
Resume du Code du travail

Burundi



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail - Burundi
- 02** Droits des travailleurs - Burundi
- 03** Types de contrats de travail - Burundi
- 04** Salaire minimum et grilles salariales - Burundi
- 05** Heures de travail et congés - Burundi
- 06** Licenciement et indemnités - Burundi
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie - Burundi
- 08** Syndicats et représentation - Burundi
- 09** Harcelement et discrimination au travail - Burundi
- 10** Travail des femmes et congé maternité - Burundi
- 11** Travail des jeunes et âge minimum - Burundi



AFRICARRIERES

Code du travail - Burundi

Contexte légal du droit du travail au Burundi

Le droit du travail au Burundi s'inscrit dans un cadre juridique établi pour réglementer les relations entre employeurs et salariés. Le système législatif burundais s'est construit sur la base de plusieurs instruments légaux qui déterminent les droits et obligations des parties dans le contexte professionnel. Ces dispositions visent à assurer une certaine protection sociale des travailleurs tout en permettant aux entreprises de fonctionner dans un cadre structuré.

Le Code du travail : socle de la réglementation

Le Code du travail burundais constitue le document législatif fondamental régissant les relations professionnelles. Cet ensemble de dispositions établit les principes directeurs de l'emploi dans le pays et fixe les obligations minimales auxquelles doivent se conformer les employeurs et les salariés.

Les principaux domaines couverts par le Code du travail incluent :

- La formation et l'exécution des contrats de travail
- Les conditions générales d'emploi et de travail
- La rémunération et le salaire minimum
- La durée du travail et les congés
- La santé et la sécurité au travail
- La discipline et les sanctions
- La résiliation et la séparation du contrat
- Les conflits du travail et leur résolution

Formation et types de contrats de travail

Le cadre juridique burundais reconnaît plusieurs formes de contrats de travail, chacune répondant à des circonstances particulières. La formation d'un contrat requiert le consentement mutuel de l'employeur et du salarié, et doit préciser les conditions essentielles de l'emploi.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

C'est la forme standard de contrat, sans date de fin fixée à l'avance. Il offre une stabilité professionnelle au salarié et ne peut être rompu que pour des motifs légitimes.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Ce contrat est conclu pour une période fixe. Il est généralement utilisé pour faire face à des besoins temporaires, des remplacements ou des travaux saisonniers. À l'expiration du terme, le contrat prend fin automatiquement.

Contrat de travail en apprentissage

Il s'agit d'un contrat spécifique destiné à la formation professionnelle, combinant enseignement théorique et pratique en entreprise.

Durée du travail et droits aux congés

La réglementation burundaise établit des limites précises concernant le nombre d'heures travaillées et garantit aux salariés des périodes de repos. Ces dispositions visent à préserver la santé et le bien-être des travailleurs.

Points clés relatifs à la durée du travail :

- La semaine de travail est structurée autour d'une durée normalement acceptée dans les codes du travail africains
- Les heures supplémentaires doivent être compensées selon les dispositions légales
- Un repos hebdomadaire est garanti, généralement le dimanche
- Les congés annuels payés constituent un droit fondamental du salarié
- Des congés spéciaux sont reconnus pour des événements particuliers (mariage, deuil, naissance)

Salaire et rémunération

La rémunération du travail est un élément central de la relation d'emploi. Le droit du travail burundais établit que le salaire doit être équitable et versé régulièrement.

Éléments importants concernant la rémunération :

- Le salaire minimum légal varie selon les secteurs d'activité
- Les retenues sur salaire sont encadrées légalement et ne peuvent être effectuées que dans certaines circonstances
- Le paiement du salaire doit intervenir à une fréquence régulière (généralement mensuel)
- Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération majorée
- Les prestations sociales et allocations font partie de la structure de rémunération

Protection sociale et sécurité au travail

Le Burundi a mis en place un système de protection sociale destiné à couvrir les risques professionnels et les contingences sociales affectant les travailleurs. La sécurité au travail est une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié.

Domaines couverts par la protection sociale :

1. Assurance maladie et indemnités d'incapacité
2. Allocations familiales
3. Assurance accidents du travail et maladies professionnelles
4. Retraite et prestations de vieillesse
5. Obligations de l'employeur en matière de conditions de travail sûres

Discipline et sanctions disciplinaires

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire pour assurer le respect des règles et du bon fonctionnement de l'entreprise. Cependant, ce pouvoir est encadré par la loi et doit être exercé de manière équitable et proportionnée.

Principes essentiels :

- Les sanctions doivent être proportionnées à la faute commise
- Le salarié doit avoir la possibilité de se défendre et de présenter sa version des faits
- La procédure disciplinaire doit respecter un certain formalisme légal
- Les sanctions allant du simple avertissement au licenciement doivent être justifiées

Résiliation et rupture du contrat de travail

La fin du contrat de travail peut intervenir selon plusieurs modalités, chacune avec ses implications légales spécifiques. Le cadre juridique burundais protège les salariés contre les licenciements abusifs.

Licenciement pour motif personnel

Résulte d'une faute ou d'une inconduite du salarié. L'employeur doit respecter une procédure et justifier les motifs du licenciement.

Licenciement pour motif économique

Intervient lorsque l'employeur doit réduire ses effectifs pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles. Des compensations spécifiques s'appliquent.

Démission du salarié

Le salarié peut quitter son emploi en respectant un délai de préavis. Les modalités et durée du préavis sont généralement déterminées par la loi ou le contrat.

Fin du contrat à durée déterminée

S'opère automatiquement à la date d'expiration prévue au contrat.

Institutions et structures de régulation

Plusieurs institutions sont responsables de l'application et du contrôle du droit du travail au Burundi :

- Le Ministère du Travail : chargé de formuler et mettre en œuvre la politique de l'emploi
- L'Inspection du travail : effectue les contrôles au sein des entreprises et veille au respect des normes
- Les tribunaux du travail : règlent les litiges entre employeurs et salariés
- Les organismes de sécurité sociale : gèrent les différents régimes de protection sociale

Conseils pratiques pour employeurs et salariés

Pour les employeurs :

- Élaborer des contrats de travail conformes à la législation en vigueur
- Respecter les obligations en matière de salaire minimum et de durée de travail
- Mettre en place des mesures de sécurité et d'hygiène au travail
- Maintenir une documentation complète des dossiers des salariés
- Consulter les représentants des salariés sur les matières les concernant

Pour les salariés :

- Conserver une copie du contrat de travail signé
- Exiger le respect des conditions convenues
- Signaler tout manquement aux normes de sécurité
- Connaître ses droits concernant les congés et la rémunération
- Recourir aux procédures légales en cas de différend avec l'employeur

Droits des travailleurs - Burundi

Liberté Syndicale

La liberté syndicale constitue un droit fondamental reconnu au Burundi. Le cadre juridique du travail garantit aux salariés le droit de s'associer, de former ou d'adhérer à des organisations syndicales de leur choix, sans crainte de représailles ou de discrimination.

Cette liberté s'exerce sans autorisation préalable et les syndicats opèrent de manière autonome dans la défense des intérêts professionnels, économiques et sociaux de leurs membres. Le droit à la négociation collective en découle naturellement, permettant aux représentants des travailleurs de négocier les conditions de travail au niveau de l'entreprise ou du secteur.

- Droit de créer, adhérer ou se retirer d'une organisation syndicale
- Droit de participer aux activités syndicales sans discrimination
- Protection contre les licenciements ou mesures discriminatoires liés à l'activité syndicale
- Droit à la négociation collective avec les employeurs
- Droit de grève dans le cadre légal établi

Les délégués du personnel jouissent d'une protection spéciale contre le licenciement abusif. Toute mesure disciplinaire ou de licenciement à l'encontre d'un représentant syndical nécessite une procédure particulière et l'autorisation préalable des autorités compétentes.

Égalité et Non-Discrimination

Le principe d'égalité devant la loi s'applique rigoureusement en matière d'emploi et de travail. Aucun travailleur ne peut être discriminé en raison de son sexe, de son âge, de sa race, de sa religion, de ses opinions politiques, de son origine nationale ou de tout autre motif arbitraire.

La discrimination en matière d'emploi englobe plusieurs dimensions :

Accès à l'emploi

Les critères de recrutement doivent être strictement objectifs et professionnels. Aucune condition discriminatoire ne peut être exigée à titre de condition d'embauche.

Rémunération

Le principe « à travail égal, salaire égal » s'applique. Les différences de salaire doivent reposer exclusivement sur des critères professionnels légitimes tels que l'expérience, les qualifications ou les performances.

Promotion et avancement

L'accès aux postes supérieurs et les possibilités de développement professionnel doivent être basés sur le mérite et les compétences, sans considération discriminatoire.

Conditions de travail

Les horaires, les congés, les avantages sociaux et autres éléments des conditions de travail ne doivent pas être discriminatoires.

