

Rwanda

Code du travail

Loi n°51/2001 du 30 décembre 2001

Sommaire

Titre 1 - Dispositions générales	1
Titre 2 - Contrat de travail	2
Titre 3 - Conditions de travail.....	9
Titre 4 - Salaire	13
Titre 5 - Convention collective, accords d'établissements et règlement interne	17
Titre 6 - Santé et sécurité au travail	21
Titre 7 - Incapacité et reclassement professionnels	23
Titre 8 - Organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs	23
Titre 9 - Organes administratifs du travail et moyens de contrôle.....	26
Titre 10 - Différends du travail	30
Titre 11 - Pénalités.....	32
Titre 12 - Dispositions finales.....	33

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- La présente loi institue le Code du Travail de la République Rwandaise.

Art.2.- Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.

Toute personne engagée sous statut ou sous contrat assimilée aux sous statut dans

un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique n'est pas soumise aux dispositions de la présente loi.

Art.3.- Toute personne physique ou morale, publique ou privée est considérée comme employeur et constitue une entreprise au sens de la présente loi, dès qu'elle emploie un ou plusieurs travailleurs, même de façon discontinue.

L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements formés chacun d'un groupe de personnes travaillant en commun dans un lieu déterminé (usine, local, chantier etc.) sous l'autorité directrice de l'employeur.

Art.4.- Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Par le terme « travail forcé », la présente loi désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, le terme « travail forcé » ne désigne pas :

- a) le travail ou le service exigé d'un individu dans les circonstances exceptionnelles en vertu des dispositions régissant le service militaire et relatif aux activités de caractère purement militaire ;
- b) le travail ou le service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par décision judiciaire et portant sur des activités autres que celles régies par la convention internationale relative à l'abolition du travail forcé, à la condition que le travail ou le service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- c) le travail ou le service exigé en cas de force majeure, notamment la guerre, les sinistres ou les menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, éruptions volcaniques et épizooties violentes et, en général, toutes circonstances mettant en danger la vie ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- d) les petits travaux organisés par les collectivités locales lorsqu'ils ont été approuvés par la population ou les représentants directs de celle-ci.

Titre 2 - Contrat de travail

Chapitre 1 - Conclusion et exécution des contrats de travail

Section 1 - Dispositions communes

Art.5.- Le contrat de travail est formé par le consentement mutuel du travailleur et de l'employeur, le premier s'engageant à mettre temporairement son activité professionnelle au service et sous l'autorité de l'employeur, le second s'engageant en contrepartie à verser au travailleur la rémunération convenue.

La conclusion d'un contrat de travail à vie est prohibée.

Art.6.- Tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la République Rwandaise est soumis aux dispositions de la présente loi, quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties.

Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation, dès lors qu'il est partiellement exécuté sur le territoire de la République Rwandaise.

Art.7.- Les contrats de travail sont passés dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut en être rapportée par tous les moyens.

Le contrat de travail à durée déterminée supérieure à quatre-vingt-dix jours ouvrables consécutifs, ou pour un travail nettement défini, doit être constaté par écrit au plus tard au moment d'entrée en service du travailleur.

En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Dans tous les cas, le contrat de travail d'un travailleur étranger doit être constaté par écrit.

Art.8.- Le travailleur peut engager ses services pour une période déterminée, ou indéterminée, ou pour un travail nettement défini.

Le contrat est à durée déterminée lorsque le terme est fixé à l'avance par les deux parties ou dépend de la survenance d'un événement futur et certain, indiqué avec précision, et dont la réalisation est indépendante de la volonté des parties.

Le contrat est à durée indéterminée lorsque le terme n'a pas été fixé à l'avance et qu'il peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties mais pour motif légitime.

Art.9.- Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux ans. Le contrat de travail stipulant une durée plus longue est réduite de plein droit à la durée légale maximum.

