

LES OBSTACLES JURIDIQUES À L'EMBAUCHE ET AU LICENCIEMENT AU BURUNDI



Together Project : Facilitons les entreprises, les entrepreneurs et l'emploi décent au Burundi



Centre For Development and Enterprises Great Lakes

**Produit et Publié par le Think Tank, Centre For
Development and Enterprises Great Lakes (CDE Great
Lakes)**

9 Chaussée du Prince Louis Rwagasore
Bujumbura- Burundi

Boite Postale : 7188 Bujumbura- Burundi
Téléphone : + 257 79977386

Email : info@centrefordevelopmentgreatlakes.org
Site web : www.centrefordevelopmentgreatlakes.org

Un Think Tank (groupe de réflexion) au service de la liberté
économique.

La mission du CDE Great Lakes est de réduire les barrières de la
prospérité et d'opportunité grâce aux principes d'une société libre et
de marché libre au Burundi.

Presse médiatique : contactez notre Directrice de la Communication,
Madame Monia Wakana,
wmonia@centrefordevelopmentgreatlakes.org



Ce document a été rendu possible grâce au financement de la
Fondation Atlas Network. Le Contenu de ce document est la
responsabilité de notre Think Tank, le Centre For Development and
Enterprises Great Lakes et non celle de la Fondation Atlas Network.

Les médias sont libres d'imprimer et de relayer l'information
contenue dans cette publication dans le respect du contenu produit
notre Think Tank.

LES OBSTACLES JURIDIQUES À L'EMBAUCHE ET AU LICENCIEMENT AU BURUNDI

Facilitons les entreprises, les entrepreneurs et l'emploi décent

Par Me Ange Dorine IRAKOZE

Auteure

Éditeurs

Pr. Siméon BARUMWETE

Dr. Franck Arnaud NDORUKWIGIRA

Mr. Aimable MANIRAKIZA



Centre For Development and Enterprises Great Lakes

Bujumbura, Burundi

Juin, 2023

Table de matières

| | |
|---|----|
| POLICY BRIEF : LES OBSTACLES JURIDIQUES À L'EMBAUCHE ET AU LICENCIEMENT AU BURUNDI | |
| Introduction | 1 |
| Contexte | 1 |
| La législation du travail au Burundi | 3 |
| Le cadre institutionnel en matière de Travail et de l'emploi au Burundi | 5 |
| Des obstacles Juridiques | 6 |
| Recommandations | 11 |

Introduction

La croissance du secteur privé a un impact direct sur le développement économique d'un pays. Au cœur du secteur privé se trouve une main-d'œuvre active qui, par son travail assidu, maintient le secteur en vie et en expansion constante.¹ Il est donc important de promouvoir un flux de travail sain au sein du secteur et, pour y parvenir, il est important d'établir des normes de travail auxquels se conformer.

La flexibilité dans la législation du travail est essentielle car, elle rend flexible les relations de travail en contrôlant les dynamiques de puissances entre les employeurs et les travailleurs. Dans certains pays, comme la Chine, il a été observé qu'une législation de travail flexible qui favorise l'embauche facile et le licenciement rapide entraîne la croissance du secteur privé. Dans d'autres pays, comme l'Inde, il a été observé que des lois du travail rigides et non flexibles ont des effets néfastes car elles sont souvent responsables du ralentissement de la croissance de l'emploi en décourageant l'investissement et la croissance économique.² En outre, elles encouragent les employeurs à opérer dans le secteur informel.

Le Burundi n'échappe pas à cette réalité. Afin de parvenir à un développement économique durable, le Burundi doit évaluer les effets de sa législation du travail sur la liberté d'entreprise et la remodeler de manière à ce qu'elle favorise la croissance du secteur privé.

Ce Policy Brief produit dans le cadre du projet « Together » du CDE Great Lakes qui vise à faciliter l'embauche et le licenciement pour un marché d'emploi plus flexible et libre, a pour objectif d'identifier les obstacles juridiques à l'embauche et au licenciement au Burundi, tout en examinant leurs avantages et inconvénients. En outre, il propose des stratégies plus efficaces pour faciliter la croissance du secteur privé au Burundi.