Protection Spéciale des Femmes

Les femmes bénéficient de mesures de protection particulières reconnaissant les réalités biologiques et sociales de leur situation. Ces protections visent à garantir l'égalité des chances dans l'emploi tout en reconnaissant des besoins spécifiques.

- Interdiction du travail de nuit dans certains secteurs considérés comme dangereux ou insalubres
- Congé de maternité rémunéré permettant aux femmes enceintes de se reposer avant et après l'accouchement
- Protection contre le licenciement durant la grossesse et les périodes de congé de maternité
- Interdiction des travaux exposant à des risques spécifiques pour les femmes enceintes ou allaitantes
- Droit à des conditions de travail adaptées pendant la période d'allaitement

La durée exacte du congé de maternité ainsi que ses modalités de rémunération sont définies par le Code du travail burundais et peuvent être précisées par les conventions collectives applicables dans les différents secteurs.

Protection des Enfants et Travail des Mineurs

Le Burundi reconnaît l'importance capitale de la protection des enfants contre l'exploitation économique. Des restrictions strictes encadrent l'emploi des mineurs pour garantir leur développement, leur santé et leur accès à l'éducation.

- Âge minimum légal d'admission à l'emploi : généralement 14 ans pour les travaux légers, avec des restrictions supplémentaires selon les secteurs
- Interdiction formelle du travail des enfants de moins de 14 ans, sauf dans le cadre d'activités familiales légitimes
- Interdiction des travaux dangereux, insalubres ou moralement préjudiciables avant 18 ans
- Limitation stricte des heures de travail pour les mineurs
- Obligation de scolarisation : les mineurs embauchés doivent avoir accès à l'éducation
- Protection spéciale contre les pires formes de travail des enfants

Salaire Minimum et Rémunération

Tout travailleur a droit à une rémunération équitable pour son travail. Le Burundi établit un salaire minimum légal en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer ses salariés, sauf exceptions légales spécifiques.

Le salaire doit être versé régulièrement selon les modalités convenues (généralement mensuellement). Les retenues sur salaire sont soumises à des conditions strictes et ne peuvent pas dépasser certains seuils. Les avances et acomptes font l'objet d'une réglementation spécifique.

Les éléments suivants ne peuvent être déduits du salaire :

- Les droits syndicaux ou les cotisations aux organisations professionnelles, sauf accord express du travailleur
- Les amendes ou pénalités sans fondement légal
- Les frais relatifs à l'équipement ou aux outils de travail, sauf accord écrit

Droit à la Santé et à la Sécurité au Travail

Chaque travailleur bénéficie du droit à un environnement de travail sûr, sain et décent. L'employeur a l'obligation légale de prévenir les risques professionnels et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Les principales obligations des employeurs incluent :

- Fourniture gratuitement d'équipements de protection individuelle appropriés
- Mise en place de mesures de prévention contre les risques spécifiques au secteur d'activité
- Maintien et entretien des installations pour garantir la sécurité
- Formation et information des travailleurs sur les risques et les mesures de protection
- Mise en œuvre de processus d'inspection et de surveillance de la santé au travail
- Documentation et signalement des accidents de travail

Les travailleurs ont le droit de se retirer d'une situation de danger immédiat sans risque de sanction, et le droit de signaler les conditions dangereuses sans crainte de représailles.

Droit au Repos et aux Congés

Le droit à un repos régulier et à des congés payés constitue un élément essentiel de la protection des travailleurs. Cela reconnaît la nécessité du repos pour la santé physique, le bien-être et la vie familiale.

Repos quotidien

Tout travailleur a droit à un repos quotidien d'au moins une période continue (généralement 11 heures ou plus selon les dispositions légales applicables).

Jour de repos hebdomadaire

Au minimum un jour de repos par semaine, généralement le dimanche, auquel s'ajoutent les jours fériés officiels.

Congés annuels payés

Tous les travailleurs ont droit à un congé annuel rémunéré d'une durée minimum fixée par la loi (typiquement 15 à 21 jours ouvrables par an selon l'ancienneté et les conventions applicables).

Congés spéciaux

Congés pour événements familiaux (mariage, décès, naissance), congé de maternité, congé de paternité, congés pour raisons médicales.

Mécanismes de Recours et de Protection

Les travailleurs disposent de plusieurs voies de recours en cas de violation de leurs droits fondamentaux :

- Recours auprès de l'inspecteur du travail pour contrôler le respect de la législation
- Saisine de la juridiction du travail ou des prud'hommes
- Recours auprès des organisations syndicales et des fédérations professionnelles
- Plaintes auprès des mécanismes internationaux si les recours internes se sont avérés inefficaces
- Protection contre les représailles pour avoir signalé une violation

La charge de la preuve s'inverse en matière de discrimination : l'employeur doit prouver que son action était justifiée par des motifs objectifs et légitimes.

Types de contrats de travail - Burundi

Introduction aux types de contrats de travail au Burundi

Au Burundi, le cadre juridique du travail est régi par le Code du travail qui encadre les relations entre employeurs et salariés. Plusieurs types de contrats de travail existent, chacun ayant des caractéristiques, des droits et des obligations spécifiques. La compréhension de ces différentes formes contractuelles est essentielle pour les employeurs comme pour les travailleurs afin de sécuriser la relation de travail.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Le CDI est le contrat de travail standard au Burundi, représentant une relation de travail stable et durable sans date d'expiration préalablement fixée.

Caractéristiques principales :

- Durée illimitée, sauf résiliation de l'une des parties
- Peut être verbal ou écrit (l'écrit est recommandé)
- Doit préciser le poste, le salaire, le lieu de travail et les conditions d'emploi
- Constitue la forme contractuelle de référence

Droits du salarié :

- Accès aux droits sociaux complets (congrés payés, couverture sociale)
- Protection contre le licenciement arbitraire
- Perception d'une indemnité de licenciement en cas de rupture
- Droit au préavis avant résiliation
- Accès à la formation professionnelle

Obligations de l'employeur :

- Verser régulièrement le salaire convenu
- Respecter les conditions de travail établies
- Assurer la sécurité et l'hygiène au travail
- Verser les cotisations sociales
- Respecter le préavis en cas de licenciement (généralement 30 jours)

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le CDD est un contrat de travail conclu pour une période déterminée ou pour l'accomplissement d'une tâche spécifique. Il doit obligatoirement être écrit.

Conditions de validité :

- Justification d'une cause réelle (remplacement d'un salarié absent, travail saisonnier, surcroît d'activité temporaire)
- Durée déterminée et mentionnée explicitement dans le contrat
- Clause de reconduction possible mais non automatique
- Impossibilité de succession ininterrompue de CDD pour un même poste

Droits du salarié :

- Égalité de traitement par rapport aux salariés en CDI pour un travail équivalent
- Congés payés proportionnels à la durée travaillée
- Prime de fin de contrat (indemnité de fin de contrat) selon les dispositions légales
- Accès à la formation dans les limites du contrat
- Couverture sociale durant la période contractuelle

Durée maximale :

Le CDD ne peut généralement pas excéder une durée cumulative de 24 mois pour un même poste, sauf dans les secteurs d'activité spécifiques ou les cas dérogatoires prévus par la législation.

Le Contrat de Stage

Le stage est une formation en alternance combinant l'apprentissage théorique et la pratique professionnelle en entreprise. Il peut être obligatoire (formation scolaire) ou facultatif.

Caractéristiques :

- Durée limitée et définie (généralement entre 1 et 12 mois)
- Objectif pédagogique prédominant
- Encadrement par un maître de stage
- Convention tripartite (établissement d'enseignement, entreprise, stagiaire)
- Le stagiaire ne doit pas se substituer à un salarié

Droits et obligations du stagiaire :

Rémunération :

Le stagiaire a droit à une allocation ou une gratification. Cette rémunération peut être moins élevée que le salaire minimum légal, bien que certaines législations recommandent une juste compensation

Protection sociale :

Couverture en cas d'accident ou maladie durant le stage, assurance responsabilité civile

Respect du cadre :

Respect des horaires de travail légaux, des jours de repos, pas d'heures supplémentaires excessives

Confidentialité :

Respect des secrets professionnels et des données de l'entreprise

Obligations de l'entreprise :

- Proposer une formation réelle et progressive
- Désigner un maître de stage responsable du suivi
- Émettre une attestation de stage à la fin
- Assurer les conditions de sécurité et d'hygiène

Le Travail en Intérim

L'intérim est un type de relation de travail tripartite impliquant une agence de travail temporaire, un salarié intérimaire et une entreprise utilisatrice.