Lorsqu'à l'arrivée du terme du contrat, les parties continuent leurs prestations, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail bien défini sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Art.10.- Le travailleur étranger ne peut valablement contracter qu'après avoir reçu l'autorisation préalable de la Direction du travail. Cette autorisation est demandée par l'employeur conformément à la procédure définie par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.11.- Il est interdit d'engager un enfant n'ayant pas atteint l'âge de seize ans. Toutefois, si la personne a atteint l'âge de quatorze ans, dans le respect des articles 64,65,66 et 67 de la présente loi, elle peut être engagée avec l'autorisation expresse de celui qui exerce sur elle l'autorité parentale.

Art.12.- Toute distinction, exclusion ou préférence fondées notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, qui aurait pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances en matière d'emploi ou l'égalité de traitement devant les instances judiciaires en matière de différends de travail, est prohibée.

En particulier, la caution du demandeur étranger prévue par le Code de procédure judiciaire n'est pas d'application dans les litiges liés aux contrats de travail.

Art.13.- Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat. Il lui est toutefois loisible d'exercer en dehors de son temps de travail toute activité non susceptible de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat de travail.

Section 2 - Engagement à l'essai

Art.14.- Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier, la qualité des services du travailleur et de son rendement ; le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, de santé et de sécurité au travail ainsi que le climat social dans l'entreprise.

Art.15.- L'engagement à l'essai, renouvellement compris, doit être stipulé par écrit et ne peut porter que sur une période maximale de six mois.

Section 3 - Suspension du contrat de travail

Art.16.- La suspension du contrat de travail exonère les parties de leurs obligations réciproques de travailler et de payer le salaire et les indemnités ; toutefois en cas d'accident de travail, il est versé au travailleur une indemnité égale au salaire mensuel pendant une période de six mois ou jusqu'à ce que le travailleur soit pris en charge, avant ces six mois, par l'organisme de sécurité sociale.

Art.17.- Sont suspensifs du contrat de travail :

- a) la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- b) l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu des conventions collectives ou d'accords individuels entre l'employeur et le travailleur ;
- c) l'arrêt temporaire de l'activité économique de l'entreprise en raison de difficultés économiques graves. Le salarié ne peut être mis au chômage technique plus de trois mois, en une ou

plusieurs fois, au cours d'une période d'une année. Passé ce délai, le travailleur peut se considérer comme licencié ;

- d) l'absence du travailleur en cas de maladie dûment attestée par un médecin agréé ; la durée de cette absence est limitée à six mois, ce délai étant prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.
- e) la détention du travailleur, mais non suivie de condamnation, pendant une période ne dépassant pas six mois.

Section 4 - Résiliation des contrats de travail

Art.18.- Sauf dispositions conventionnelles contraires, le contrat d'engagement à l'essai peut être résilié sans préavis et sans que l'une ou l'autre partie puisse prétendre à indemnité.

Art.19.- En cas de résiliation avant terme d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 7 de la présente loi, l'employeur est tenu d'en aviser l'Inspecteur du travail du ressort dans les quinze jours.

Art.20.- Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties mais pour motif légitime. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

A défaut de convention collective, la durée du préavis est déterminée par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Art.21.- Lorsque le licenciement du travailleur lié par un contrat de travail à durée indéterminée est consécutif à une faute, ce

licenciement doit être fondé sur un motif légitime et intervenir après que le travailleur ait eu la possibilité de s'expliquer sur les faits lui reprochés.

En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur.

Art.22.- En cas de résiliation par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée pendant le congé annuel du travailleur, l'indemnité de préavis est doublée.

Art.23.- Le préavis doit être porté à la connaissance de la partie intéressée par écrit.

Le préavis ne peut être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, le motif du licenciement est obligatoirement indiqué dans la lettre du préavis.

Art.24.- Pendant la durée du délai de préavis l'employeur et le travailleur restent tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent de par le contrat de travail. Le préavis n'est pas dû en cas d'accord des parties.

Art.25.- Sous réserve des dispositions de l'article 24 de la présente loi, toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde de l'une des parties. Dans ce cas, la faute lourde est notifiée à l'autre partie dans les quarante-huit heures de la constatation, par pli recommandé ou remis contre reçu en présence de deux témoins, ou par l'intermédiaire d'un huissier.

