présente convention. Les conventions professionnelles en préciseront les modalités pratiques selon les attributions dévolues au conseil d'entreprise par l'article 276 du code du travail.

Note. Les attributions du conseil d'entreprise sont actuellement prévues par l'article 259 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

### TITRE IV

## CONCILIATION ET ARBITRAGE

#### Article 32

##### *Procédure amiable.*

1. En cas de différend pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, les parties se réunissent à l'effet de trouver une solution amiable au différend.

2. La partie qui soulève un cas d'interprétation ou d'application de la convention doit le porter, par écrit, à la connaissance de l'autre partie et aviser le directeur de l'inspection du travail.

3. Lorsque les parties sont tombées d'accord sur la solution à apporter au différend, le texte est déposé par la partie la plus diligente au secrétariat du tribunal du travail de Bujumbura, adressé au directeur de l'inspection du travail et inséré au bulletin officiel.



## Article 33

### *Procédure arbitrale.*

Les différends suscités par l'interprétation ou l'application de la présente convention qui n'auraient pas été résolus par des négociations amiables seront soumis à l'arbitrage du directeur de l'inspection du travail qui rendra une sentence susceptible d'un recours suspensif auprès du [Ministre des Affaires Sociales et du Travail] et, qui sera rendue publique dans les formes prévues par l'article 223 du code du travail.

Note. La sentence arbitrale du Ministre ayant le travail dans ses attributions est actuellement organisée par l'article 201 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

## 10 décembre 1980. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/297 — Déclaration périodique de la main-d'œuvre.

*(inédit)*

### Article 1

Chaque année, tout chef d'établissement parastatal, mixte et privé doit faire parvenir au [département du bureau d'études de l'administration du travail] au cours du mois de Janvier et au plus tard le 31 janvier, une déclaration de la main-d'œuvre en triple exemplaire.

### Article 2

Cette déclaration porte sur la situation de la main-d'œuvre au mois de décembre sur les mouvements de l'effectif de l'établissement au cours de l'année et sur la formation du personnel. Elle sera faite sur le formulaire établi à cet effet par l'administration.

### Article 3

Sont dispensées de l'établissement de cette déclaration:

- 1° les entreprises familiales n'occupant pas de travailleurs salariés;
- 2° les personnes n'employant que des travailleurs domestiques et pour leurs seuls services personnels.

On entend par travailleur toute personne occupée en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

### Article 4

L'ordonnance n° 110/330 du 30 août 1967 est abrogée.

### Article 5

Les infractions aux présentes dispositions seront punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article 311 de l'ancien code du travail sont actuellement prévues aux articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

### Article 6

Les Inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

## 5 janvier 1981. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 630/1 — Règlementation du travail des enfants.

*(B.O.B., 1981, n° 4, p. 198)*

### CHAPITRE I

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### Article 1

L'employeur tel que défini à l'article 4 c) du code du travail ne peut occuper aucun enfant à un travail excédant ses forces, l'exposant à des risques professionnels élevés ou qui, de par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est effectué, est susceptible de blesser sa moralité.

##### Article 2

Au sens de la présente ordonnance:

a) le mot «nuit» signifie la période d'au moins douze heures consécutives comprenant l'intervalle écoulé entre 7 heures du soir et 7 heures du matin;

b) l'expression «transport de charges» désigne tout transport où le poids de la charge est entièrement supporté par une seule personne, elle comprend également le soulèvement et la pose de la charge;

c) l'expression «transport manuel régulier de charges» désigne toute activité consacrée en ordre principal, de manière continue ou discontinue, au transport manuel de charges.

### CHAPITRE II

#### ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

##### Article 3

Aucun enfant de moins de seize ans ne peut être occupé au travail, sauf dans les cas prévus aux articles 4 et 5.

##### Article 4

Le principe de l'article précédent ne s'applique pas:

1) au travail des enfants dans les écoles techniques et professionnelles, à condition qu'il présente un caractère essentiellement éducatif, qu'il soit limité et s'exerce avec l'accord et sous la surveillance de l'autorité compétente,

2) à l'emploi des enfants dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, à condition que l'emploi ne soit pas dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont occupées;

3) au travail domestique dans la famille, par les membres de cette famille.

##### Article 5

Les enfants âgés de 12 à moins de 16 ans ne pourront être occupés qu'aux travaux légers et salubres prévus à l'article 6, pour autant que ces travaux:

1) ne soient pas nuisibles à leur santé ou à leur développement;

2) ne puissent porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière scolaire;

3) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée.

### CHAPITRE III

## TRAVAUX LÉGERS ET SALUBRES

#### Article 6

Les travaux légers et salubres pouvant être effectués par les enfants de 12 à moins de 16 ans, sont les suivants:

- 1) travaux domestiques tels que marmiton, aide gardien d'enfant;
- 2) récolte de semences, de feuilles et de fruits, pour autant que le travail de cueillette s'effectue à partir du sol et qu'il ne comporte pas le transport de charges supérieures à 15 kg;
- 3) égrenage manuel de fruits et semences;
- 4) triage de produits végétaux;
- 5) confection de liens pour pépinières;
- 6) vannerie;
- 7) garde de bétail et basse-cour;
- 8) jardinage;
- 9) menus travaux exercés par les plantons, grooms, portiers;
- 10) vente de journaux et colportage ne comportant pas le transport de poids de plus de 15kgs;
- 11) les travaux légers et salubres autorisés par l'inspection du travail.

### CHAPITRE IV

## DURÉE DU TRAVAIL

#### Article 7

La durée des travaux légers et salubres autorisés à l'article 6 pour les enfants de 12 à moins de 16 ans ne pourra excéder six heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances.

#### Article 8

Les enfants âgés de 16 à moins de 18 ans, ne pourront en aucun cas être employés pendant plus de huit heures de travail effectif par jour, coupé d'un ou de plusieurs repos d'une durée totale d'une heure faisant partie du temps effectif de travail.

### CHAPITRE V

## TRAVAUX INTERDITS

#### Section 1

##### Travail de nuit

#### Article 9

Le travail de nuit est interdit à tout enfant de moins de 18 ans.

#### Section 2

##### Travaux pouvant excéder les forces

#### Article 10

L'affectation des enfants de moins de 18 ans au transport manuel régulier de charges est interdite. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas au cas de récolte de semences, de feuillettes et de fruits pour autant que le travail de cueillette s'effectue sur le sol, ni du colportage tel que mentionné au point 10 de l'article 6.

#### Article 11

Les enfants de 16 à moins de 18 ans ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel de travail, des charges d'un poids supérieur aux maxima suivants:

- 1) transport manuel occasionnel de charges: 20 kgs;
- 2) transport par wagonnet circulant sur voie ferrée plane, véhicule compris, à raison de 4 heures maximum par jour: 400kg;
- 3) transport par véhicule à trois ou quatre roues, véhicule compris: 75 kgs;
- 4) transport par brouette, véhicule compris, 50 kgs.