Structure du contrat :

- Contrat entre l'agence d'intérim et le salarié intérimaire
- Contrat de mise à disposition entre l'agence et l'entreprise utilisatrice
- Durée limitée et déterminée pour chaque mission
- Obligation d'écrit pour tous les contrats

Droits du salarié intérimaire :

- Égalité de rémunération pour un travail équivalent (principe de non-discrimination)
- Accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice
- Protection en matière de sécurité et d'hygiène
- Droit à des missions régulières et rémunérées
- Protection contre les licenciements abusifs
- Inscription auprès de la sécurité sociale

Limitations légales :

- Impossibilité d'utiliser l'intérim pour remplacer des travailleurs en grève

- Restrictions dans les travaux particulièrement dangereux
- Durée cumulée limitée pour un même poste et une même entreprise utilisatrice
- Certaines activités peuvent être interdites au travail intérimaire

Tableau comparatif des types de contrats

Type de contrat	Durée	Forme	Niveau de protection	Rémunération minimale
CDI	Indéterminée	Écrit recommandé	Maximum	Salaire minimum légal
CDD	Déterminée	Écrit obligatoire	Élevé	Égalité avec CDI
Stage	1 à 12 mois (variable)	Convention obligatoire	Moyen	Allocation/gratification
Intérim	Mission déterminée	Écrit obligatoire	Élevé	Égalité avec CDI

Transitions et conversions de contrats

La loi burundaise prévoit certaines règles concernant le passage d'un type de contrat à un autre :

- Un CDD peut être transformé en CDI si le salarié continue à travailler au-delà de la date d'expiration sans rupture formelle
- La succession de plusieurs CDD pour un même poste sans interruption peut être requalifiée en CDI
- Un stage peut déboucher sur un CDI ou un CDD à la fin de la période
- Les droits acquis durant une période de travail se conservent lors du changement de type de contrat

Conseils pratiques pour employeurs et salariés

Pour les employeurs :

- Choisir le type de contrat adapté à la réalité de la relation de travail
- Documenter par écrit les termes du contrat
- Respecter scrupuleusement les délais de préavis et les procédures de résiliation
- Verser régulièrement les cotisations sociales
- Éviter les requalifications pour fraude contractuelle

Pour les salariés :

- Demander un contrat écrit explicite avant de commencer à travailler
- Conserver une copie de tous les documents contractuels
- Signaler tout manquement à ses droits auprès des autorités compétentes

Salaire minimum et grilles salariales - Burundi

Introduction aux salaires minimums au Burundi

Le Burundi, comme tout État de droit, dispose d'un cadre législatif encadrant les salaires minimums et les grilles salariales. Ce cadre vise à protéger les travailleurs en garantissant une rémunération minimale décente tout en permettant aux entreprises de rester compétitives. La connaissance de ces dispositifs est essentielle pour les employeurs, les salariés et les candidats à l'emploi en Afrique de l'Est.

Le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)

Le SMIG est le salaire minimum légal applicable à tous les secteurs d'activité au Burundi. Il s'agit du revenu minimum que tout employeur doit verser à ses salariés, quel que soit le secteur d'emploi.

Caractéristiques principales du SMIG :

- S'applique obligatoirement à tous les secteurs non agricoles
- Fixé par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux
- Sujet à des révisions périodiques selon les conditions économiques
- Couvre les prestations de base sans avantages supplémentaires

Important : Les informations relatives aux taux actuels du SMIG au Burundi varient selon les sources et les années. Pour obtenir le taux exact en vigueur, il est recommandé de consulter directement le ministère du Travail du Burundi ou les organisations patronales reconnues, car ces données sont régulièrement actualisées et peuvent varier selon les décrets gouvernementaux.

Le SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti)

Le SMAG représente le salaire minimum spécifiquement applicable au secteur agricole, qui occupe une place prépondérante dans l'économie burundaise.

Spécificités du SMAG :

- Distinct du SMIG en raison de la nature particulière du secteur agricole
- Tient compte des variations saisonnières des activités agricoles
- Appliqué aux ouvriers agricoles, aux cultivateurs et aux travailleurs saisonniers
- Généralement inférieur au SMIG en raison de la structure économique du secteur
- Peut varier selon les cultures et les régions

Le secteur agricole représentant une part importante de l'emploi au Burundi, le SMAG joue un rôle crucial dans la protection des travailleurs agricoles souvent vulnérables.

Cadre légal et réglementaire

La détermination des salaires minimums au Burundi s'inscrit dans un cadre légal spécifique :

- **Code du Travail burundais** : Établit les principes généraux de protection des salariés
- **Décrets gouvernementaux** : Fixent les montants spécifiques des SMIG et SMAG
- **Conventions collectives** : Certains secteurs peuvent négocier des salaires supérieurs aux minimums légaux
- **Arrêtés ministériels** : Précisent les modalités d'application des salaires minimums

Les salaires minimums sont généralement révisés annuellement ou bisannuellement, en fonction de l'inflation et de la situation économique générale du pays.

Grilles salariales par secteur

Au-delà des salaires minimums, plusieurs secteurs au Burundi disposent de grilles salariales spécifiques tenant compte des qualifications, de l'expérience et des responsabilités :

Secteur public et fonction publique

La fonction publique burundaise dispose d'une grille salariale bien structurée basée sur :

- Le rang ou la classe administrative
- L'ancienneté dans le poste
- Le niveau de qualification (baccalauréat, licence, master)
- Les primes de responsabilité et de risque selon les fonctions

Les salaires de la fonction publique sont réglementés par le ministère des Finances et font l'objet de publications officielles périodiques.

Secteur privé

Dans le secteur privé, les grilles salariales sont plus variables et dépendent :

- Du secteur d'activité (commerce, industrie, services)
- De la taille de l'entreprise
- Du marché compétitif local
- Des accords collectifs sectoriels
- Des contrats individuels de travail

Bien que le SMIG reste obligatoire, les entreprises privées peuvent offrir des salaires supérieurs pour attirer et retenir les talents.

Secteur de l'enseignement

Les enseignants, qu'ils soient du secteur public ou privé, bénéficient de grilles salariales spécifiques tenant compte de :

- Le niveau d'étude et les diplômes pédagogiques
- L'ancienneté dans l'enseignement
- Le niveau d'enseignement (primaire, secondaire, supérieur)
- Les responsabilités administratives ou de direction

Secteur de la santé

Les professionnels de la santé disposent de grilles salariales graduées selon :

- La qualification professionnelle (infirmiers, médecins, spécialistes)
- Le type d'établissement (public, privé, ONG)
- Les responsabilités managériales
- Les primes liées aux conditions de travail difficiles

Composantes du salaire

Le salaire au Burundi ne se limite pas au montant de base. Il comprend généralement :

Composante	Description
Salaire de base	Rémunération minimale garantie convenue dans le contrat
Indemnité de logement	Compensation pour frais de logement lorsque applicable
Allocation familiale	Prime basée sur le nombre de personnes à charge
Prime de transport	Indemnité pour frais de déplacement professionnel
Heures supplémentaires	Majorations pour travail au-delà des 40-45 heures hebdomadaires
Primes de rendement	Bonus liés aux résultats et objectifs atteints
Treizième mois	Gratification annuelle versée généralement en décembre
Indemnités de licenciement	Compensations légales en cas de rupture de contrat

Obligations des employeurs

En matière de salaires et de grilles salariales, les employeurs au Burundi doivent respecter :

1. Verser au minimum le SMIG ou le SMAG selon le secteur
2. Remettre un bulletin de paie détaillé à chaque salarié
3. Respecter les grilles salariales conventionnelles applicables à leur secteur
4. Verser les salaires à intervalles réguliers (généralement mensuels)
5. Respecter l'égalité des salaires pour un travail égal
6. Cotiser aux organismes sociaux obligatoires
7. Respecter les conventions collectives signées dans leur secteur

Recours en cas de non-respect des salaires

Les salariés disposent de protections légales en cas de non-respect :

- Droit de saisir l'inspection du travail
- Possibilité de contester auprès du tribunal du travail
- Droit de recours aux organisations syndicales
- Protection contre les représailles suite à une plainte
- Possibilité de demander des arriérés de salaires

Conseils pratiques

Pour les candidats à l'emploi et les travailleurs au Burundi :

- Consultez les décrets gouvernementaux officiels pour connaître les montants actuels du SMIG et SMAG
- Demandez clarification sur tous les éléments de rémunération avant de signer un contrat
- Conservez tous vos bulletins de paie pour vérifier le respect des obligations légales
- Renseignez-vous auprès des syndicats ou associations professionnelles sur les salaires de référence de votre secteur
- En cas de doute, contactez le ministère du Travail ou une organisation patronale reconnue

Conclusion

Les salaires minimums et grilles salariales au Burundi constituent un élément fondamental de la protection des travailleurs. Bien que ce guide fournisse un cadre général, les montants spécifiques et les conditions d'application évoluent régulièrement. Pour

Heures de travail et congés - Burundi

Durée légale du travail au Burundi

La durée légale du travail au Burundi est réglementée par le Code du travail burundais. La semaine de travail standard est fixée à **45 heures** réparties sur six jours, soit une moyenne de 7,5 heures par jour.

Cette durée légale s'applique à tous les salariés du secteur privé et public. Les employeurs doivent respecter cette limite, sauf en cas de situations exceptionnelles dûment justifiées et encadrées par la loi.