Art.26.- Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages intérêts.

Les dommages- intérêts à allouer à un travailleur victime d'un licenciement abusif ne peuvent jamais dépasser l'équivalent de six mois de salaires, augmentés des indemnités et des avantages auxquels le travailleur avait droit mensuellement.

Lorsque le travailleur avait une ancienneté de plus de dix ans chez le même employeur, les dommages intérêts à lui allouer pourraient doubler.

Art.27.- Le licenciement ou la résiliation du contrat de travail d'un travailleur ayant une ancienneté d'au moins une année dans une entreprise donne droit à une indemnité de préavis.

Tout travailleur mis à la retraite par limite d'âge a droit à une indemnité de fin de carrière.

Les montants ainsi que les modalités d'octroi de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de fin de carrière sont fixés par arrêtés du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.28.- Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement son contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent :

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

Art.29.- Lorsque l'employeur envisage de réduire l'effectif du personnel pour des raisons économiques, il doit se réunir, et ce avant la mise en application de sa décision, avec les délégués du personnel et les informer des causes et critères, ainsi que la date de la réduction envisagée. Il prend leur avis sur les mesures qui pourraient être prises pour prévenir ou limiter cette réduction.

L'ordre des licenciements est établi en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges familiales de chacun.

Dans les quinze jours qui suivent cette réunion avec les délégués du personnel, l'employeur transmet au Ministre ayant le travail dans les attributions, le compte rendu de cette réunion accompagné de la liste du personnel touché par cette réduction, de la date et des causes motivées de cette réduction.

Art.30.- A l'expiration du contrat de travail, pour quelque raison que ce soit, l'employeur délivre immédiatement au travailleur un certificat indiquant exclusivement l'ancienneté dans l'entreprise et les emplois qu'il y a occupés.

Ce certificat est délivré au travailleur en même temps que son décompte final.

L'employeur qui refuse de délivrer ce certificat doit verser au travailleur des dommages intérêts équivalents au dernier salaire que touchait le travailleur sans que ceux-ci puissent dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Chapitre 2 - Contrat d'apprentissage

Section 1 - Nature et forme du contrat d'apprentissage

Art.31.- Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement s'engage à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner, méthodiquement un métier pendant une période préalablement fixée au cours de laquelle l'apprenti s'engage à travailler au service de son employeur et à se conformer aux instructions qui lui seront données et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de l'apprentissage.

Art.32.- Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit. Il est obligatoirement rédigé dans une langue comprise par l'apprenti. Il doit être revêtu du visa du Ministre ayant le travail dans ses attributions ; le contrat est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement. Les prestations d'un apprenti non soumises à cette formalité sont considérées avoir été faites en exécution d'un contrat de travail.

Art.33.- Le visa du contrat d'apprentissage peut être refusé ou retiré lorsque les conditions fixées par la loi ne sont pas réunies.

Art.34.- Lorsque le métier auquel l'apprenti se destine exige des aptitudes physiques et psychologiques particulières, celles-ci doivent être spécifiées et faire l'objet d'un examen approprié.

Art.35.- Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier :

- a) les noms, prénoms, date de naissance, profession, domicile du maître et la raison sociale de l'entreprise ;
- b) les noms, prénoms, date de naissance et domicile de l'apprenti ;
- c) les noms, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à leur défaut par le juge ;
- d) la date et la durée du contrat ; celle-ci, fixée conformément aux usages de la profession, ne pourra excéder quatre ans ;
- e) les conditions de rémunération, de restauration et de logement de l'apprenti ;
- f) l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti, éventuellement l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement soit en dehors.

Section 2 - Conditions du contrat d'apprentissage

Art.36.- Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

Art.37.- Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, le jeune apprenti.

Art.38.- Sauf autorisation du Ministre ayant le travail dans ses attributions, ne peut recevoir des apprentis, l'individu qui a été condamné, soit pour crime ou délit contre les mœurs, soit à une peine d'au moins six mois d'emprisonnement ferme.