Contexte

Le Burundi est considéré comme l'un des pays les plus pauvres au monde.³ La croissance démographique du pays est rapide : Le taux de fécondité reste parmi les plus élevés au monde, et le taux d'espérance de vie a augmenté de manière significative. Pour remédier à la pauvreté, le

¹ Ernesto Noronha. (1996). Liberalisation and Industrial Relations. *Economic and Political Weekly*, 31(8), L14–L20. <http://www.jstor.org/stable/4403827>

² Ota, H. (2008). Economic Liberalization and Labour Law Reform in India. In: Sato, H., Murayama, M. (eds) *Globalization, Employment and Mobility*. IDE-JETRO Series. Palgrave Macmillan, London. pg 127

³ Ministère de la fonction publique, du travail et de l'emploi, ILO, *Programme pays pour la promotion du travail décent | 2020-2023*, pg.1, le 26 février 2021

pays a adopté, au cours des années 2010, des politiques en matière d'emploi, de développement des compétences, d'éradication de la pauvreté, de productivité et de compétitivité, mais pas encore de politique industrielle ni de salaire minimum.⁴ Le pays a aussi mis en place nombreux initiatives pour augmenter le nombre d'emploi dans le pays, les plus récents étant la promotion de l'entrepreneuriat parmi les jeunes et la création du Programme d'autonomisation économique et d'emploi des jeunes (PAEEJ).

En 2019, le taux de chômage strict et cumulé de la population active et potentiel au Burundi a été estimé à 2.8%.⁵ Bien qu'un faible taux de chômage suggère que le pays crée beaucoup d'emplois, il a été observé que la majorité de ces emplois se trouvent dans le secteur informel, que même les entreprises formelles utilisent des travailleurs de façon informel, et que la plupart des travailleurs occupent des emplois vulnérables.⁶

Le code du travail⁷ en vigueur a été promulgué en novembre 2020, et a introduit de strictes réglementations régissant les relations de travail. Les dispositions du code du travail sécurisent les emplois des salariés contre les futures incertitudes, et le surmenage au travail, en fixant les heures de travail et les périodes de repos, en interdisant les contrats à durée déterminée pour les tâches permanentes, en réglementant le travail de nuit, en fixant la période des congés annuels payés, en établissant des procédures claires mais rigides pour le licenciement des salariés comme les indemnités en cas de licenciement et autres.

Bien qu'avantageux aux travailleurs, ces dispositions constituent une contrainte pour la liberté d'entreprise car elles pèsent sur tout initiative d'entreprise d'un nouveau entrepreneur ou employeur, et le poussent à choisir (surtout les PME) d'opérer dans le secteur informel. Les dispositions du code s'accompagnent d'un certain nombre d'obligations qui accablent les travailleurs et les dissuadent d'employer le personnel dont ils ont naturellement besoin, ainsi contribuant à l'augmentation du taux de chômage et le travail en informel.

Certaines entreprises décident de recourir à d'autres méthodes qui leur sont avantageux telles que l'engagement des intérimaires (même pour des emplois pérennes), les stages longs sans formation, les emplois sans contrats et les contrats accompagnés de lettres de démission.

Ces dispositions, si elles restent inchangées, continueront à accentuer les taux de chômage déjà élevés, à créer une précarité systémique de l'emploi dans le pays et à contribuer à la croissance du nombre d'entreprises opérant dans le secteur informel.

⁴ Idem, pg. 23

⁵ Source INSBU

⁶ Agence Danoise de Développement Syndical, *Profilé du Marché du Travail Burundais – 2021/2022*, pg.4

⁷ Loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 07/07/1993 portant révision du code du travail du Burundi

La législation du travail au Burundi

La législation du travail au Burundi comporte des lois et ordonnances qui régissent la relation de travail en particulier, et le marché du travail en général. D'une part, elle comprend la législation domestique dont :

- la loi N°1/11 DU 24 novembre 2020, portant Révision du Décret-Loi N°1/037 du 07/07/1993 portant révision du Code du Travail Burundi,
- la loi N°1/12 du 12 Mai 2020, portant Code de la Protection Sociale au Burundi.

D'une autre part, elle comprend les normes internationales ratifiées tels que :

- Huit conventions fondamentales de l'OIT (Organisation International du Travail),
- Traités et/ou protocoles internationaux dont certains ont été incorporés dans la Constitution du Burundi, ainsi que,
- Deux des quatre conventions de gouvernance, à savoir la Convention N° 144 de 1976 sur les consultations tripartites (normes internationales du travail) et la Convention N° 81 sur l'inspection du travail (industrie et commerce) de 1947,
- Deux autres conventions de gouvernance restent à ratifier, notamment la Convention N° 129 de 1969 sur l'inspection du travail (agriculture), ainsi que la Convention N° 122 de 1964 sur la politique de l'emploi,
- 21 conventions techniques ont été ratifiées, dont 11 sont en vigueur.⁸

Que dit la législation sociale sur l'embauche ?