La durée du travail peut être répartie de différentes manières selon les secteurs d'activité et les accords collectifs. Certains employeurs proposent une semaine sur cinq jours, ce qui peut augmenter la durée quotidienne à 9 heures.

Heures supplémentaires et rémunération

Les heures supplémentaires correspondent à tout travail effectué au-delà de la durée légale fixée. Au Burundi, la réglementation prévoit une rémunération majorée pour ces heures excédentaires.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de **15% minimum** du salaire horaire ordinaire. Certains secteurs ou conventions collectives peuvent prévoir des majorations plus importantes, notamment de 25% à 50% selon les conditions (nuit, dimanche, jour férié).

Limitations du travail supplémentaire

Bien que la loi permette les heures supplémentaires, elles doivent rester exceptionnelles et ne pas compromettre la santé et la sécurité du travailleur. Un repos compensateur peut être accordé en lieu et place de la majoration financière, selon accord entre l'employeur et le salarié.

L'employeur doit tenir un registre des heures supplémentaires effectuées par chaque salarié. Cette documentation est importante en cas de contrôle du ministère du Travail et permet de justifier les éventuels litiges.

Congés payés

Le droit aux congés payés est un élément fondamental de la protection du travailleur au Burundi. Tout salarié ayant travaillé une année complète a droit à des congés rémunérés.

Durée minimale des congés

La durée minimale des congés payés au Burundi est fixée à **18 jours ouvrables par an** pour un salarié ayant complété une année de service continu. Cette durée peut augmenter en fonction de l'ancienneté du salarié ou

des dispositions des conventions collectives sectorielles.

Accumulation des congés

Les congés non utilisés peuvent être reportés sur l'année suivante, mais la jurisprudence limite généralement ce report. Un congé excessif accumulé peut donner droit à une indemnité compensatrice en cas de rupture du contrat.

Rémunération pendant les congés

Le salarié en congé perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait touchée en travaillant. Cette rémunération inclut le salaire de base et les éventuels allocations ou bonus fixes.

La période des congés doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des besoins du service. L'employeur ne peut imposer unilatéralement les dates des congés, sauf circonstances exceptionnelles.

Jours fériés et jours chômés

Au Burundi, plusieurs jours fériés sont reconnus et obligatoires. Ces jours ne sont pas travaillés, et les salariés maintiennent leur rémunération.

Date	Jour férié	Type
1er janvier	Jour de l'an	Férié national
5 février	Fête de l'unité	Férié national
Dimanche des Rameaux	Pâques (dimanche et lundi)	Férié religieux
1er mai	Fête du Travail	Férié national
15 août	Assomption	Férié religieux
Septembre (date variable)	Fête de l'Indépendance	Férié national
25 décembre	Noël	Férié religieux

Note importante : Certains jours fériés peuvent être fixés ou modifiés par décret présidentiel. Il est conseillé de vérifier auprès de l'employeur ou du ministère du Travail le calendrier officiel en vigueur.

Travail en jour férié

Si un salarié est appelé à travailler un jour férié, il doit percevoir une majoration de sa rémunération, généralement fixée à **100% du salaire journalier** (c'est-à-dire un salaire doublé). Un repos compensateur peut également être accordé.

Congés spéciaux et permissions

Outre les congés payés annuels, le Code du travail burundais prévoit d'autres types de congés pour des circonstances particulières :

- **Congé de maternité** : 12 semaines minimum pour les femmes enceintes, partagées avant et après l'accouchement.
- **Congé parental** : Droits supplémentaires liés à la naissance ou à l'adoption d'enfants.
- **Congé pour raison familiale** : Autorisé en cas de décès d'un membre de la famille proche, généralement 3 à 5 jours.
- **Congé de maladie** : Droit au congé en cas de maladie, avec certificat médical. La durée et la rémunération dépendent du contrat et des conventions collectives.
- **Permissions exceptionnelles** : Autorisations brèves pour affaires personnelles urgentes, à négocier avec l'employeur.

Obligations de l'employeur

L'employeur au Burundi doit respecter plusieurs obligations concernant les horaires et les congés :

1. Afficher le règlement intérieur avec les horaires de travail dans un endroit accessible aux salariés.
2. Tenir un registre des présences et des absences.
3. Documenter les heures supplémentaires effectuées.
4. Verser la rémunération augmentée pour les heures supplémentaires et jours fériés.
5. Accorder les congés légaux et spéciaux dans les délais prévus.
6. Respecter la durée légale du travail et ne pas dépasser les limites sans justification valide.
7. Se conformer aux dispositions des conventions collectives applicables au secteur.

Recours en cas de litige

En cas de non-respect des règles relatives aux heures de travail ou aux congés, le salarié peut :

- Adresser une réclamation formelle à l'employeur avec preuve écrite.
- Saisir l'inspecteur du travail de la province concernée.
- Recourir à la médiation ou à l'arbitrage selon les mécanismes prévus par la loi.
- Introduire un recours devant le tribunal du travail compétent.

Le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale du Burundi dispose d'inspecteurs chargés de veiller au respect de la législation du travail. Les salariés peuvent les contacter pour signaler des violations sans crainte de représailles, cette protection étant garantie par la loi.

Licenciement et indemnités - Burundi

Cadre légal du licenciement au Burundi

Le licenciement au Burundi est régi principalement par le Code du travail du Burundi et ses textes d'application. Tout employeur souhaitant mettre fin à une relation de travail doit respecter des procédures strictes et des obligations légales. Le non-respect de ces dispositions peut exposer l'employeur à des poursuites judiciaires et au paiement de dommages-intérêts.

Le droit burundais distingue plusieurs formes de licenciement selon les motifs : le licenciement pour faute grave, le licenciement pour motif économique ou organisationnel, et le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Chaque catégorie obéit à des règles procédurales spécifiques.

Types de licenciement reconnus

Licenciement pour faute grave

Il intervient lorsque le salarié a commis une violation sérieuse de ses obligations contractuelles ou professionnelles, rendant impossible la poursuite de la relation de travail. Exemples : insubordination grave, vol, absences injustifiées répétées, ivresse au travail.

Licenciement pour motif économique ou organisationnel

Il résulte de difficultés économiques de l'entreprise, de restructurations, de suppression de postes ou de modifications importantes du secteur d'activité. Ce type de licenciement doit être justifié par des raisons objectives et vérifiables.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse

C'est un licenciement qui ne repose pas sur une faute du salarié ni sur des motifs économiques légitimes. Il expose l'employeur à des obligations indemnitaires renforcées.

Procédure de licenciement

La procédure de licenciement au Burundi comprend plusieurs étapes obligatoires :

- Mise en demeure préalable** : Avant tout licenciement pour faute, l'employeur doit adresser une mise en demeure écrite au salarié, lui exposant les faits reprochés et lui donnant la possibilité de présenter sa défense dans un délai raisonnable (généralement 3 à 5 jours ouvrables).
- Entretien préalable** : L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien contradictoire. Cette convocation doit être faite par écrit, avec un préavis d'au moins 2 jours ouvrables, et doit mentionner l'objet de l'entretien.

3. **Déroulement de l'entretien** : Le salarié a le droit de se faire assister par une personne de son choix.
- L'entretien doit permettre au salarié d'exposer sa position face aux griefs qui lui sont reprochés.
4. **Notification du licenciement** : La décision de licenciement doit être notifiée par écrit au salarié, avec un préavis à respecter. Cette notification doit mentionner les motifs du licenciement.

Délais de préavis

Le préavis est la période de transition entre l'annonce du licenciement et l'extinction effective du contrat de travail. Au Burundi, les délais de préavis dépendent du type de licenciement et de l'ancienneté du salarié :

Type de licenciement	Délai de préavis	Observations
Licenciement pour faute grave	Pas de préavis	Le licenciement pour faute grave est immédiat. Le salarié ne bénéficie pas d'un délai de préavis.
Licenciement pour motif économique	30 jours minimum	Pour les salariés avec moins d'un an d'ancienneté. Peut être augmenté selon l'ancienneté et les accords collectifs.
Licenciement sans cause sérieuse	30 à 60 jours	Selon l'ancienneté et les dispositions du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié demeure au travail et continue de percevoir son salaire. En cas de licenciement pour faute grave, le salarié doit être libéré de ses obligations professionnelles immédiatement.

Indemnités de licenciement

Le droit à indemnité dépend du motif du licenciement et du respect de la procédure légale :

Licenciement pour faute grave

Aucune indemnité de licenciement n'est due si la faute est réellement grave et dûment établie. Cependant, le salarié conserve le droit à ses salaires non versés et à toute rémunération acquise.

Licenciement pour motif économique ou organisationnel

Une indemnité compensatrice est obligatoire. Son montant est généralement calculé en fonction de l'ancienneté du salarié et peut être fixé par la loi, les conventions collectives ou les accords d'entreprise. Le minimum légal correspond généralement à une fraction du salaire moyen des trois derniers mois.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'employeur doit verser une indemnité pour licenciement abusif, dont le montant est généralement plus élevé. Cette indemnité peut être complétée par des dommages-intérêts pour préjudice supplémentaire.