Section 3 - Obligations du maître et de l'apprenti

Art.39.- Pour recevoir et former un apprenti, l'employeur doit lui-même être qualifié pour donner une formation appropriée, ou être à mesure de faire donner cette formation par une autre personne à son service ayant les qualifications requises.

Par ailleurs, l'établissement doit répondre aux conditions nécessaires pour assurer, par un enseignement progressif et complet, une préparation adéquate de l'apprenti au métier auquel il se destine. Ces conditions sont déterminées par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.40.- Le maître d'apprentissage n'emploiera l'apprenti que dans la mesure de ses forces et aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Il prévient sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants, en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Art.41.- Le maître d'apprentissage doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer, s'il y a lieu, la restauration et le logement.

Si l'apprenti ne sait ni lire, ni écrire ni compter, le maître est tenu de lui accorder le temps nécessaire pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre lui et son maître.

Art.42.- Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivre, à la fin de son apprentissage, un certificat constatant l'exécution des

obligations prévues au contrat d'apprentissage.

Art.43.- L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans les limites de ses aptitudes et de ses forces.

La durée de l'apprentissage est prolongée du nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'absence autorisée excédant quinze jours par an.

Art.44.- A la fin des six premiers mois de la période d'apprentissage, l'apprenti commence à percevoir une rémunération mensuelle équivalente à la moitié du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG); au bout des douze mois d'apprentissage suivants, il perçoit la totalité du SMIG.

Section 4 - Résiliation et fin du contrat d'apprentissage

Art.45.- Sauf pour motif légitime ou par accord des parties, le contrat d'apprentissage prend fin à l'expiration de la durée prévue au contrat.

Toutefois, les six premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme période d'essai pendant laquelle le contrat peut être résilié par la volonté de l'une des parties.

Art.46.- La résiliation ou la fin du contrat d'apprentissage interviennent de plein droit dans les cas suivants :

- a) en cas de décès du maître ou de l'apprenti ;
- b) en cas de condamnation du maître à l'une des peines énoncées à l'article 39 de la présente loi ;

- c) en cas de rappel du maître ou de l'apprenti au service civique national ou en cas de force majeure ;
- d) lorsqu'il se révèle que l'apprenti n'a pas atteint l'âge requis par la présente loi ;

Art.47.- Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une des parties en cas :

- a) de violation par l'autre partie des clauses du contrat d'apprentissage ou des dispositions de la présente loi relatives aux conditions de travail de l'apprenti ;
- b) d'inconduite de l'autre partie ;
- c) de faute lourde dans le chef de l'autre partie ;
- d) de cession du fonds ou de cessation des activités du maître ;
- e) de violation par l'apprenti du secret professionnel ;
- f) de maladie entraînant l'impossibilité de poursuivre l'apprentissage pour une durée supérieure à six mois.

Art.48.- La rupture du contrat d'apprentissage pour des motifs autres que ceux prévus aux articles 45,46 et 47 de la présente loi, ouvre droit à des dommages intérêts dont le montant ne peut excéder l'équivalent de six mois du salaire minimal interprofessionnel garanti.

Art.49.- Celui qui embauche, comme ouvrier ou employé, une personne encore liée par un contrat d'apprentissage, est passible d'un dédommagement au profit de l'établissement abandonné.

Est nul de plein droit, tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement, ou sans qu'il ait été résilié en bonne et due forme.

Section 5 - Mesures de contrôle du contrat d'apprentissage

Art.50.- Il est ouvert par le maître pour chaque apprenti un carnet d'apprentissage mentionnant ses progrès dans sa formation. Ce carnet doit être tenu à jour et présenté à l'Inspecteur du Travail sur sa demande. Mention y est également faite de la date de signature du contrat et de la date de fin de l'apprentissage.

A l'expiration du contrat, l'original du carnet est obligatoirement remis à l'apprenti.

Art.51.- L'Inspecteur du Travail est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ; il peut se faire assister d'un technicien pour le contrôle de la formation donnée à l'apprenti. La cessation du contrat d'apprentissage doit être portée à sa connaissance.