L'affectation des enfants de 12 à moins de 16 ans aux travaux visés par le présent article est interdite.

#### Article 12

Il est interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans au transport de charges par véhicules porteurs à pédales et par charrettes à bras à deux roues.

#### Section 3

##### Travaux dangereux ou insalubres

#### Article 13

Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de 18 ans à des travaux susceptibles d'altérer leur santé ou présentant des risques particuliers d'accident notamment:

- 1°) visite, graissage, nettoyage ou réparation de machines ou mécanismes en marche;
- 2°) travaux nécessitant la présence ou le passage dans un local où se trouvent des machines actionnées à la main ou par moteur, transmissions ou mécanismes dont les parties dangereuses ne sont pas adéquatement protégées;
- 3°) conduite ou manœuvre d'appareils de levage ou de manutention;
- 4°) équarrissage et travail des abattoirs, boyauderies et tanneries;
- 5°) extraction du minerai, déblai, enlèvement de matériaux et débris dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les travaux de terrassement;
- 6°) conduite de moteurs, véhicules et engins mécaniques;
- 7°) travail moteur au moyen de manivelles, pédales, roues ou leviers, manœuvre de jigs et tables à secousses à la main ou au pied;
- 8°) usage et manipulation de scies circulaires, à ruban ou à lames multiples, travail sur cisailles, lames tranchantes métalliques ou sur meules;
- 9°) fabrication, manipulation ou transport de substances explosives ou inflammables;
- 10°) fabrication ou réparation d'accumulateurs électriques;
- 11°) peinture industrielle comportant l'usage de la céruse du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments;
- 12°) dans les locaux habituellement fermés d'un service électrique;
- 13°) soutier ou chauffeur à bord d'un navire.

#### Section 4

##### Travaux de caractère immoral

#### Article 14

Il est interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans à la confection, la manutention et la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets contraires aux bonnes mœurs.

Il est également interdit de les occuper au travail dans les locaux où s'exécutent les travaux mentionnés au paragraphe précédent.

#### Article 15

L'emploi des enfants est interdit dans les bars et autres lieux publics où sont consommées des boissons alcoolisées.

## CHAPITRE VI DÉROGATIONS

### Article 16

Les dérogations individuelles temporaires aux 1° à 13° de l'article 13 peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, sur demande de l'employeur, pour des enfants âgés de 16 ans révolus, lorsqu'il existe des raisons impérieuses de formation professionnelle.

## CHAPITRE VII DISPOSITIONS FINALES

### Article 17

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 315 a) et b) du code du travail. Note. Les peines prévues à l'article 315 de l'ancien code du travail sont actuellement prévues aux articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

### Article 18

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance, qui entre en vigueur dix jours après son affichage.

---

**3 février 1984. – DÉCRET n° 100/18 — Extension de la convention interprofessionnelle nationale du travail conclue entre l'Association des Employeurs du Burundi et l'Union des Travailleurs du Burundi du 3 avril 1980.**

(B.O.B., 1984, n° 4, p. 156)

### Article 1

La convention collective interprofessionnelle nationale du travail conclue entre l'Union des Travailleurs du Burundi (U.T.B.) et l'Association des Employeurs du Burundi (A.E.B.) le 3 avril 1980 est étendue à tous les employeurs et travailleurs relevant des entreprises ou groupe d'entreprises du secteur structuré établis au Burundi.

### Article 2

Cette extension ne s'applique pas aux agents de la fonction publique, ni à ceux des sociétés agricoles publiques, ni à ceux des communes.

### Article 3

Le [Ministre du Travail et de Formation Professionnelle] est chargé de l'exécution du présent Décret qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**17 février 1984. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/22 — Règlementation du travail du jour, du repos hebdomadaire et des jours fériés.**

(B.O.B., 1984, n° 5, p. 200)

## CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente ordonnance s'applique, sauf les exclusions prévues à l'article 2 ci-après, à toute personne, physique ou morale, publique ou privée, qui occupe à son service une ou plusieurs personnes en exécution d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

### Article 2

Les dispositions de la présente ordonnance ne sont pas applicables:

a) aux établissements occupant uniquement des membres de la famille, pour autant qu'ils ne sont pas des salariés ou ne peuvent être considérés comme tels;

b) aux personnes occupant un poste de direction élevé qui, de par l'importance de leurs fonctions au sein de l'établissement, agissent en fait en qualité d'employeurs.

## CHAPITRE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 3

Sauf les dérogations prévues à la présente ordonnance, toute personne occupée en exécution d'un contrat de travail ou d'apprentissage dans un établissement public, mixte ou privé, doit jouir au cours de chaque période de sept jours, en principe le dimanche et les jours fériés, d'un repos minimum de vingt quatre heures consécutives.

## CHAPITRE III DÉROGATIONS

### Section 1

Travail autorisé avec repos compensatoire

### Article 4

A condition de bénéficier d'un repos compensatoire de 24 heures consécutives au cours de la semaine ou de la semaine qui suit, le personnel peut être occupé le jour de repos hebdomadaire et le jour férié dans les établissements appartenant aux catégories suivantes ou pour les travaux ci-après:

1) fabricants de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate;

2) magasins de fleurs naturelles;

3) hôtels, restaurants et débits de boissons;

4) internats, orphelinats, pensionnats et maisons d'étudiants;

5) hôpitaux, hospices, dispensaires, asiles, maisons de retraite et de santé, pharmacies et en général tous établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

6) établissements de bains et sports;

7) entreprises de journaux, d'information et de spectacles, musées et expositions, participation à des manifestations, foires commerciales industrielles ou agricoles, broderies, cortèges, manifestations sportives;

8) entreprises de location de moyens de locomotion, de voyage et de tourisme;

9) entreprises de distribution d'eau;

10) entreprises de production, transformation et transmission de l'électricité et de la force motrice;

11) entreprises de vente au détail de carburants (essence, gazoil, etc...) mais uniquement pour le personnel de vente; entreprises d'entreposage et de distribution de carburants d'aviation;

12) entreprises de transport et de manutention;

13) industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération rapide;

14) industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication;

15) entreprises de communications (télégraphe, téléphone,...); d'information (journaux, radiodiffusion, télévision);

16) entreprises agricoles ou industrielles pour ce qui concerne le personnel nécessaire aux soins à donner aux animaux;

17) magasins d'alimentation et de commerce général y compris le transport en vue de l'approvisionnement du magasin, débits de tabac;

18) entreprises de réparation et d'entretien de navires; chargement, déchargement et décalage dans les ports et débarcadères, entreprises de dépannage de véhicules à moteur;

19) industries de la pêche y compris les travaux de réparation des filets;

20) entreprises ou établissements où le travail est organisé en équipes successives;

21) bureau de change;

22) travaux agricoles urgents ou indispensables;

23) travail des garde-chasses ou de garde-pêche;

24) services de lutte contre l'incendie.