- L'exercice d'une activité professionnelle est libre à toute personne ayant la capacité légale de travailler. Il est interdit de contraindre ou tenter de contraindre, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher.⁹
- La loi s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence directe ou indirecte fondées sur la race, la couleur, la langue, la religion, le sexe, l'opinion politique, philosophique ou religieuse, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale, l'état de handicap physique ou mental, le statut de porteur du VIH/SIDA ou toute autre maladie incurable, en ce qui concerne l'embauche.¹⁰

⁸ Idem

⁹ Article 7(1) de la loi N°1/11 DU 24 Novembre 2020 portant Révision du Décret-Loi N°1/037 DU 07/07/1993 portant révision du Code du Travail du Burundi

¹⁰ Article 14 alinéa 2 du Code du Travail du Burundi

- L'information de toute embauche est donnée au service compétent sauf pour les travailleurs journaliers.¹¹ Le travailleur embauché fait l'objet, dans les vingt-cinq jours suivant son embauchage, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service public de l'emploi.¹²
- Il est illicite d'embaucher un travailleur étranger ou un ressortissant d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine sans autorisation spéciale ou permis de travail.¹³
- L'employeur qui recrute des personnes vivant avec handicap est tenu de faire des réaménagements raisonnables aux lieux de travail en faveur des personnes en situation de handicap et mettre en place des mesures de réadaptation professionnelle appropriées lorsque cela s'avère nécessaire.¹⁴

Que dit la législation sociale sur le licenciement ?

- Le licenciement est la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une initiative de l'employeur.¹⁵
- Le licenciement doit émaner d'un motif précis, exact, objectif et vérifiable revêtu d'une certaine gravité de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail. Le licenciement peut être par:
 - ✓ Consentement mutuelle : La rupture par consentement mutuel de contrat de travail n'est licite et que si elle est constatée par un écrit qui engage les parties aussi longtemps qu'il n'y a ni erreur dans la personne ou sur l'objet ni le dol ou violence au moment de sa signature.¹⁶
 - ✓ Pour motif économique : le motif de licenciement peut être lié à l'organisation, à la restructuration, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise¹⁷,
 - ✓ Pour motif personnelle : Le licenciement peut tenir à la personne du travailleur, qu'il s'agisse de son état de santé entraînant une invalidité

¹¹ Article 42 du Code du Travail du Burundi

¹² Article 448, alinéa 1 du Code du Travail du Burundi

¹³ Article 54 du Code du Travail du Burundi

¹⁴ Article 285 du Code du Travail du Burundi

¹⁵ Article 131 du Code du Travail du Burundi

¹⁶ Article 132 du Code du Travail du Burundi

¹⁷ Article 136 du Code du Travail du Burundi

permanente, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif.¹⁸

- Le licenciement ne peut être motivé par :
 - ✓ les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression¹⁹
 - ✓ le refus par le travailleur d'un transfert d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel et vice-versa²⁰

- Le licenciement ou tout acte interprétatif de licenciement d'un représentant du personnel ou de son suppléant, envisagé par l'employeur ou son représentant, est soumis à l'accord de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.²¹

- Le travailleur quittant une entreprise fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur mentionnant la date du départ de l'entreprise et adressée par l'employeur au service public de l'emploi.²²

Le cadre institutionnel en matière de Travail et de l'emploi au Burundi

Parmi les intervenants en matière de travail et de l'emploi, il y a, d'une part, les institutions chargées de l'administration du travail et de l'emploi et, d'une autre, les institutions chargées de la promotion de l'emploi :

- L'administration du travail et de l'emploi est de la compétence du Ministère ayant le travail dans ses attributions. Les services de ce dernier comprennent l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale. Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont la qualité d'Officiers de police judiciaire à compétence restreinte.

- Les institutions chargées de la promotion de l'emploi sont l'Agence burundaise pour l'emploi des jeunes (ABEJ) créée par décret présidentiel No 100/92 de mai 2010, et l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre créé par le décret n°100/20 du 27 janvier 2015.