Art.52.- L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen devant un jury dont les membres sont désignés par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions. Un certificat d'aptitudes professionnelles sera délivré à l'apprenti qui a passé l'examen avec succès.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe, de manière uniforme et pour un même métier, les qualifications exigées aux examens professionnels. Les certificats délivrés à la suite de ces examens sont homologués par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Titre 3 - Conditions de travail

Chapitre 1 - Obligations de l'employeur et du travailleur

Art.53.- L'employeur a notamment l'obligation :

- a) de donner au travailleur l'emploi convenu et ce, dans les conditions, au temps et au lieu convenus ;
- b) de garantir la bonne exécution du contrat de travail conclu en son nom ;
- c) de diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les meilleures conditions de sécurité, de santé et de dignité du travailleur ;
- d) de payer au travailleur la rémunération convenue avec régularité et ponctualité ;
- e) d'éviter tout ce qui peut nuire à la vie de l'entreprise, de ses travailleurs et à l'environnement.

Art.54.- Le travailleur a notamment l'obligation :

- a) d'exécuter personnellement son travail ou service au temps, au lieu et dans les conditions convenues ;
- b) d'agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou ses préposés en vue de l'exécution de son travail ;
- c) de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité soit à celle de ses compagnons ou tiers ; ou de porter atteinte à sa dignité et à celle des autres travailleurs ;
- d) de respecter les règlements édictés pour l'atelier, l'établissement ou le lieu dans lequel il doit fournir son travail ;

- e) de garder et de restituer en bon état les outils et matières premières qui lui ont été confiés, chaque fois qu'il termine son travail ;

Chapitre 2 - Durée du travail

Art.55.- Dans tous les établissements, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

Toutes les heures effectuées au-delà de cette durée sont considérées comme heures supplémentaires et majorées des taux fixés par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.56.- Des arrêtés du Ministre ayant le travailleur dans ses attributions déterminent, par branche d'activité et par catégorie professionnelle s'il y a lieu :

- a) le nombre total des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées dans le cadre de la semaine, et les équivalences autorisées ;
- b) les dérogations qui peuvent être autorisées :
 - (i) à titre permanent : pour les travaux essentiellement intermittents, dans certains cas exceptionnels qui s'imposent dans l'intérêt public ; pour des travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, ou d'une partie de celle-ci ;
 - (ii) à titre temporaire : en cas d'accident survenu ou imminent, de travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage ; en cas de force majeure, pour faire face à des surcroûts de travail suite aux heures perdues par suite d'interruption de force motrice, à

des intempéries, à des pénuries de matériaux et de moyens de transport ou à des sinistres ; en cas d'événements présentant un danger national ;

- (iii) à titre périodique : pour l'établissement d'inventaires et de bilans annuels, ou pour des activités de caractère saisonnier spécifiées.

Art.57.- L'horaire de travail et de repos journalier est fixé dans chaque entreprise. Les heures supplémentaires effectuées en vertu de l'article 56 de la présente loi doivent être inscrites sur un registre dont le modèle est déterminé par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.58.- Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tout travailleur décrit à l'article 2 de la présente loi. Il est au minimum de vingt quatre heures par semaine. Il a lieu en principe le dimanche. Il doit être, autant que possible, accordé en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

Art.59.- Tout employeur est tenu de faire connaître, au moyen d'affiches posées d'une manière apparente dans l'établissement, aux endroits réservés à cet effet, les jours et heures de repos collectif ; lorsque le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, il est tenu d'afficher les noms des travailleurs soumis à un régime particulier de repos, et d'indiquer la nature de ce régime.

Chapitre 3 - Travail de nuit

Art.60.- Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont comprises entre dix neuf heures du soir et cinq heures du matin.

Art.61.- Il est interdit d'employer pendant la nuit un enfant de moins de seize ans.

Art.62.- Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions et les catégories d'emplois dans lesquelles les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas être employées pendant la nuit.