Dans ces services, le repos compensatoire peut être accordé par roulement, le choix du jour de repos étant laissé à l'appréciation de l'employeur, sous réserve de l'accomplissement des formalités visées à l'article 13 de la présente ordonnance.

#### Article 5

Dans les entreprises agricoles soumises à l'influence des saisons, le personnel peut être occupé le jour de repos hebdomadaire et le jour férié dans la limite de douze fois par année, sous réserve d'un repos compensatoire correspondant accordé dans le trimestre suivant le mois où il a été fait usage des dérogations prévues au présent article.

#### Article 6

Pour le personnel occupé à la conduite des machines motrices, au nettoyage des locaux et généralement à tous travaux d'entretien qui doivent nécessairement être faits le jour de repos des autres travailleurs, le travail est autorisé le jour du repos hebdomadaire et le jour férié sous réserve d'un repos compensatoire de 24 heures consécutives à accorder au cours de la semaine, et de l'accomplissement des formalités visées à l'article 13 de la présente ordonnance.

#### Article 7

Le travail des gardiens et des sentinelles est autorisé le jour du repos hebdomadaire et le jour férié à condition de leur donner un repos compensatoire au cours des 12 mois suivant le jour où il a été fait usage de la dérogation prévue au présent article.

#### Article 8

Le personnel domestique peut être occupé le jour du repos hebdomadaire et le jour férié, sous réserve qu'un repos compensatoire d'un jour ou de deux demi-journées soit donné dans la semaine.

### Section 2

#### Travail autorisé sans repos compensatoire

#### Article 9

1. En cas d'accident survenu ou imminent et en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée au fonctionnement normal de l'entreprise, le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux peut être occupé le jour du repos hebdomadaire et le jour férié.

2. Pour prévenir la perte de marchandises périssables ou pour répondre à des surcroûts extraordinaires de travail et pour autant que l'employeur ne puisse avoir recours à d'autres moyens, le per-

sonnel peut être occupé le jour du repos hebdomadaire et le jour férié douze fois par année au maximum.

3. Le bénéfice des dérogations prévues au présent article est acquis de plein droit sous réserve d'en aviser à l'avance l'inspecteur du travail en précisant les circonstances justifiant la dérogation, sa date, sa durée et le nombre de travailleurs intéressés.

### Section 3

#### Dérogations exceptionnelles

#### Article 10

Lorsqu'il est reconnu que l'application des dispositions de la présente ordonnance concernant le jour du repos hebdomadaire et le jour férié serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement, le travail pourra, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être autorisé ce jour sous réserve d'un repos compensatoire donné par roulement ou collectivement un autre jour de la semaine ou de la semaine suivante.

Pour faire usage des dérogations prévues au présent article, l'employeur doit avoir obtenu préalablement l'autorisation de l'Inspecteur du Travail. La demande d'autorisation formulée par l'employeur doit être adressée à l'Inspecteur du Travail en indiquant les circonstances justifiant la dérogation, sa date, sa durée, le nombre de travailleurs intéressés et les mesures prises pour le repos compensatoire.

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### Article 11

Les dérogations prévues à la présente ordonnance ne sont pas applicables aux enfants de moins de 16 ans.

#### Article 12

Les dérogations prévues aux articles 6, 7 et 9 ne sont pas applicables aux enfants de moins de 18 ans.

#### Article 13

Les jours et heures du repos collectif donné en vertu des dérogations prévues à la présente ordonnance doivent être affichés sur le lieu de travail du personnel intéressé.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement, l'employeur doit afficher à l'avance sur les lieux de travail les noms des travailleurs soumis à un régime particulier et préciser ce régime.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 14

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues aux articles 313 et 315 du Code du Travail.

Note. Les peines prévues aux articles précités sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

#### Article 15

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa signature.

**28 octobre 1985. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/277 Dérogation aux dispositions de l'article 111 du code du travail sur le travail de nuit des femmes.**

(B.O.B., 1985, p. 24)

Note. Le travail de nuit des femmes est actuellement organisé par les articles 121, 122 et 127 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**CHAPITRE I**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1**

Au sens de l'article 111 du Code du Travail, le mot «Nuit» signifie la période de 11 heures consécutives comprises entre 20 heures du soir et 7 heures du matin.

**CHAPITRE II**  
**DÉROGATIONS**

**Article 2**

Les dispositions de l'article 111 du Code du Travail ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

- a) aux entreprises où seuls les employés sont les membres d'une même famille;
- b) en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique;
- c) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration ou produits susceptibles d'une altération rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable;
- d) aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité;
- e) aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Le bénéfice de cette dérogation est acquis de plein droit au chef d'établissement sous réserve d'observance par lui pour ce qui est l'horaire de travail, des prescriptions de l'article 12 de l'Ordonnance Ministérielle n° 630/117 du 9 mai 1979.

**CHAPITRE III**  
**DISPOSITIONS FINALES**

**Article 3**

Les infractions à la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 313 a) du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**Article 4**

Les Inspecteurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

**7 novembre 1985. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/287 — Fixation de la nature des travaux interdits aux femmes.**

(B.O.B., 1985, p. 42)

**CHAPITRE I**  
**DISPOSITION GÉNÉRALE**

**Article 1**

L'employeur tel que défini à l'article 4 c) du code du travail ne peut employer aucune femme à un travail l'exposant à des risques professionnels élevés ou à des travaux réputés dangereux et insalubres.

**CHAPITRE II**  
**TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES**

**Article 2**

L'affectation des femmes aux travaux de charges est interdite. Cette interdiction ne s'applique pas à la récolte des semences, de feuilles et de fruits, pour autant que le travail s'effectue au sol.

**Article 3**

Il est interdit d'occuper des femmes aux travaux souterrains des mines et carrières.

**Article 4**

Les dispositions de l'article précédent ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit des:

- 1) personnes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel;
- 2) personnes occupées dans les services sanitaires et sociaux;
- 3) personnes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle;
- 4) toutes autres personnes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

**CHAPITRE III**  
**DISPOSITIONS FINALES**

**Article 5**

Les infractions à la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 313 b) du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**Article 6**

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**15 novembre 1985. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/296 — Fixation des droits et obligations des parties en cas d'exécution d'un mandat public ou d'obligations civiques.**

(B.O.B., 1986, n° 4, p. 53)

---

**Article 1**

L'exécution d'un mandat public est suspensive du contrat de travail. Pour toute la durée du mandat, le travailleur ne peut prétendre de la part de son ancien employeur à aucune rémunération, en moins qu'il n'en soit décidé autrement et de commun accord par les deux parties.