¹⁸ Article 135 du Code du Travail du Burundi

¹⁹ Article 27 du Code du Travail du Burundi

²⁰ Art. 80 du Code du Travail du Burundi

²¹ Article 572 du Code du Travail du Burundi

²² Article 448, alinéa 2 du Code du Travail du Burundi

Des obstacles Juridiques

Cette section présente les dispositions de la législation du travail qui constituent des obstacles juridiques à l'embauche et au licenciement, tout en montrant leurs avantages et leurs inconvénients.

A) Des obstacles Juridiques à l'embauche

1. Les négociations de contrat

Avant l'embauche, il est d'usage que l'employeur et le travailleur potentiel négocient les différents points du contrat qui les liera. Toutefois, certains aspects du contrat, tels que le salaire minimum, les heures de travail et de repos, la forme et le contenu du contrat, ne sont négociables que dans une certaine mesure car ils sont déjà préétablis par la loi ou des conventions collectives. L'employé, par la relation contractuelle, est obligé à payer au travailleur une série d'avantages qui font partie de sa rémunération : indemnités de déplacement, indemnités de logement, allocations familiales, contribution à l'INSS, assurer les soins de santé des travailleurs, paiement d'une prime d'ancienneté, les congés payés, etc.

De plus, les parties au contrat de travail ne peuvent déroger aux dispositions du Code que si cette dérogation est plus favorable au travailleur, et toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux prévus par le Code sans son accord est nulle. Ainsi, les négociations entre un employeur et un travailleur potentiel sont alourdies par des questions préexistantes de forme et de contenu.²³

Avantage : Les négociations entre les employeurs et les travailleurs sont rarement qualifiées d'équitables, car il existe toujours un déséquilibre de pouvoir entre les deux parties. L'employeur est en position dominante car, il dispose d'un choix étendu de personnel, tandis que le demandeur d'emploi est en position de faiblesse car, il espère être choisi parmi d'autres candidats. Il est donc important et, dans certains cas, nécessaire de fixer des droits fondamentaux pour les travailleurs.

Inconvénient : Toutefois, certains de ces droits fondamentaux limitent le pouvoir de l'employeur à diriger les activités de l'entreprise et il n'a pas d'autres choix que de se conformer à la loi. Pour éviter cette contrainte, l'employeur choisi d'opérer dans le secteur informel.

2. La forme générale du Contrat de travail

²³ Article 38 du Code du Travail du Burundi

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)²⁴, surtout pour toute activité normale et permanente de l'entreprise. En plus, lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'ouverture d'une entreprise ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit, il ne peut durer qu'un maximum de période d'une année. Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée.²⁵

Avantage : Le CDI comme forme générale de la relation de travail protège et garantit les emplois des salariés contre les risques futurs. En cas d'événements funestes, les employés sont protégés contre le surmenage au travail et le chômage.

Inconvénient : L'obligation d'un CDI est un bien trop grand fardeau pour les start-ups et les entreprises qui prévoient rarement le budget nécessaire à l'embauche d'un personnel compétent et suffisant. Durant les ateliers regroupant d'importants acteurs du secteur privé effectués du 7 au 8 Juin 2023 à Gitega par le CDE Great Lakes, les participants ont soulevé des problèmes survenant du CDI : « Le capital des entreprises est insuffisant et les agents ne travaillent plus efficacement croyant qu'ils ne sont plus soumis à aucune réglementation du travail ». Ainsi, souvent, le fait d'opérer dans le secteur informel devient un moyen de survie plutôt qu'un choix de contourner la loi.

3. Le format du Contrat de travail

Le code du travail exige que tout contrat de travail soit écrit. Le contrat de travail est toute convention écrite²⁶. Le contrat de travail est établi par écrit en deux exemplaires revêtus des signatures du travailleur et de l'employeur. Le travailleur conserve l'un des deux exemplaires. Toutefois, l'employeur ne peut pas opposer l'absence d'un contrat écrit lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents indiquant une présomption de l'existence d'une relation de travail.²⁷

Avantage : En matière sociale, la preuve incombe à l'employeur. Par exemple, la charge de la preuve du motif du licenciement incombe à l'employeur.²⁸ L'exigence qu'un contrat de travail soit écrit est avantageuse à l'employeur car elle permet la traçabilité des preuves.

²⁴ Article 37 du Code du Travail du Burundi

²⁵ Article 45 du Code du Travail du Burundi

²⁶ Article 34 du Code du Travail du Burundi

²⁷ Article 40 du Code du Travail du Burundi

²⁸ Article 155 du Code du Travail du Burundi

Inconvénient : Le code admet une relation de travail sans contrat écrit s'il existe des indices pertinents de l'existence d'une telle relation. Bien que cette disposition vise à protéger les travailleurs contre les incertitudes futures créées par l'absence de contrat écrit, il est important que le format du contrat de travail soit maintenu comme format écrit et qu'il n'y ait pas d'exceptions afin de faciliter la traçabilité des preuves en cas de litige et de protéger l'employeur contre les pénalités que l'absence de preuve peut lui occasionner.