Chapitre 4 - Travail de l'enfant

Art.63.- Le repos de l'enfant de moins de seize ans entre deux périodes de travail doit avoir une durée minimum de douze heures consécutives.

Art.64.- Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites à l'enfant.

Art.65.- L'enfant ne peut être employé dans aucune entreprise, même comme apprenti, avant l'âge de seize ans, sauf dérogation édictée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions compte tenu des circonstances particulières.

Cette dérogation ne pourra être accordée que pour l'emploi d'enfants âgés de quatorze à seize ans à des travaux légers, pour autant que ceux-ci ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé, à leur développement, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation complémentaire.

L'enfant âgé de moins de seize ans ne peut pas être employé aux travaux nocturnes, insalubres, pénibles, nocifs ou dangereux tant pour sa santé que pour sa formation. La liste de ces travaux sera établie par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.66.- L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces et ne nuit pas à leur santé. A la demande des intéressés, cette réquisition est de droit.

Un enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces ou nuisible pour sa santé ; il doit être affecté à un emploi convenable. En cas d'impossibilité, le contrat de travail doit être résilié et une indemnité de préavis lui est accordée.

Un enfant âgé de moins de seize ans ne peut être admis à un emploi dans les activités qui sont déterminées par un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions que s'il est reconnu apte par un médecin agréé.

Chapitre 5 - Travail des femmes enceintes ou allaitantes

Art.67.- Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les conditions de travail des femmes enceintes ou allaitantes et précise notamment la nature des travaux qui leur sont interdits.

La femme enceinte ou allaitante ne peut pas être maintenue dans les travaux excédant sa force ou présentant un caractère dangereux ou incommode pour son état et sa santé.

Art.68.- A l'occasion de son accouchement, toute femme salariée, a le droit de suspendre son travail pendant douze semaines consécutives, dont au moins deux semaines avant la date présumée de

l'accouchement et six semaines après l'accouchement.

L'employeur ne peut notifier à la femme salariée un préavis de licenciement tombant dans le congé de maternité.

La femme salariée a droit, pendant la période de suspension du contrat visée à l'alinéa précédent, à charge de l'employeur, et ce en attendant la mise en place d'un régime de prise en charge complète par la sécurité sociale, à deux tiers (2/3) du salaire qu'elle percevait avant la suspension du travail. Elle conserve le droit aux prestations en nature et a tous les avantages liés à son contrat de travail.

Art.69.- Pendant une période de quinze mois à partir de la naissance de l'enfant, la femme salariée a droit, à deux repos par jour, d'une demi-heure chacun, pour lui permettre l'allaitement.

Art.70.- Lorsqu'une femme absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 69 de la présente loi, ne reprend pas le travail à l'issue de la période normale de suspension suite à une maladie attestée par certificat médical comme résultant de sa grossesse ou de ses couches, et qui la met dans l'impossibilité de reprendre son travail, son employeur ne peut rompre le contrat avant l'expiration d'un délai de six mois.

Chapitre 6 - Congés et jours fériés

Section 1 - Congé payé et jours fériés

Art.71.- Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, tout travailleur a droit au congé payé à charge de l'employeur, à raison d'un jour et demi de congé par mois de

service effectif continu. Les jours fériés officiels ne sont pas comptés dans le congé annuel payé.

Lorsque le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier immédiatement supérieur. Dans les emplois où le travail ne se poursuit pas d'une façon régulière toute l'année, la condition de continuité du service est considérée comme remplie si le travailleur a effectué en moyenne vingt et un jours de travail par mois.

La durée ainsi fixée est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison d'un jour ouvrable par trois ans de service.

Les enfants âgés de moins de seize ans ont droit à deux jours ouvrables de congé par mois de travail continu.

Les périodes d'absences énumérées aux points a), b) et c) de l'article 17 de la présente loi ne sont pas déduites pour le calcul de la durée du congé acquis.

Art.72.- Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait joui de son congé, une indemnité compensatrice calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 71 de la présente loi est accordée en lieu et place du congé.

Art.73.- Le fractionnement du congé annuel payé n'est autorisé qu'en cas d'accord des parties.