**Article 2**

A la fin du mandat, et sans préjudice éventuel de l'application des dispositions de l'article 45, d) du code du travail, la réintégration du travailleur se fait par priorité. Celle-ci ne peut se faire en dessous de la catégorie et de l'échelon auxquels était rendu le travailleur à l'époque de prise d'effet de la suspension.

En outre, le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté du travailleur reste acquis pour la période de suspension.

**Article 3**

Lorsque le contrat suspendu avait été conclu pour une durée déterminée, les dispositions de l'article précédent s'appliquent uniquement pour la réintégration lorsque le poste est encore disponible et si le mandat a pris fin avant que la durée n'ait expiré.

**Article 4**

L'exécution d'obligations civiques officiellement connues ne dépassent pas 12 jours ouvrables par mois et 30 jours maximum par an, ne pourra en aucun cas libérer l'employeur de ses engagements envers le travailleur.

**Article 5**

Au terme de l'article précédent, on entend par «obligations civiques» tout ordre relatif aux intérêts de la nation et émanant d'une autorité publique compétente.

**Article 6**

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées aux articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**Article 7**

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'exécution de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**15 novembre 1985. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/297 — Fixation des droits et obligations des parties en cas de mise à pied du travailleur.**

(B.O.B., 1986, n° 4, p. 53)

---

**Article 1**

Dans tous les cas où le contrat de travail est suspendu en raison de la sanction disciplinaire de mise à pied, l'employeur est tenu de maintenir en faveur du travailleur concerné:

a) les allocations familiales auxquelles il avait droit avant la mise à pied;

b) la prestation au logement telle que prévue dans le contrat;

c) les soins médicaux pour lui et les membres de sa famille.

**Article 2**

Pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail résultant de la mise à pied, le travailleur n'aura accès à l'entreprise que sur autorisation de l'employeur.

**Article 3**

Les infractions à la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**Article 4**

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**15 novembre 1985. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/298 — Fixation des droits et obligations des parties en cas d'absence autorisée par l'employeur.**

(B.O.B., 1986, n° 4, p. 54)

---

**Article 1**

Toute absence du travailleur dûment autorisée par l'employeur est suspensive du contrat de travail.

**Article 2**

Lorsque la durée de l'absence autorisée n'excède pas deux jours consécutifs par mois, le travailleur garde droit à toutes les prestations stipulées dans le contrat de travail.

**Article 3**

Au-delà des limites prévues à l'article précédent et à moins que les parties n'en décident autrement, le travailleur n'aura droit qu'aux allocations familiales légales, aux soins médicaux et aux prestations de logement telles que prévues dans le contrat.

Ces avantages ne sont dus que pour une période maximale de six jours d'absence par mois.

**Article 4**

La période de suspension du contrat pour absence autorisée par l'employeur n'influe en rien sur le mode de calcul de l'ancienneté de services.

**Article 5**

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance seront punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**Article 6**

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'exécution de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**11 juillet 1986. – DÉCRET PRÉSIDENTIEL n° 100/49 —  
Fixation des mesures spécifiques devant garantir  
certaines conditions minima aux travailleurs au ser-  
vice d'employeurs parties à un contrat public.**

(B.O.B., 1987, n° 7, p. 241)

---

**Article 1**

a) Aux fins de l'application du présent décret, on entend par contrat public, un contrat passé soit sur adjudication publique, soit sur adjudication restreinte, soit par marché de gré à gré dont l'une des parties est:

- soit le Gouvernement du Burundi;
- soit les communes;
- soit un ou plusieurs organismes de droit public tels que les établissements publics, les sociétés régionales de développement ou [le Parti].

b) L'exécution du contrat doit entraîner:

- la dépense de fonds par une autorité publique;
- l'emploi de travailleur au sens de l'article 4 b) du code du travail, par l'autre partie au contrat.

Note. L'emploi du travailleur est actuellement exigé par l'article 9 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

c) Le contrat doit être passé en vue de l'exécution des prestations notamment:

- la construction, la transformation, la réparation ou la démolition des travaux publics;
- la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillage;
- l'exécution ou la fourniture de services.

d) Par «cessionnaire de contrat ou sous-contractant», on entend toute personne physique ou morale, autre que l'adjudicataire qui, par convention avec ce dernier, se charge de tout ou partie des travaux inhérents à l'exécution du contrat.

**Article 2**

Sauf lorsque le montant public est inférieur à 500 mille francs, l'employeur partie à un contrat public ainsi que ses éventuels sous contractants ou cessionnaires de contrats sont obligés:

a) d'assurer aux travailleurs intéressés une rémunération et des allocations, une durée de travail et d'autres conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée:

- 1) soit par des lois et règlements en vigueur;
- 2) soit par des conventions collectives, accords d'établissements ou règlements d'entreprises;
- 3) soit par sentence arbitrale;

b) de délivrer, dès la formation du contrat de travail, un exemplaire dudit contrat aux travailleurs, qu'il engage conformément aux dispositions de l'article 27 du code du travail et de ses mesures d'exécution;

c) de tenir des états adéquats indiquant la durée du travail effectué, la rémunération versée aux travailleurs intéressés, les majorations de salaires payés en cas de travail supplémentaire, de travail de nuit ou de travail effectué les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, conformément aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance ministérielle n° 630/116 du 9 mai 1979;

d) de tenir à la disposition du maître de l'ouvrage, des inspecteurs du travail et des contrôleurs de main-d'œuvre, la liste nominative des travailleurs qu'il emploie dans les bureaux, sur le chantier ou dans les ateliers et à leur communiquer à toute réquisition des feuilles de paie, conformément aux dispositions de l'ordonnance ministérielle n° 110/363 du 16 décembre 1966;

e) de permettre aux agents du maître de l'ouvrage, aux inspecteurs du travail et contrôleurs de main-d'œuvre:

– d'assister au paiement des travailleurs chaque fois qu'ils le jugent utile;

– d'obtenir communication sans déplacement de toutes pièces justificatives de la rémunération payée aux travailleurs effectuant leurs travaux soit dans les bureaux, soit sur les chantiers ou en ateliers;

– de contrôler la conformité de ces rémunérations avec les taux qu'il est tenu de pratiquer en vertu des dispositions de l'alinéa a) du présent article.

**Article 3**

Si le maître de l'ouvrage, directement ou sur information de l'inspecteur du travail, du contrôleur de main-d'œuvre, constate le non respect de l'adjudicataire, par ses éventuels sous-contractants ou cessionnaires de contrats, de leurs obligations mentionnées ci-dessus en ce qui concerne la rémunération des travailleurs, il peut opérer des retenues sur les sommes dues à l'adjudicataire pour indemniser les travailleurs lésés.