4. L'obligation d'un permis de travail pour les ressortissants

Les étrangers ou les ressortissants des Etats membres de la Communauté Est Africaine ne peuvent exercer une activité sans être en possession d'un permis de travail ou d'une autorisation spéciale.²⁹ La main d'œuvre étrangère ne peut dépasser 1/5 des salariées de l'entreprise par catégorie professionnelle. En outre, l'employeur qui recourt à l'emploi de la main d'œuvre étrangère est tenu au paiement d'une taxe de 3% du salaire annuel brut du travailleur concerné.³⁰ Le code du travail ne distingue pas les travailleurs Etrangers et les ressortissants de l'EAC malgré les accords entre les pays de l'EAC sur la Libre circulation de la main d'œuvre.

Avantage : L'exigence d'un permis de travail pour les étrangers et les ressortissants d'autres États membres de la CAE et l'imposition d'une taxe sur leur salaire annuel visent à créer un marché du travail où les nationaux burundais sont privilégiés par rapport aux étrangers ayant la même expertise et les mêmes compétences. Les entreprises, surtout les PME, ne peuvent pas engager les ressortissants des autres pays membres de la CAE à cause de la lourdeur des procédures administratives. C'est un moyen efficace de préserver les emplois pour les Burundais.

Inconvénient : Le Burundi, en tant que membre de la CAE, s'est engagé à assurer la libre circulation des travailleurs et à appliquer le principe du traitement national à tous les ressortissants de la communauté. Le non-respect de ces engagements freine le Burundi dans son processus d'intégration régionale. En plus, la libre circulation de la main-d'œuvre entend créer un marché du travail large et unifié, avec un plus grand nombre d'opportunités d'emploi accessibles au sein de la communauté. Malgré la nécessité de protéger et de garantir les emplois des nationaux burundais, la libre circulation de la main-d'œuvre augmente la probabilité d'emploi pour les nationaux et l'acquisition de connaissances et de technologies nouvelles et avancées pour les entreprises locales. Ainsi, à long terme, le Burundi a plus à gagner en supprimant les permis de travail pour les ressortissants des autres Etats membres de la CAE.

5. Les agences d'emploi privées

²⁹ Art 54 du Code du Travail du Burundi

³⁰ Article 31, 32 de l'ordonnance conjointe N..570/530/921 du 20/06/2022 portant réglementation de l'emploi des étrangères et des citoyens des Etats membres de la Communauté Est Africaine au Burundi

Les agences d'emploi privées sont à la fois des agences de recrutement et de placement. Dans le domaine de l'emploi, les agences d'emploi privées se limitent strictement à l'une ou aux opérations suivantes³¹ :

- (1) Fournir des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée soit partie à la relation d'emploi ;
- (2) Fournir des services consistant à embaucher des travailleurs ayant qualité des travailleurs de l'agence dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale utilisatrice, qui détermine leurs tâches et en supervise l'exécution ;
- (3) Offrir tout autre service en rapport avec la recherche d'emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi tel que la formation, l'information ou d'autres prestations liées à l'emploi.

Avantage : Le recours vers les agences d'emploi privées favorise le transfert d'une série de responsabilités de l'employeur à des tiers pour certains poste dans une entreprise : la procédure de recrutement, la couverture des soins de santé, la sécurité sociale, paiement des heures supplémentaires, gestion des congés, gestion de la procédure de licenciement des employés et les obligations y attachées.

Inconvénient: L'employeur ne gère pas lui-même le capital humain de son entreprise fourni par les dites agences. En outre, les travailleurs peuvent éprouver un sentiment de non-appartenance du fait qu'ils ne sont pas entièrement responsables devant l'employeur. En outre, le code du travail ne définit que la relation entre l'agence, le travailleur et l'employeur. Il ne donne aucune indication sur la relation entre l'employeur et le travailleur, et sur la possibilité de négociations ultérieures entre l'employeur et le travailleur pour que ce dernier obtienne plus d'avantages.