Art.74.- L'employeur ne peut pas empêcher le travailleur de prendre son congé dans le lieu de son choix.

Art.75.- L'époque du congé ne peut être retardée ou anticipée, par l'employeur, d'une période de plus de trois mois.

La jouissance effective du congé peut être reportée par accord des parties.

Art.76.- L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale à la moyenne des salaires, primes, allocations, avantages, indemnités de toute nature à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé, et qui ne saurait en aucun cas être inférieure à ce que le travailleur aurait reçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette allocation doit être payée au travailleur avant son départ en congé.

Art.77.- Les jours fériés sont déterminés par arrêté présidentiel.

Pour tous les jours fériés officiels, le travailleur bénéficie de son salaire intégral.

Art.78.- Les absences ayant pour cause l'accomplissement d'un devoir imposé par la loi ou autorisées par le Ministre ayant le travail dans ses attributions sont payées.

Section 2 - Congés de circonstance

Art.79.- Les événements qui ouvrent droit aux congés de circonstance sont déterminés par un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

L'octroi des congés de circonstance doit coïncider avec l'événement qui en est la cause. Les congés de circonstance ne peuvent être fractionnés et ne sont déductibles du congé annuel payé.

Les congés spéciaux accordés sont déduits du congé annuel s'ils n'ont pas fait objet d'une compensation ou d'une récupération des journées ainsi accordées.

Art.80.- Lorsque le droit au congé de circonstance s'ouvre à un moment où le travailleur bénéficie d'un autre congé légal, le congé de circonstance suspend le congé légal, lequel reprend immédiatement après le dernier jour de la période du congé de circonstance.

Section 3 - Congés de formation et de perfectionnement professionnels

Art.81.- Tout travailleur autorisé par son employeur à participer à un stage de formation ou de perfectionnement professionnel, a droit à l'intégralité de son salaire et ses accessoires pendant la durée du stage. Le délai limite pour les congés de perfectionnement payés est déterminé par arrêté Ministériel.

Titre 4 - Salaire

Chapitre 1 - Détermination du salaire

Art.82.- Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Sauf accord entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art.83.- Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé par l'arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions après consultation avec des organisations des travailleurs et des employeurs.

Art.84.- Sous le régime de la présente loi, les travailleurs possédant des compétences égales, exécutant le même type de travail et dans les mêmes conditions, doivent être rétribués de façon égale, sans tenir compte ni de leurs origines, sexes ou de leur âge.

Art.85.- Lorsqu'un travailleur est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel de travail, il a droit à une prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement ; le montant de cette prise en charge est fixé par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions, après consultation des organisations des travailleurs et des employeurs.

Art.86.- Les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunérations du travail à la tâche ou aux pièces, doivent être affichés dans les bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Art.87.- Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions, des primes ou prestations diverses, ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il est tenu compte de la moyenne mensuelle de ces éléments pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, de l'indemnité de préavis, et des dommages- intérêts.

Toutefois, ce calcul est effectué sur une période de douze mois ayant précédé la résiliation du contrat de travail.

Chapitre 2 - Paiement du salaire

Section 1 - Mode de paiement du salaire

Art.88.- Le salaire doit être payé à intervalles réguliers de la façon suivante :

- a) chaque jour pour le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée ;
- b) chaque semaine ou chaque quinzaine pour le travailleur engagé à la semaine ou à la quinzaine ;
- c) chaque mois pour le travailleur engagé au mois.

Art.89.- Le salaire doit être payé directement au travailleur, sauf si celui-ci accepte un autre procédé.

Le travailleur mineur touche personnellement son salaire sauf opposition expresse et justifiée du parent ou du tuteur.

Le travailleur absent le jour de la paye peut retirer son salaire aux heures d'ouverture normale de l'entreprise, n'importe quel jour ouvrable après la date où la paye a été faite.

Art.90.- Sauf cas de force majeure ou accord entre le travailleur et l'employeur, la paye est faite sur le lieu du travail.