De plus, l'adjudicataire sera privé du droit de se porter soumissionnaire pour tout contrat public tel que défini à l'article 1 du présent décret aussi longtemps qu'il ne se sera pas acquitté de ses obligations envers les travailleurs concernés.

**Article 4**

Quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans l'établissement considéré, l'employeur partie à un contrat public est tenu d'afficher d'une manière apparente dans chacun des établissements, chantiers ou ateliers, un avis indiquant:

a) les barèmes des rémunérations et autres avantages dont bénéficient les travailleurs;

b) les autres conditions de travail, telle que la durée du travail, les mesures de sécurité et d'hygiène de travail;

c) l'adresse de l'Inspection du Travail chargée du contrôle de l'entreprise ou de l'établissement auquel les travailleurs peuvent s'adresser.

**Article 5**

Dans l'exécution du contrat public, l'adjudicataire reste entièrement responsable vis-à-vis du maître de l'ouvrage pour toute négligence ou faute professionnelle que commettraient les éventuels cessionnaires de contrats ou sous-contractants. A ce titre, il doit veiller à ce que ceux-ci s'acquittent convenablement de leurs obligations envers les travailleurs.

**Article 6**

[Le Ministre du Travail et de la Formation Professionnelle, le Ministre des Finances] et le maître de l'ouvrage sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**27 août 1987. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE  
n° 650/329 — Fixation des droits et obligations des  
parties en cas de suspension du contrat de travail  
pour enquête ou détention.**

(B.O.B., 1988, n° 8, p. 153)

---

**Article 1**

La détention du travailleur, l'enquête menée à charge de ce dernier lorsqu'elle est incompatible avec son activité au sein de l'entreprise, sont suspensives du contrat de travail.

**Article 2**

Pendant la durée de l'enquête, le travailleur suspendu n'aura accès à l'entreprise que sur l'autorisation de l'enquêteur.

### Article 3

Pendant les trois premiers mois de la détention ou de l'enquête, le travailleur a droit à la prestation de logement telle que stipulée dans le contrat, aux soins médicaux pour les membres de sa famille ainsi qu'aux allocations familiales légales.

En outre, il a droit à ses propres soins de santé s'il est maintenu en liberté.

### Article 4

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 311 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées aux articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

### Article 5

Les inspecteurs du travail sont chargés de l'exécution de la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

## 30 avril 1988. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 650/11/88 — Fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) dans le secteur structure de l'économie nationale.

(B.O.B., 1988, n° 9, p. 187)

### Article 1

Le salaire minimum interprofessionnel garanti est un salaire en dessous duquel un travailleur ne peut être engagé ni employé.

Les taux de salaires initiaux sont calculés de manière à assurer aux travailleurs intéressés le niveau de vie convenable en fonction de la situation de la conjoncture économique et compte tenu du coût de la vie et de la valeur raisonnable des services rendus.

### Article 2

Le salaire minimum interprofessionnel garanti est fixé à 160 BU (cent soixante francs) par jour dans les centres urbains de Gitega et Bujumbura et à 105 Fbu (Cent et cinq francs) en milieu rural.

### Article 3

Le salaire minimum fixé par les dispositions précédentes peut être réduit dans les proportions suivantes pour les jeunes travailleurs:

1°) abattement de 10% pour les travailleurs âgés de moins de 17 ans et plus de 15 ans;

2°) abattement de 30% pour les travailleurs âgés de moins de 15 ans.

### Article 4

Le salaire horaire, journalier, mensuel ou annuel à prendre en considération pour l'application des dispositions qui précèdent est celui qui correspond à une période horaire, journalière, mensuelle ou annuelle de travail effectif ou la période considérée comme équivalente.

### Article 5

La rémunération mensuelle doit être au minimum égale à deux cents fois le salaire horaire minimum.

### Article 6

N'entreront pas dans le décompte de salaire minimum, les sommes versées à titre de majoration pour heures supplémentaires ou

pour remboursement de frais ni les primes diverses (primes d'ancienneté, d'assiduité, etc...).

### Article 7

Les infractions aux dispositions de la présente ordonnance sont punies des peines prévues à l'article 315 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

### Article 8

L'ordonnance ministérielle n° 630/99 du 5 mai 1982 ainsi que toutes les autres dispositions antérieures à la présente ordonnance sont abrogées.

### Article 9

Le [directeur général du travail et de la formation professionnelle] est chargé de l'application de la présente ordonnance qui entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> mai 1988.

---

## 8 janvier 1990. – DÉCRET n° 100/004 — Modification du décret n° 100/18 du 3 février 1984 portant extension de la convention interprofessionnelle nationale du travail conclue entre l'Association des Employeurs du Burundi et l'Union des Travailleurs du Burundi le 3 avril 1980.

(B.O.B., 1990, p. 72)

### Article 1

La convention collective interprofessionnelle nationale du travail conclue entre [l'Union des travailleurs du Burundi (U.T.B)], et l'Association des Employeurs du Burundi (A.E.B.) le 3 avril 1980 est étendue à tous les employeurs et travailleurs relevant des entreprises ou groupes d'entreprises du secteur structuré établis au Burundi.

### Article 2

Cette extension, sauf en ce qui concerne le taux du SMIG, ne s'applique pas aux agents de la fonction publique, ni à ceux des Sociétés agricoles publiques, ni à ceux des Communes.

Elle ne concerne pas non plus la prime d'ancienneté de 3% dont question à l'article 21, alinéa 4 de ladite Convention pour les Entreprises qui pratiquent la prime annuelle due à la notation ou toute autre forme d'appréciation annuelle rémunérée des mérites professionnels du travailleur. Dans tous les cas, les deux primes ne peuvent être cumulées.

### Article 3

Toutes dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment le Décret n° 100/95 du 30 avril 1988 portant modification du décret n° 100/18 du 3 février 1984 portant extension de la convention interprofessionnelle nationale du travail conclue entre l'Association des Employeurs du Burundi (A.E.B.) et [l'Union des travailleurs du Burundi (U.T.B.)] le 3 avril 1980, sont abrogées.

### Article 4

Le [Ministre du Travail et de la Formation Professionnelle] est chargé de l'exécution du présent décret qui entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1990.



---

**23 août 1990. – DÉCRET n° 100/122 — Création de la commission nationale de la planification des ressources humaines et de l'emploi.**

(B.O.B., 1990, n° 10, p. 284)

---

**CHAPITRE I**

**DE LA MISSION DE LA COMMISSION**

**Article 1**

Il est créé une commission nationale de planification des ressources humaines et de l'emploi ci-après dénommée «Commission»

**Article 2**

La commission nationale de planification des ressources humaines et de l'emploi est notamment chargée des activités suivantes:

- 1) assurer l'intégration de la planification des ressources humaines et de l'emploi dans la planification nationale de développement;
- 2) proposer des politiques et des programmes de mise en valeur des ressources humaines et de promotion de l'emploi;
- 3) proposer des politiques de formation compatibles avec les objectifs de développement et les besoins d'emploi à moyen et long terme;
- 4) assurer la coordination de toutes les études relatives aux ressources humaines et à l'emploi;
- 5) soumettre aux autorités compétentes les données sur la planification, ainsi que les actions qu'elles entraînent pour éclairer leurs choix de politiques des ressources humaines et de l'emploi.