Note importante : Les montants exacts des indemnités ne sont pas publiés dans une source officielle facilement accessible. Il est recommandé de consulter les conventions collectives applicables à votre secteur d'activité ou un juriste du travail pour connaître les barèmes précis.

Rémunération pendant le préavis

Pendant la période de préavis, le salarié continue de percevoir son salaire entier, quels que soient ses présences effectives ou la charge de travail. L'employeur ne peut pas réduire le salaire en prétexte d'absence de travail disponible. Cette rémunération doit inclure :

- Le salaire de base
- Les primes et allocations liées au poste
- Les indemnités de transport et de logement si applicables
- Les contributions patronales aux régimes sociaux

Recours disponibles pour le salarié

Un salarié victime d'un licenciement qu'il estime abusif ou non conforme à la procédure légale dispose de plusieurs recours :

1. **Recours administratif** : Le salarié peut saisir l'Inspection du travail du Burundi pour vérifier la conformité de la procédure de licenciement et tenter une conciliation avec l'employeur.
2. **Recours judiciaire** : Il peut introduire une action en justice devant le tribunal du travail compétent pour contester le bien-fondé du licenciement et réclamer des indemnités.
3. **Demande de reclassement** : En cas de licenciement pour motif économique, le salarié peut demander son reclassement dans une autre position au sein de l'entreprise, si des postes disponibles existent.
4. **Recours auprès du syndicat** : Les salariés affiliés à un syndicat peuvent bénéficier de l'assistance juridique et du soutien de leur organisation professionnelle.

Délais de prescription

Le salarié dispose généralement d'un délai de deux ans à compter de la notification du licenciement pour contester cette décision auprès des autorités compétentes ou en justice. Ce délai peut être réduit ou prolongé selon les circonstances spécifiques et les interprétations jurisprudentielles.

Conseils pratiques

- Conservez une copie écrite de toute correspondance relative à votre licenciement
- Assistez à l'entretien préalable et posez des questions sur les motifs précis du licenciement
- Demandez une notification écrite du licenciement mentionnant clairement les motifs
- Signalez immédiatement tout non-respect de la procédure à l'Inspection du travail
- Consultez un avocat ou un conseiller juridique pour évaluer vos droits et recours
- Vérifiez votre convention collective, qui peut offrir une protection supérieure à la loi

Sécurité sociale et assurance maladie - Burundi

Cadre légal de la sécurité sociale au Burundi

La sécurité sociale au Burundi est réglementée par plusieurs textes législatifs fondamentaux. Le Code du travail burundais, complété par les décrets et arrêtés ministériels, établit les obligations des employeurs et les droits des travailleurs en matière de protection sociale. La loi organique portant création et organisation de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) constitue le pilier institutionnel du système.

Le système burundais s'inscrit dans une logique de couverture progressive, bien que son extension reste limitée comparée à d'autres pays de la région. Les principes fondamentaux reposent sur la solidarité, l'universalité et l'équité dans l'accès aux prestations sociales.

Régime général administré par la CNSS

La Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) demeure l'organisme principal de gestion des cotisations et prestations sociales au Burundi. Elle fonctionne selon un système de capitalisation pour certaines branches et un système par répartition pour d'autres.

Champ d'application de la CNSS

Tous les salariés du secteur privé, les agents de l'État et les travailleurs indépendants immatriculés sont obligatoirement affiliés à la CNSS.

Périodicité de cotisation

Les cotisations sont versées mensuellement, calculées sur la base du salaire brut du travailleur.

Fonctionnement administratif

La CNSS maintient un registre centralisé des assurés sociaux et gère les réclamations, les appels et les contentieux relatifs aux droits sociaux.

Branches de la protection sociale couverte

Le système de sécurité sociale au Burundi couvre plusieurs risques professionnels et sociaux :

- **Assurance maladie** : couverture des frais médicaux, hospitalisation et médicaments
- **Assurance maternité** : prestations liées à la grossesse et à l'accouchement
- **Assurance invalidité** : allocation aux travailleurs devenant inaptes au travail
- **Assurance décès** : prestations en cas de décès de l'assuré ou du bénéficiaire
- **Assurance accidents du travail** : couverture des accidents survenus durant l'activité professionnelle

- **Retraite** : pension de vieillesse versée à partir d'un âge déterminé

Taux et modalités de cotisation

Les cotisations sociales au Burundi sont partagées entre l'employeur et le salarié. Le montant total représente un pourcentage du salaire brut, avec une répartition définie par les textes réglementaires.

Branche d'assurance	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total estimé
Assurance maladie	Selon barème	Selon barème	Variable selon statut
Assurance maternité	Charge patronale	Charge patronale	Incluse dans total
Accidents du travail	Charge patronale	Non applicable	Selon secteur d'activité
Retraite	6,5%	5,5%	12% du salaire brut

Note importante : Les taux exacts peuvent varier selon les évolutions législatives. Il est recommandé de vérifier auprès de la CNSS ou du ministère du Travail les barèmes actualisés.

Assurance maladie : couverture et prestations

L'assurance maladie au Burundi garantit aux assurés et à leurs ayants droit l'accès aux soins médicaux. Cette couverture s'étend généralement aux frais de consultation, d'hospitalisation et, partiellement, aux médicaments.

Bénéficiaires de l'assurance maladie

- L'assuré social affilié à la CNSS
- Le conjoint de l'assuré (selon conditions de mariage reconnues)
- Les enfants à charge jusqu'à un âge limite (généralement 18 ans, extensible en cas d'études)
- Les ayants droit reconnus par la réglementation en vigueur

Prestations en cas de maladie

Frais de consultation

Remboursement total ou partiel selon le prestataire de santé conventionné par la CNSS.

Frais d'hospitalisation

Prise en charge directe des établissements de santé publics et privés agrégés, ou remboursement de la part assuré.

Indemnité de maladie

Allocation versée au travailleur en cas d'arrêt maladie, généralement 70% du salaire moyen sur une période définie.

Médicaments

Couverture partielle limitée à une liste de médicaments essentiels déterminée par la CNSS.

Assurance maternité et dispositions de congé

L'assurance maternité offre une protection spécifique aux femmes enceintes et mères. Les prestations incluent une indemnité de maternité versée lors de l'arrêt de travail pour grossesse et accouchement.

- Durée du congé maternité : huit semaines minimum (quatre avant et quatre après l'accouchement)
- Indemnité : 70% du salaire moyen durant la période de congé
- Conditions d'accès : affiliation régulière à la CNSS et respect des délais de prévenance auprès de l'employeur
- Frais médicaux : prise en charge des soins liés à la grossesse et l'accouchement

Accidents du travail et maladies professionnelles

Cette branche protège les travailleurs contre les risques professionnels. Elle couvre les accidents survenus lors de l'exécution du travail ou durant le trajet domicile-travail.

Prestations en nature

Frais médicaux, chirurgicaux et de réadaptation pris en charge intégralement par la CNSS auprès des prestataires de santé agréés.

Indemnités temporaires

Indemnité journalière versée en cas d'incapacité temporaire de travail, généralement 90% du salaire moyen.

Rente d'incapacité permanente

Allocation mensuelle ou capitalisée selon le taux d'incapacité permanente établi par expertise médicale.

Décès professionnel

Rente versée aux ayants droit (conjoint, enfants) du travailleur décédé suite à un accident du travail.

Procédure pour réclamer ses droits sociaux

1. Vérifier son immatriculation auprès de la CNSS et s'assurer que l'employeur verse les cotisations régulièrement
2. Conserver tous les documents pertinents : fiches de paie, bulletins de salaire, documents médicaux
3. Déposer une demande auprès de la CNSS en fournissant les pièces justificatives requises
4. En cas de rejet, présenter un recours administratif auprès de la direction compétente
5. Saisir les juridictions compétentes (tribunal du travail) si le différend persiste

Défis et limitations du système

Le système de sécurité sociale au Burundi fait face à plusieurs défis structurels : couverture insuffisante de la population active, délais de traitement des demandes, capacités administratives limitées et problèmes de

recouvrement des cotisations. De nombreux travailleurs du secteur informel restent en dehors du système.

La qualité des services offerts par les prestataires de santé conventionnés varie selon les régions, impactant l'efficacité pratique de la couverture maladie.

Contacts et informations pratiques

- **Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)** : disposée à Bujumbura et dans les principaux centres urbains
- **Ministère du Travail** : responsable de la supervision générale du système
- Consulter les syndicats professionnels pour obtenir des conseils spécifiques selon votre secteur d'activité

Pour toute question spécifique relative à votre couverture personnelle, il est conseillé de contacter directement la CNSS avec vos documents d'immatriculation et de cotisation.



Syndicats et representation - Burundi

Liberté syndicale : cadre légal au Burundi

La liberté syndicale au Burundi est encadrée par la Constitution de 2018 et le Code du travail. Le droit pour les salariés de se constituer en syndicats et d'y adhérer est reconnu comme un droit fondamental. Cependant, ce droit s'exerce dans un cadre réglementaire strict.