B) Des Obstacles Juridiques au licenciement

Le code du travail définit le licenciement comme la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une initiative de l'employeur.³²

1. L'obligation d'indemnités pour licenciement d'un contrat à durée indéterminée

³¹ Article 440 du Code du Travail du Burundi

³² Article 131 du Code du Travail du Burundi

Pour le CDI, le licenciement (la rupture d'un contrat à durée indéterminée par l'employeur) d'un salarié doit être motivé par un motif précis, exact, objectif et vérifiable revêtu d'une certaine gravité de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail. Le licenciement doit respecter une procédure souvent longue et stricte prévue par le code du Travail. Sauf en cas de faute lourde, il entraîne une série d'indemnités tels que les indemnités de préavis si il y a cas de dispense de préavis ou non observation du délai de préavis, indemnités de licenciements, dommages-intérêts éventuels et le paiement des allocations du congé annuel restant.

Avantage : De longues règles strictes en matière de licenciement empêchent les employeurs de renvoyer les employés dont ils n'ont plus besoin, ou dont le travail n'est plus satisfaisant. Ainsi, les employeurs sont plus susceptibles de recourir à des séances de formation et de renforcement des capacités afin d'accroître l'efficacité de leurs employés.

Inconvénient : Des règles strictes en matière de licenciement obligent les employeurs à garder du personnel inefficace de peur d'encourir des coûts élevés. Malheureusement, l'entreprise reste déficitaire car, un personnel inefficace peut freiner, voire stopper sa croissance. La formation continue s'avère souvent coûteuse pour les entreprises (principalement les PME), ce qui, dans l'ensemble, décourage les employeurs d'embaucher du personnel ou de donner des CDI, les contraignant à embaucher au noir (L'engagement des intérimaires même pour des emplois pérennes, les stages longs sans formation, les emplois sans contrats et les contrats accompagnés de lettres de démission, etc.).

2. Les conditions de mise à terme du contrat à durée déterminée

Pour le contrat à durée déterminée (CDD), sauf en cas de faute grave, de consentement mutuel des parties, de force majeure, d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail ou décès du salarié, la rupture du contrat du fait de l'employeur ouvre droit pour l'autre partie à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'elle aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Avantage: Les provisions des contrats CDD garantissent le respect des obligations contractuelles par les deux parties.

Inconvénient: Toutefois, le code ne précise pas ce qui constitue une faute grave. Cela crée une ambiguïté car la disposition est laissée à l'interprétation des parties. Des lois de travail qui sont précises et non équivoques favorisent de bonnes relations de travail.

Recommandations

A. Recommandations adressées aux régulateurs et législateurs: Les décideurs et législateurs devrait mettre en place :

- une réforme du code du travail en modifiant les dispositions relatives au CDI en tant que forme générale et normale du contrat de travail et en rendant le CDI facultatif pour les employeurs.
- une réforme du code du travail en mettant en place un nouveau type de contrat adapté au temps de service et à la capacité financière des entreprises.
- une réforme du code du travail en mettant en place un nouveau type de contrat de travail avec poste évolutif.
- des modalités de licenciement pour motif économique favorables aux employeurs afin de les inciter à donner du CDI à leur personnel.
- une réforme du code du travail en précisant les cas de faute grave pour le CDD.
- redéfinir clairement le fonctionnement des agences d'emploi privées et la relation entre les agences, les travailleurs et l'employeur (comme tierce personne).
- les textes d'application de la nouvelle loi No.1/11 du 24 Novembre 2020 portant révision du Décret-Loi No. 1/037 du 07 Juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi.
- adopter la numérisation de tous les services publics liés à l'emploi afin d'accélérer le processus d'enregistrement des employés et les paiements qui en découlent.
- un système d'évaluation des performances que les entreprises pourraient utiliser pour évaluer leurs employés.
- une politique d'insertion professionnelle pour les jeunes en vue de les guider dans leur début de carrière.
- un système de surveillance du marché du travail afin d'identifier facilement les tendances et les effets de ces tendances sur le marché.
- Une politique nationale de l'emploi flexible et moins rigide.

Recommandations adressées aux intervenants :

- L'inspection du travail et de sécurité sociale devrait digitaliser leur services afin d'améliorer la qualité et le délai de prestation de service.

Recommandations adressées au CDE :

- Le CDE devrait faire une étude sur l'impact que les différentes lois sur le travail ont eu au fil des ans sur le marché du travail burundais, afin de prévoir les futurs tendances en matière d'emploi et de guider les législateurs.

Annexe : Quelques photos des ateliers de réflexion de cette étude



