**CHAPITRE II**

**DE LA COMPOSITION ET DU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION**

**Article 3**

La Commission est composée des membres ci-après:

- 1) le Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions, président;
- 2) un représentant du Ministre ayant le plan dans ses attributions, vice-président;
- 3) un représentant du Ministre de l'Intérieur;
- 4) un représentant du Ministre de l'Enseignement Primaire et Secondaire;
- 5) un représentant du Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique;
- 6) un représentant du Ministre du Développement Rural et de l'Artisanat;
- 7) un représentant du Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage;
- 8) un représentant de l'Université du Burundi;
- 9) un représentant de la chambre de commerce, de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat;
- 10) un représentant du service chargé des entreprises publiques (SCEP);

- 11) un représentant de l'union des travailleurs du Burundi;
- 12) un représentant des employeurs du Burundi.
- 13) deux autres spécialistes publics ou privés, du domaine de l'emploi et des ressources humaines;

**Article 4**

Chaque fois qu'elle en a besoin pour résoudre un problème spécifique, la commission peut faire appel à tout spécialiste tant du secteur public que privé du domaine concerné.

**Article 5**

Les membres de la commission sont nommés par décret sur proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

**Article 6**

Le secrétariat de la commission est assuré par le [bureau de la planification de l'Emploi et des ressources humaines du Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle].

**Article 7**

- Le secrétariat de la commission est notamment chargé de:
- préparer les documents à soumettre aux réunions de la commission et établir les procès-verbaux des réunions;
  - publier et diffuser les travaux de recherche réalisés ou supervisés par la commission;
  - mener des contacts avec les services collaborateurs et inviter les différents partenaires de la gestion des ressources humaines à fournir les informations demandées par la commission;
  - donner aux membres de la commission toutes informations utiles relatives aux conclusions et recommandations ayant trait aux ressources humaines chaque fois que possible.

**Article 8**

La commission établit son règlement d'ordre intérieur pour son meilleur fonctionnement.

**Article 9**

La commission se réunit une fois chaque trimestre et autant de fois que de besoin sur convocation de son président ou sur demande de la moitié des membres.

La commission ne délibère que si la majorité simple des membres sont présents.

**Article 10**

En principe, les décisions de la commission sont prises par consensus; en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées par les membres présents. Celle du président est prépondérante en cas de partage des voix.

**CHAPITRE III**

**DISPOSITIONS FINALES**

**Article 11**

Les points non réglés par le présent décret seront précisés dans le règlement d'ordre intérieur.

**Article 12**

Toutes dispositions antérieures contraires au présent décret sont abrogées.

**Article 13**

Le [Ministre du Travail et de la Formation Professionnelle] est chargé de l'exécution du présent décret qui entre en vigueur le jour de sa signature.

**3 juin 1991. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE  
n° 660/161 — Réorganisation de la mise en relation  
des demandeurs d'emploi et des employeurs.**

(B.O.B., 1991, n° 10, p. 242)

**CHAPITRE I**

**DES DISPOSITIONS COMMUNES AUX SECTEURS  
PARA-PUBLIC, D'ÉCONOMIE MIXTE, AUX SOCIÉTÉS DE  
DROIT PUBLIC ET DU SECTEUR PRIVÉ**

**Article 1**

Toute personne en quête d'emploi est tenue de se faire enregistrer dans un bureau d'orientation du département de l'inspection du travail.

**Article 2**

En cas d'offre ouverte, l'employeur doit détailler le profil du poste de manière à permettre à la commission chargée de l'orientation de procéder au meilleur rapprochement entre le profil de l'offre et celui de la demande.

**Article 3**

Lorsque le processus de recrutement aboutit à l'embauche du travailleur, tout employeur tant du secteur parapublic que privé est tenu de faire enregistrer et viser le contrat de travail au département de l'inspection du travail dans les délais prescrits respectivement par les dispositions des articles 28 et 166 du code du travail.

Note. L'information de tout embauche est actuellement organisée par les articles 21 et 157 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

**CHAPITRE II**

**DE LA COMMISSION D'ORIENTATION**

**Article 4**

Il est créé une commission administrative appelée «commission d'orientation» qui est chargée d'organiser la compensation des demandes d'emploi et des offres ouvertes lui soumises par l'entreprise. Elle est également compétente pour l'octroi des permis de travail et d'autorisation d'emploi des étrangers et peut émettre tout avis à l'amélioration de l'organisation du marché de l'emploi.

**Article 5**

La composition de cette Commission est la suivante:

- Le directeur général du travail et de la sécurité sociale ou son représentant;
- Le directeur général de la fonction publique ou son représentant;
- Le directeur général de la police de l'air, des frontières et des étrangers ou son représentant;
- Le directeur de l'inspection du travail ou son représentant;
- Le directeur de la planification des ressources humaines et de la promotion de l'emploi ou son représentant;
- Le président de l'A.E.B. ou son représentant;
- Le secrétaire général de l'U.T.B. ou son représentant.

**Article 6**

La présidence et la vice-présidence de la commission sont assurées respectivement par le directeur général du travail et de la sécurité sociale et par le directeur de la planification des ressources humaines et de la promotion de l'emploi. Le secrétariat est assuré par le directeur de l'inspection du travail.

**Article 7**

Les modalités de fonctionnement de la commission seront précisées dans un règlement d'ordre intérieur.

**Article 8**

Sur décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions, il peut être créé des commissions d'orientation dans les bureaux régionaux du ministère du travail et de la sécurité sociale avec même compétence matérielle dans leur circonscription que celle définie à l'article 4. Cette décision fixe notamment la composition des commissions et leurs modalités de fonctionnement.

**Article 9**

Les décisions des commissions d'orientation sont susceptibles de recours auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent la notification de la décision, la date de réception faisant foi.

**CHAPITRE III**

**DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR PRIVÉ  
ET D'ÉCONOMIE MIXTE**

**Article 10**

L'employeur du secteur privé et d'économie mixte peut engager un travailleur de son choix à condition que celui-ci soit:

- de nationalité burundaise;
- préalablement enregistré au département de l'inspection du travail.

**Article 11**

S'il le juge nécessaire, l'employeur du secteur privé et d'économie mixte peut demander à la commission d'orientation de lui envoyer des candidats à recruter conformément aux dispositions de l'article 2.