La Constitution burundaise consacre le droit d'association, y compris le droit syndical. Le Code du travail burundais établit les conditions de création et de fonctionnement des organisations syndicales. Pour constituer un syndicat, un minimum de membres est requis, généralement fixé à au moins trois salariés au sein d'une même entreprise ou d'une même branche d'activité.

Les organisations syndicales doivent se faire enregistrer auprès des autorités compétentes pour bénéficier de la personnalité juridique. Cet enregistrement donne au syndicat la capacité à conclure des conventions collectives, à négocier avec les employeurs et à représenter ses membres devant les juridictions du travail.

Adhésion syndicale et cotisations

L'adhésion à un syndicat au Burundi est un acte volontaire. Aucun salarié ne peut être contraint d'adhérer ou de ne pas adhérer à une organisation syndicale. Cette liberté d'adhésion est protégée par la loi, et les employeurs ne doivent pas exercer de discrimination basée sur l'affiliation ou la non-affiliation syndicale.

Les cotisations syndicales sont payées volontairement par les adhérents. Elles peuvent être prélevées directement sur le salaire du travailleur, mais uniquement sur autorisation écrite de celui-ci. L'employeur agit en tant que tiers qui procède au prélèvement et verse les fonds au syndicat.

Cotisations obligatoires

Aucune cotisation syndicale n'est légalement obligatoire au Burundi. Le paiement des cotisations dépend entièrement de la volonté de l'adhérent.

Montant des cotisations

Le montant est généralement déterminé par les statuts de chaque organisation syndicale et peut varier d'un syndicat à l'autre.

Droit de grève : conditions et limitations

Le droit de grève est reconnu au Burundi comme un droit des travailleurs, mais il est soumis à des conditions précises et à des limitations importantes. La grève doit être exercée de manière responsable et respecter les procédures légales.

Avant de recourir à la grève, les salariés doivent généralement épuiser les mécanismes de résolution des conflits collectifs du travail. Cela inclut la notification écrite du mouvement de grève aux autorités compétentes, généralement le Ministère du Travail ou l'inspection du travail.

Procédure et notification de grève

Selon le Code du travail burundais, les organisations syndicales ou les représentants des salariés doivent adresser une notification préalable à l'employeur et aux autorités du travail. Cette notification doit mentionner :

- Les motifs du préavis de grève
- La date prévue du déclenchement
- Le nombre approximatif de travailleurs impliqués
- Les revendications spécifiques

Un délai de préavis doit être respecté entre la notification et le début effectif de la grève. Ce délai permet aux parties d'engager des négociations en vue de résoudre le conflit. La durée exacte du préavis n'est pas clairement spécifiée dans tous les contextes, mais une période raisonnable doit être observée.

Grèves prohibées et limitations

Certaines catégories de grèves sont interdites ou strictement encadrées au Burundi :

Type de grève	Statut	Observations
Grève générale	Encadrée	Nécessite une notification aux autorités et peut être restreinte dans les services essentiels
Grève sauvage (sans préavis)	Non conforme	Peut entraîner des sanctions disciplinaires pour les grévistes
Grève dans les services essentiels	Restreinte	Un minimum de personnel peut être requis pour maintenir les services critiques
Occupation d'usine ou de locaux	Encadrée	Doit rester pacifique et ne pas causer de dommages

Protection et droits des grévistes

Les salariés qui participent à une grève légale et conformément aux procédures établies bénéficient de protections légales. L'employeur ne peut pas licencier un travailleur pour avoir participé à une grève légale, ni imposer des sanctions disciplinaires disproportionnées.

Cependant, les grévistes ne reçoivent généralement pas de rémunération pendant la période de grève, sauf accord contraire négocié. Cette perte de salaire est considérée comme une conséquence normale de l'exercice du droit de grève.

Les employeurs conservent le droit de demander des dommages-intérêts si la grève est jugée illégale ou abusive, notamment si elle a causé des préjudices matériels importants.

Représentation des salariés en entreprise

La représentation des salariés au Burundi s'opère principalement par deux canaux : les délégués du personnel et les organisations syndicales.

Délégués du personnel

Dans les entreprises d'une certaine taille, les salariés élisent des délégués chargés de transmettre leurs revendications à l'employeur et de participer aux négociations collectives.

Syndicats

Les organisations syndicales représentent les intérêts collectifs des salariés et peuvent négocier des conventions collectives applicables à toute une branche d'activité.

Élections des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus par l'ensemble des salariés de l'entreprise selon un scrutin organisé à intervalles réguliers. Le droit de vote et le droit de candidature sont généralement reconnus à tous les salariés permanents de l'entreprise, sauf restrictions légales spécifiques.

Les délégués bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement. Aucun délégué ne peut être licencié, suspendu ou transféré sans autorisation préalable des autorités compétentes, sauf en cas de faute grave.

Négociation collective et conventions

La négociation collective est encouragée au Burundi comme moyen de déterminer les conditions de travail. Les organisations syndicales représentatives négocient avec les employeurs ou leurs groupements pour conclure des conventions collectives.

Ces conventions collectives couvrent généralement des domaines tels que les salaires, les horaires de travail, les conditions de sécurité, les congés et les avantages sociaux. Une fois conclues, elles s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise ou de la branche concernée, même à ceux qui ne sont pas syndiqués.

Restrictions et défis pratiques

Bien que les droits syndicaux soient reconnus par la loi, leur exercice au Burundi peut être confronté à des défis pratiques. Le contexte politique et sécuritaire du pays a parfois impacté la liberté d'expression des organisations syndicales.

Les salariés qui envisagent d'exercer leur droit syndical doivent se familiariser avec le Code du travail et consulter les autorités compétentes ou des conseillers juridiques pour s'assurer que leurs actions respectent les procédures légales. Les organisations syndicales officielles peuvent également fournir des orientations et un

soutien aux salariés.

Ressources et autorités compétentes

Pour obtenir des informations complémentaires sur les droits syndicaux et la représentation des salariés au Burundi :

- **Ministère du Travail du Burundi** : organisme gouvernemental chargé de l'application du Code du travail
- **Inspection du Travail** : service responsable du contrôle du respect des lois du travail
- **Organisations syndicales nationales** : offrent soutien et représentation aux travailleurs
- **Bureau International du Travail (BIT)** : fournit des ressources et assistances sur les normes internationales du travail



Harcelement et discrimination au travail - Burundi

Cadre juridique du harcèlement et de la discrimination au Burundi

Le Burundi dispose d'un cadre juridique qui encadre les relations de travail et protège les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination. Le **Code du travail du Burundi**, issu du décret-loi n°1/013 du 9 février 2000, constitue le texte fondamental régissant les droits et obligations des employeurs et des salariés. Bien que le Code du travail burundais ne dispose pas d'une section spécifiquement dédiée au harcèlement sexuel ou moral, les principes généraux de protection du droit à la dignité et au respect de la personne humaine s'appliquent en milieu professionnel.

En complément, la **Constitution de la République du Burundi** garantit l'égalité de tous les citoyens devant la loi et l'interdiction de toute discrimination fondée sur divers critères. Les conventions internationales ratifiées par le Burundi, notamment celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), renforcent ces protections.

Formes de discrimination reconnues en milieu professionnel

La discrimination au travail au Burundi peut prendre plusieurs formes. Elle est interdite lorsqu'elle se fonde sur :

- **L'origine ethnique ou nationale** : Tout traitement discriminatoire basé sur l'appartenance à une communauté ethnique ou un statut national est prohibé
- **Le sexe** : Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'une égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion
- **Les opinions politiques ou syndicales** : Les employeurs ne peuvent pas sanctionner ou désavantager les salariés en raison de leurs convictions politiques ou de leur engagement syndical
- **L'origine sociale** : La condition socioéconomique ne doit pas être un motif de traitement inégal
- **L'invalidité ou l'état de santé** : Les personnes en situation de handicap doivent accéder à l'emploi dans les mêmes conditions que les autres
- **L'âge** : Les décisions d'embauche ou de promotion ne doivent pas être fondées exclusivement sur l'âge du candidat

Harcelement sexuel en milieu professionnel

Bien que le Code du travail burundais ne définisse pas explicitement le harcèlement sexuel, ce dernier est couvert par les dispositions générales protégeant la dignité et l'intégrité physique et morale des salariés. Le harcèlement sexuel se manifeste par des comportements non consentis à caractère sexuel, notamment :

- Les avances sexuelles importunes
- Les demandes de faveurs sexuelles
- Les commentaires à connotation sexuelle ou les blagues offensantes
- Les gestes ou contacts physiques inappropriés
- La création d'un environnement de travail hostile basé sur le sexe

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent en principe engager des recours auprès de leur employeur et, en cas de non-résolution, saisir les autorités compétentes ou les tribunaux du travail.