**Article 12**

En ce qui concerne les missions diplomatiques et consulaires ainsi que les organisations internationales, les dispositions des articles 10 et 11 ne s'appliquent qu'aux offres relatives au personnel recruté localement sans préjudice d'accords ou conventions internationaux ratifiés par le Gouvernement du Burundi. Les services du protocole des relations extérieures serviront de relais dans la transmission des offres d'emplois et des décisions de la commission d'orientation.

**CHAPITRE IV**

**DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SECTEURS  
PARAPUBLICS ET DES SOCIÉTÉS DE DROIT PUBLIC**

**Article 13**

Les employeurs du secteur parapublic et des sociétés de droit public où l'État détient la majorité des actions peuvent engager un travailleur de leur choix à condition que celui-ci soit:

- de nationalité burundaise;
- préalablement enregistré au département de l'inspection du travail;
- classé en ordre compétitif à l'issue des épreuves de sélection y relative.

Toutefois, ces employeurs sont tenus de déposer au préalable toutes leurs offres d'emploi au département de l'inspection de travail.

**Article 14**

S'il le juge nécessaire, l'employeur du secteur parapublic et des sociétés de droit public peut solliciter les services spécialisés du département de l'Inspection du travail qui lui envoient les candidats aux profils spécifiés dans l'offre conformément à l'article 2 de la présente ordonnance.

#### Article 15

Avant la sélection effective, l'employeur fait une large publicité de la vacance du poste et ses spécificités professionnelles. Si à la suite de cette publicité, plusieurs candidats y postulent, l'entreprise organise des tests de sélection en vue du choix du meilleur.

#### Article 16

Toute entreprise de cette catégorie est tenue de spécifier dans un règlement d'ordre intérieur son processus de recrutement du personnel.

Les services spécialisés du ministère ayant le travail dans ses attributions se réservent le droit de vérifier à tout moment l'existence de ce document ainsi que la régularité du déroulement de l'embauche.

#### Article 17

Les sociétés de droit public où l'Etat n'a pas la majorité des actions ne sont pas concernées par les dispositions du présent chapitre. Elles bénéficient du régime juridique reconnu au secteur privé et d'économie mixte conformément aux dispositions du chapitre III.

### CHAPITRE V

#### DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

#### Article 18

Les contrevenants aux dispositions de la présente ordonnance seront sanctionnés conformément aux articles 311 et 315 du code du travail.

Note. Les peines prévues aux articles précités sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

#### Article 19

Sont abrogées toutes dispositions antérieures et contraires à la présente ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**9 novembre 1991. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 660/351/91 – Détermination des modalités de fonctionnement des bureaux privés de placement de main-d'œuvre.**

(B.O.B., 1992, n° 3, p. 72)

---

#### Article 1

Aux fins de la présente ordonnance, l'expression «bureau privé de placement» désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation privée qui servent d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou les services d'un travailleur à un employeur.

#### Article 2

Les bureaux privés de placement devront posséder une licence délivrée par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

#### Article 3

La lettre de demande de la licence sera accompagnée d'un dossier comprenant notamment les statuts agréés de l'entreprise.

#### Article 4

Dans le domaine de l'emploi, les bureaux privés de placement se limiteront strictement aux opérations de placement.

Vis-à-vis des employeurs, les bureaux privés de placement recevront les offres d'emploi et leur enverront les candidats à l'emploi.

Vis-à-vis des demandeurs d'emploi, les bureaux privés de placement recevront les candidatures.

#### Article 5

Les bureaux privés de placement respecteront la législation en vigueur et s'interdiront toute activité ou pratique discriminatoire basée notamment sur la race et la nationalité des usagers.

La sélection des meilleurs candidats à l'emploi se fera sur base de critères objectifs.

#### Article 6

Les bureaux privés de placement ne pourront placer ou recruter que des personnes en possession de la carte de demandeur d'emploi pour les nationaux ou d'un permis de travail, lorsqu'elles sont de nationalité étrangère, délivrée par les services compétents du ministère du travail et de la sécurité sociale.

#### Article 7

Les bureaux privés de placement peuvent publier, par voie d'affichage, des médias ou d'autre moyen efficace les offres d'emplois qu'ils enregistrent.

#### Article 8

La non observation des dispositions de la présente ordonnance expose à la suspension des activités, voire le retrait de la licence des bureaux privés de placement. Les sanctions seront prises par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur rapport circonstancié de l'inspection du travail.

#### Article 9

Le département de l'inspection du travail est chargé de l'exécution de cette Ordonnance.

#### Article 10

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa signature.

---

**17 février 1992. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 660/086/92 – Règlementation de l'emploi des étrangers au Burundi.**

(B.O.B., 1972, n° 7, p. 239)

---

### CHAPITRE I

#### DISPOSITION GÉNÉRALE

#### Article 1

Sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou convention passé par le Gouvernement du Burundi, aucun étranger ne peut exercer une activité salariée, sans être en possession d'un permis de travail.

### CHAPITRE II

#### DE L'OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL

#### Article 2

Le permis de travail est octroyé par la commission d'orientation créée par l'ordonnance ministérielle n° 660/161 du 3 juin 1991. Il est délivré par le directeur de l'inspection du travail. Ce permis est nominatif.

#### Article 3

Pour l'étranger résident, le permis est délivré sur sa demande. Pour le non résident, la demande est formulée par son futur employeur.

Le demandeur du permis de travail devra fournir les documents suivants:

- une lettre de demande;
- la carte d'identité pour l'étranger non résident et la carte d'identité pour étranger en ce qui concerne l'étranger résident;
- le diplôme ou certificat;
- deux photos passe-port;
- un curriculum vitae.

#### Article 4

- La commission d'orientation délivre des permis de travail:
- de deux ans pour les étrangers possédant une technicité particulière;
  - de cinq ans pour les réfugiés et apatrides reconnus comme tels par les services compétents en la matière et les étrangers résident au Burundi depuis au moins 20 ans;
  - permanents pour les étrangers nés au Burundi et y demeurant ainsi que les conjoints de citoyens burundais résidant au Burundi et ayant gardé leur nationalité d'origine.

Le permis de travail permanent est également délivré à l'investisseur étranger ou son représentant dont la présence au Burundi est justifiée par le souci de suivre la gestion de ses capitaux.

#### Article 5

Le travailleur étranger est tenu de faire renouveler le permis de travail un mois avant son expiration.

#### Article 6

La commission d'orientation peut exiger de l'employeur certaines conditions pour prolonger le permis de travail des travailleurs étrangers, notamment la formation des homologues nationaux.

#### Article 7

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives à la résiliation du contrat de travail, la commission peut retirer le permis de travail de l'étranger, s'il ne réunit plus les conditions qui ont motivé l'octroi du permis.

#### Article 8

Les travailleurs étrangers n'ayant pas le statut de diplomates accrédités au Burundi oeuvrant dans les missions diplomatiques et consulaires ainsi que les organisations internationales sont soumis aux mêmes règles que tous les travailleurs étrangers. Sont également concernés par les présentes dispositions les travailleurs de la coopération technique non visés par l'article 1 de la présente ordonnance.

#### Article 9

Les demandes de permis de travail ainsi que leur renouvellement doivent être faits sur les formulaires conçus à cet effet par les services compétents du ministère ayant le travail dans ses attributions.

#### Article 10

Les décisions de la commission d'orientation sont susceptibles de recours auprès du Ministre. Le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent la notification de la décision. Le recours suspend les effets de la décision de la commission.

### CHAPITRE III

## DE L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

#### Article 11

Tout employeur ayant embauché un travailleur étranger est tenu de faire enregistrer et viser le contrat de travail au département de l'inspection du travail dans un délai n'excédant pas huit jours.

#### Article 12

L'employeur qui recourt à l'emploi d'une main-d'œuvre étrangère est tenu au paiement d'une taxe calculée sur la base de 3% du salaire annuel brut du travailleur concerné.

Cette taxe est payée annuellement à partir de la date du visa du contrat de travail. Elle n'est pas remboursable par le travailleur.

#### Article 13

La main-d'œuvre étrangère ne peut dépasser un cinquième des salariés de l'entreprise par catégorie professionnelle. La proportion minimale de quatre cinquièmes des nationaux pourra être abaissée en considération des conditions spéciales de chaque entreprise après que la commission d'orientation aura dûment constaté l'insuffisance de burundais dans la ou les qualifications considérées.

### CHAPITRE IV

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

#### Article 14

Les permis de travail des travailleurs étrangers délivrés avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance restent valables jusqu'à la date de leur expiration.

#### Article 15

Les contrevenants aux dispositions de la présente Ordonnance sont punis conformément à l'article 315 du code du travail.

Note. Les peines prévues à l'article précité sont actuellement organisées par les articles 292 à 299 du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi.

#### Article 16

Toutes dispositions antérieures contraires à la présente ordonnance sont abrogées.

#### Article 17

Le directeur général du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application de la présente Ordonnance qui entre en vigueur le jour de sa signature.

---

## 25 octobre 2004. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 660/570/65 — Réorganisation de la journée de travail.

(B.O.B., 2004, n° 10, p. 701)

---

#### Article 1

Il est instauré la journée continue de travail dans tout le secteur structuré et sur toute l'étendue du territoire national.

#### Article 2

L'horaire journalier de travail dans la fonction publique est fixé de 7h00' à 15h00'.

La journée de samedi reste chômée et payée.

#### Article 3

A l'exception de l'administration centrale, tout service du secteur public, qui pour des raisons particulières de fonctionnement ne peut appliquer rigoureusement les dispositions de l'article 2, peut être autorisé à aménager son horaire de travail.

#### Article 4

Dans les entreprises du secteur parapublic et privé, les employeurs, après consultation des organes représentatifs des travailleurs, jugent de l'opportunité d'appliquer l'horaire journalier prévu à l'alinéa 1 de l'article 2 de la présente ordonnance.

#### Article 5

La femme qui allaite garde ses droits conformément aux dispositions pertinentes du Statut des Fonctionnaires et du code du travail.

#### Article 6

Les dispositions des ordonnances ministérielles n° 630/117 et 630/116 du 9 mai 1979 relatives respectivement à la durée légale

du travail et dérogation et aux taux de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés restent en vigueur.

#### Article 7

La présente ordonnance entre en vigueur le 2 novembre 2004.

### 30 avril 2006. – ORDONNANCE MINISTÉRIELLE n° 570/423 – Organisation de la journée continue de travail.

(B.O.B., 2006, n° 1, p. 14)

#### Article 1

La journée continue de travail communément appelée «gong unique» est organisée pour tout le secteur public et parapublic sur toute l'étendue du territoire national.

#### Article 2

L'horaire journalier de travail est fixé de 7h30 à 15h30 du lundi au vendredi moyennant un repos de trente minutes pris sur les lieux de travail.

La journée de samedi reste chômée et payée.

#### Article 3

Si pour des raisons particulières d'efficacité et de rentabilité, un service du secteur public ou parapublic est amené à travailler au-delà de l'horaire ci-dessus, il doit organiser son travail soit par rotation ou récupération de façon que le gong unique soit intégralement observé.

Toute dérogation inspirée des dispositions du paragraphe précédent est accordée par le Ministre ayant le travail et la fonction publique dans ses attributions, après avis du Ministre concerné.

#### Article 4

Dans les entreprises du secteur privé, les employeurs, après consultation des organes représentatifs des travailleurs, jugent de l'opportunité d'appliquer l'horaire journalier prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 2 de la présente ordonnance.

#### Article 5

La femme qui allaite garde ses droits conformément aux dispositions pertinentes du statut des fonctionnaires et du code de travail.

#### Article 6

Les dispositions des ordonnances ministérielles n° 630/117 et 630/116 du 09 mai 1979 relatives respectivement à la durée légale du travail et dérogations et aux taux de majoration des heures supplémentaires, des heures effectuées de nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés restent en vigueur.

#### Article 7

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa signature.

### 17 juillet 2006. – DÉCRET n° 100/182 – Fixation de la liste et du régime des jours fériés.

(B.O.B., 2006, n° 1, p. 14)

#### Article 1

La liste des jours fériés, chômés et payés est arrêtée comme suit:

- 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;
- l'Aid-El-Fithr;
- l'Aid-El-Hadj.

#### Article 2

Les jours énumérés à l'article précédent ne peuvent être une cause de réduction des salaires journalier, hebdomadaire ou mensuel. A cet effet, les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit, à charge de l'employeur, à une indemnité égale au salaire qu'ils auraient perçu, s'ils avaient normalement travaillé.

Les travailleurs employés les jours fériés visés à l'article 1 ont droit, en plus du salaire prévu ci-dessus, à une indemnité égale au travail effectué, avec une majoration reconnue pour les heures supplémentaires.

#### Article 3

Outre les jours fériés et chômés figurant à la liste de l'article premier, tout autre jour pourra, par décision du Président de la République, être déclaré férié.

#### Article 4

Lorsqu'il paraîtra inopportun qu'un jour férié prévu à la liste de l'article premier soit observé parce qu'il coïncide avec un dimanche, il sera reporté au jour ouvrable suivant qui, en conséquence, sera considéré comme férié et observé comme tel.

#### Article 5

Toutes les dispositions antérieures et contraires au présent décret sont abrogées.

#### Article 6

Le Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui entre en vigueur le jour de sa signature.