Harcèlement moral et psychologique

Le harcèlement moral, également appelé mobbing, est une forme de maltraitance psychologique qui crée un environnement de travail dégradant. Il comprend :

- L'humiliation ou les insultes répétées
- L'isolement professionnel délibéré
- L'assignation de tâches dégradantes ou sans rapport avec le poste
- La critique systématique et infondée du travail
- Les menaces ou l'intimidation
- Le non-respect de l'intégrité physique ou morale

Bien que non spécifiquement codifié dans une section dédiée, le harcèlement moral peut constituer une violation du contrat de travail et engager la responsabilité de l'employeur ou du collègue responsable des agissements.

Obligations des employeurs

Les employeurs au Burundi ont des responsabilités précises en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination :

1. **Assurer la sécurité et la protection de la santé** : L'employeur doit garantir un environnement de travail respectueux et exempt de harcèlement ou de discrimination
2. **Respecter la dignité des salariés** : Les employeurs doivent traiter tous les travailleurs avec respect et dignité, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles
3. **Établir des règles claires** : Il est recommandé que les entreprises mettent en place des politiques internes contre le harcèlement et la discrimination
4. **Prendre des mesures correctives** : Face à une plainte, l'employeur doit enquêter et prendre les mesures appropriées

5. **Assurer la confidentialité** : Les démarches de signalement doivent être traitées de manière discrète et confidentielle

Droits des salariés victimes

Les salariés burundais disposent de droits importants face au harcèlement ou à la discrimination :

Droit de signaler

Les victimes peuvent signaler les faits à leur employeur, à leurs représentants syndicaux, ou directement aux autorités de contrôle du travail

Droit à la protection contre les représailles

L'employeur ne peut pas sanctionner ou résilier le contrat d'un salarié qui a dénoncé du harcèlement ou une discrimination en bonne foi

Droit à réparation

Les victimes peuvent demander des dommages et intérêts en cas de préjudice matériel ou moral

Droit à l'accompagnement

Les salariés peuvent se faire représenter par un tiers de confiance, un représentant syndical ou un avocat lors des démarches

Procédures et recours disponibles

En cas de harcèlement ou de discrimination, les victimes peuvent emprunter plusieurs voies :

- **Résolution interne** : En premier lieu, signaler l'incident au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou à la direction
- **Saisine des inspecteurs du travail** : L'Inspection du Travail du Burundi peut être contactée pour enquêter sur les allégations et conseiller les parties
- **Médiation** : Le Burundi dispose de mécanismes de médiation qui peuvent faciliter le règlement à l'amiable des conflits
- **Recours judiciaire** : En dernier recours, les salariés peuvent saisir les tribunaux de commerce ou de travail pour obtenir des réparations
- **Action syndicale** : Les syndicats peuvent intervenir en faveur de leurs membres victimes de discrimination ou de harcèlement

Lacunes actuelles et recommandations

Bien que le cadre juridique burundais offre une base de protection, il présente certaines lacunes :

Aspect	Situation actuelle	Besoin
Définition explicite du harcèlement	Pas de définition légale formelle du harcèlement sexuel ou moral	Clarification légale pour une meilleure protection

Aspect	Situation actuelle	Besoin
Mécanismes de dénonciation	Limités et peu formalisés	Canaux de signalement sécurisés et protégés
Sensibilisation	Faible dans certains secteurs	Campagnes de sensibilisation et formation des employeurs
Application des sanctions	Variable selon les entreprises	Renforcement de l'inspection et des sanctions

Les salariés burundais sont encouragés à connaître leurs droits, à documenter les incidents et à ne pas hésiter à utiliser les canaux de recours disponibles pour protéger leur intégrité et leur bien-être au travail.



Travail des femmes et conge maternite - Burundi

Cadre légal du travail des femmes au Burundi

Au Burundi, les droits des femmes au travail sont encadrés par plusieurs textes de référence, notamment le Code du travail burundais et la Constitution de la République. Le pays a également ratifié plusieurs conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT) portant sur l'égalité des sexes et la protection des femmes travailleuses.

La Constitution burundaise reconnaît le principe d'égalité entre hommes et femmes, bien que la mise en œuvre pratique de ces droits présente des défis. Le Code du travail contient des dispositions spécifiques destinées à protéger les femmes, notamment concernant le congé de maternité et l'accès à l'emploi.

Régime du congé de maternité

Le congé de maternité est un droit fondamental accordé aux femmes salariées au Burundi. Cette protection vise à assurer le bien-être de la mère et de l'enfant pendant la période critique suivant l'accouchement.

Durée du congé

Selon le Code du travail burundais, la durée du congé de maternité est fixée à **8 semaines** (soit 56 jours). Ce congé peut être réparti comme suit :

- Une période avant l'accouchement (généralement 2 à 3 semaines avant la date prévue)
- Une période après l'accouchement (le reste de la durée totale)

La femme enceinte doit informer son employeur de sa grossesse dans les délais prévus, généralement accompagnée d'un certificat médical confirmant son état.

Rémunération pendant le congé

Durant le congé de maternité, la salariée conserve son salaire intégral. L'employeur ne peut réduire ni supprimer le salaire pendant cette période. Cette règle s'applique à toutes les salariées, quel que soit leur secteur d'activité ou leur statut de contrat.

Protection de l'emploi

Une protection majeure existe pour les femmes en congé de maternité :

- L'employeur ne peut pas procéder à un licenciement durant le congé de maternité
- La femme a le droit de reprendre son poste ou un poste équivalent après le congé

- Les avantages sociaux et les droits à l'ancienneté sont maintenus

Égalité salariale entre hommes et femmes

Le principe d'égalité salariale est reconnu dans le droit du travail burundais, notamment le principe « à travail égal, salaire égal ».

Égalité salariale

Principe selon lequel un employeur ne peut pas établir de discrimination salariale basée sur le sexe, pour des tâches ou des responsabilités identiques.

Cependant, il est important de noter que :

- Les écarts salariaux persistent dans la pratique, particulièrement dans les secteurs informels
- Les femmes sont souvent concentrées dans des postes moins rémunérés
- L'accès aux postes de direction reste limité pour les femmes

Discriminations interdites dans l'emploi

La loi burundaise interdit explicitement les discriminations basées sur le sexe dans les domaines suivants :

Domaine	Restrictions légales
Accès à l'emploi	Interdiction de refuser un emploi en raison du sexe (sauf cas d'exception justifiée par la nature du travail)
Rémunération	Interdiction de fixer des salaires différents pour un travail identique
Formation professionnelle	Égalité d'accès aux programmes de formation
Conditions de travail	Interdiction de traitement discriminatoire dans les tâches assignées
Promotion	Égalité d'opportunités d'avancement professionnel

Protection de la santé et sécurité au travail

Des dispositions spécifiques protègent les femmes enceintes et allaitantes :

- Interdiction d'affecter les femmes enceintes à des travaux pénibles ou dangereux
- Interdiction de travail souterrain ou à des profondeurs excessives pendant la grossesse
- Droit à des aménagements raisonnables du poste de travail
- Pause pour allaitement après le retour au travail (durée non précisée dans la loi, à négocier)

Harcèlement sexuel et obligations de l'employeur

Bien que le harcèlement sexuel ne soit pas explicitement défini dans le Code du travail burundais avec la même clarté que dans d'autres juridictions, le cadre légal reconnaît que l'employeur a l'obligation de maintenir un

environnement de travail sain et sécurisé.

Les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail peuvent :

1. Signaler l'incident à la direction ou aux ressources humaines
2. Déposer une plainte auprès de l'inspection du travail
3. Recourir aux voies judiciaires en cas de discrimination ou de dommages

Autres droits parentaux

Au-delà du congé de maternité, la législation burundaise prévoit :

- Congé pour enfant malade : droit à une absence justifiée pour soins à un enfant gravement malade
- Protection en cas de grossesse difficile : possibilité de modifier temporairement les tâches
- Allaitement : droit à des pauses pour allaiter après le retour du congé de maternité

Recours en cas de violation des droits

Les femmes dont les droits sont violés disposent de plusieurs voies de recours :

Inspection du travail

Autorité gouvernementale chargée de contrôler le respect de la législation du travail. Les plaintes peuvent être déposées directement auprès de l'Inspecteur du travail.

Tribunal du travail

Juridiction spécialisée compétente pour entendre les litiges en matière de droit du travail.

Syndicats

Organisations représentant les travailleurs pouvant appuyer les femmes dans la défense de leurs droits.

Les employeurs qui violent les droits des femmes au travail s'exposent à :

- Des amendes administratives
- Des indemnisations dues à la salariée
- Des sanctions pénales en cas de violations graves
- L'obligation de réintégration ou de compensation en cas de licenciement abusif

Défis pratiques et mise en œuvre

Bien que la législation burundaise reconnaisse des droits importants aux femmes, la mise en œuvre pratique fait face à plusieurs défis :

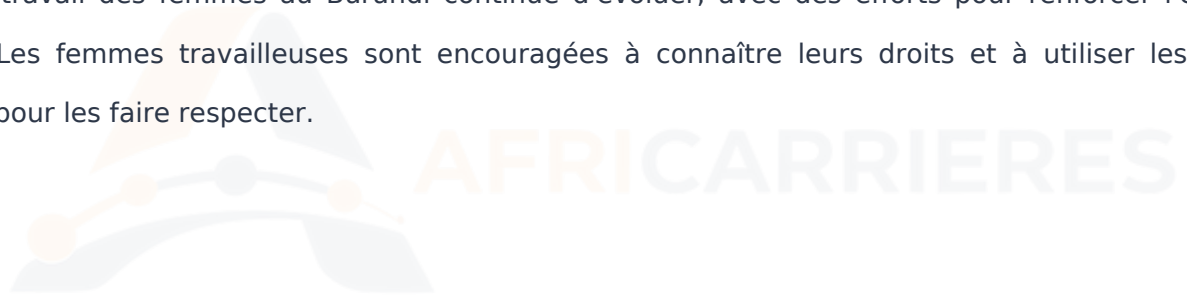
- Manque de sensibilisation des femmes à leurs droits
- Faible capacité de contrôle de l'inspection du travail
- Discrimination dans le secteur informel, moins régulé

- Inégalités structurelles dans l'accès au marché de l'emploi
- Difficultés économiques pouvant pousser les femmes à accepter des conditions moins favorables

Conseils pratiques pour les femmes travailleuses

1. Connaître ses droits : se renseigner auprès de l'inspection du travail ou d'une organisation de défense
2. Documenter les abus : garder des preuves en cas de discrimination ou violation de droits
3. Signaler rapidement : informer un responsable ou une autorité compétente dès qu'un problème survient
4. Chercher du soutien : contacter les syndicats ou organisations de femmes pour assistance
5. Respecter les procédures : suivre les canaux officiels de plainte et de recours

Le droit du travail des femmes au Burundi continue d'évoluer, avec des efforts pour renforcer l'égalité et la protection. Les femmes travailleuses sont encouragées à connaître leurs droits et à utiliser les ressources disponibles pour les faire respecter.



Travail des jeunes et age minimum - Burundi

Âge minimum d'emploi au Burundi

Le Burundi, en tant que membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT), s'est engagé à respecter les normes internationales concernant le travail des enfants et des jeunes. Selon le Code du travail burundais, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à **16 ans** pour les travaux ordinaires et à **18 ans** pour les travaux dangereux ou pénibles.

Cette disposition s'aligne avec la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, que le Burundi a ratifiée. L'objectif principal est de protéger les enfants et les jeunes adolescents contre l'exploitation économique et les conditions de travail préjudiciables à leur développement physique, mental et social.

Les employeurs au Burundi sont tenus de vérifier l'âge des candidats avant leur embauche en demandant des documents officiels tels qu'un extrait d'acte de naissance ou une carte d'identité nationale.

Travail des mineurs : cadre légal et restrictions

Le cadre légal régissant le travail des mineurs au Burundi est principalement défini par le Code du travail et les textes d'application relatifs à la protection des enfants.

Mineurs âgés de moins de 16 ans

L'emploi des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit, sauf dans certains contextes spécifiques comme le travail en milieu familial ou la participation à des programmes d'apprentissage reconnus par l'État.

Mineurs âgés de 16 à 17 ans

Peuvent être employés pour des travaux légers et adaptés à leur âge, ne mettant pas en danger leur santé ou leur sécurité, et ne compromettant pas leur scolarité.

Mineurs âgés de 18 ans

Sont considérés comme majeurs et peuvent accéder à l'ensemble des postes de travail, y compris ceux classés comme dangereux ou pénibles.

Travaux strictement interdits aux mineurs

Le Burundi, conformément aux conventions internationales ratifiées, notamment la Convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, interdit certaines formes de travail aux mineurs sans exception.

- Les travaux dans les mines et carrières
- Les activités impliquant l'utilisation de substances chimiques ou toxiques

- Le travail dans l'agriculture utilisant des pesticides dangereux
- La manipulation de matériaux radioactifs
- Les travaux à caractère sexuel ou l'exploitation sexuelle
- Le travail forcé ou le travail en servitude
- La mendicité ou l'exploitation à des fins criminelles
- Les travaux exposant les mineurs à des températures extrêmes
- Les travaux impliquant des machines dangereuses sans supervision adéquate

Horaires et conditions de travail des jeunes

Pour protéger la santé, la sécurité et l'éducation des jeunes travailleurs, le Code du travail burundais prévoit des dispositions spécifiques concernant les horaires et conditions de travail.

Durée maximale du travail : Les mineurs de moins de 18 ans ne peuvent pas dépasser **40 heures de travail par semaine**. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans en apprentissage, la durée peut être légèrement modifiée selon les accords d'apprentissage.

Repos obligatoire : Les jeunes mineurs doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine, de préférence le dimanche. De plus, une pause quotidienne d'au moins 30 minutes doit être accordée lors d'une journée de 6 heures ou plus de travail.

Travail de nuit : Le travail de nuit est **formellement interdit** pour les mineurs de moins de 18 ans, sauf dans certains secteurs spécifiques comme les hôpitaux, où des dérogations limitées peuvent être accordées.

Congés payés : Les jeunes travailleurs ont droit aux congés payés dans les mêmes conditions que les adultes, soit au minimum **15 jours ouvrables par an**.

Contrats d'apprentissage et programmes de formation

Le système d'apprentissage au Burundi offre une alternative importante à l'emploi traditionnel, permettant aux jeunes d'acquérir des compétences professionnelles tout en se conformant à la législation sur la protection des mineurs.

Durée de l'apprentissage : Un contrat d'apprentissage dure généralement de 2 à 4 ans selon le métier et le niveau de qualification visé. Le jeune apprenti doit être âgé d'au moins **14 ans** pour commencer un apprentissage.

Contenu du contrat : Le contrat d'apprentissage doit spécifier clairement :

- Le métier ou la spécialité enseignée
- La durée totale de l'apprentissage
- Les horaires de travail et de formation théorique

- La rémunération (indemnité d'apprentissage)
- Les responsabilités du maître d'apprentissage
- Les conditions de résiliation

Indemnité d'apprentissage : Les apprentis reçoivent une indemnité plutôt qu'un salaire complet. Cette indemnité est généralement inférieure au salaire minimum applicable aux adultes et augmente progressivement au fil de l'apprentissage.

Programmes d'insertion des jeunes

Le gouvernement burundais, en collaboration avec des partenaires internationaux et des organisations non gouvernementales, met en place des initiatives pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Agence nationale pour l'emploi : Le Burundi dispose d'une structure chargée de favoriser l'emploi des jeunes et de faciliter les connexions entre demandeurs d'emploi et employeurs. Cette agence propose également des conseils en orientation professionnelle.

Programmes de formation professionnelle : Plusieurs instituts de formation professionnelle (IFP) à travers le pays offrent des formations dans divers secteurs : agriculture, construction, hôtellerie-restauration, informatique et services.

Initiatives d'entrepreneuriat : Des programmes d'appui à l'auto-emploi et à la création d'entreprises sont proposés aux jeunes, incluant des formations en gestion d'entreprise et un accès facilité au microfinance.

Partenariats avec le secteur privé : Des accords entre le gouvernement et les entreprises visent à créer des postes d'emploi réservés aux jeunes diplômés et à faciliter les stages en milieu professionnel.

Obligations des employeurs concernant les jeunes

Les employeurs au Burundi doivent respecter un ensemble d'obligations légales lorsqu'ils emploient des jeunes travailleurs :

Obligation	Détail
Vérification de l'âge	Demander et conserver une preuve d'identité officielle avant l'embauche
Contrat écrit	Établir un contrat de travail écrit spécifiant les conditions d'emploi
Santé et sécurité	Mettre en place des mesures de protection appropriées à l'âge et à la capacité du jeune
Absence de discrimination	Ne pas discriminer sur la base du sexe, de l'origine ou d'autres critères protégés
Immatriculation	Enregistrer le jeune travailleur auprès des organismes sociaux compétents
Horaires adaptés	Respecter les durées maximales de travail et les périodes de repos

Mécanismes de recours et plaintes

Les jeunes travailleurs et leurs parents ou tuteurs disposent de mécanismes pour signaler les violations des droits du travail. L'inspection du travail au Burundi est habilitée à enquêter sur les plaintes concernant l'emploi d'enfants ou de jeunes en violation de la loi.

Les plaintes peuvent être déposées auprès :

- De l'inspection du travail locale
- Des organisations de défense des droits de l'enfant
- Des syndicats de travailleurs
- Des autorités judiciaires compétentes

Il est important de noter que le Burundi, bien que disposant d'un cadre légal protecteur, fait face à des défis importants dans l'application effective de ces normes. Les acteurs du marché du travail sont encouragés à se conformer aux dispositions légales et à signaler toute violation constatée aux autorités compétentes.