En aucun cas elle ne peut avoir lieu dans un magasin de vente ou dans un lieu de divertissement, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Art.91.- Pour tout travail aux pièces ou à la tâche, les dates de paiement sont fixées de gré à gré. Toutefois le paiement intégral doit intervenir au cours de la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions sur les représentations commerciales acquises pendant un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les parts dans les bénéfices réalisés au cours d'un exercice doivent être payées dans les six mois de la clôture de l'exercice considéré.

Art.92.- L'employeur ne peut en aucun cas restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à sa guise, en particulier lorsque l'entreprise possède des économats ou d'autres moyens de fournir des services aux travailleurs. Il est strictement interdit de contraindre les travailleurs, de quelque manière que ce soit, à s'approvisionner dans les économats de l'entreprise.

Art.93.- Le salaire doit être exclusivement payé en monnaie ayant cours légal au Rwanda.

Art.94.- Le paiement en nature, de tout ou partie du salaire, est interdit.

Ne sont pas visées par le présent article les habitudes d'entraide traditionnelles, telles que l'« Ubudehe », l'« Ubwubatsi » et « Gushaka amariro ».

Art.95.- Lorsque le contrat de travail prend fin, le salaire et les indemnités y afférentes doivent être payés dès la cessation du travail.

Art.96.- Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant, et signée par chaque travailleur concerné ou, s'il est illettré, marquée de son empreinte digitale ou émargée par deux témoins.

Ces pièces sont conservées par l'employeur au siège de l'établissement et doivent être présentées immédiatement à toute réquisition de l'Inspecteur du travail. L'arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions définit le modèle du bulletin individuel de paie.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

Art.97.- En cas de contestation sur le paiement du salaire, et si l'employeur n'est pas en mesure de produire la pièce de paiement prévue à l'article 97 de la présente loi, dûment émargée, ou le double du bulletin de paie afférent au paiement du salaire contesté, l'employeur doit le payer.

Section 2 - Garantie de la créance du salaire

Art.98.- Le salaire constitue une créance privilégiée de premier rang.

La somme due au travailleur pour salaire est payée avant les sommes dues aux fournisseurs.

Art.99.- En cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, le travailleur employé dans celle-ci bénéficie d'un privilège opposable à tous les autres privilèges généraux y compris ceux du Trésor Public.

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

Art.100.- Dans les cas visés à l'article 99 de la présente loi, le travailleur doit toucher intégralement son salaire dans les quinze jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire.

Le salaire privilégié doit être acquitté sur les premières rentrées de fonds, nonobstant le rang de toute autre créance privilégiée.

Si le salaire est payé grâce à une avance faite par le curateur ou toute autre personne, le prêteur est subrogé dans tous les droits des salariés et doit être remboursé dès la rentrée des fonds sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Art.101.- La détermination du salaire en application des dispositions de la présente loi, doit tenir compte non seulement du salaire comme contrepartie du travail fourni, mais aussi de toute autre prime, de l'indemnité de préavis et de celle de congés payés.

Section 3 - Prescription de l'action en paiement de salaire

Art.102.- L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans. Cette prescription court à partir de la date à laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue quand par le compte arrêté, la reconnaissance sous seing privé, la citation en justice non périmée ou lorsque l'inspection du travail est saisie d'une demande de règlement à l'amiable du différend.

Chapitre 3 - Retenues sur salaire

Art.103.- Le salaire ne peut faire objet de saisie par l'employeur.

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes au travailleur.

La seule sanction fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui puisse entraîner la privation de salaire est celle de la mise à pied, mais le travailleur perçoit le salaire qui correspond aux heures prestées. La mise à pied n'est admise qu'aux conditions ci-après :

- a) être d'une durée maximale de huit jours déterminée au moment même où elle est prononcée ;
- b) être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;
- c) une copie de la notification de la mise à pied doit être adressée dans les quarante huit heures à l'Inspection du travail du ressort.

Art.104.- En dehors des prélèvements légaux obligatoires et des consignations éventuellement stipulées par les conventions collectives ou les contrats de travail, il ne peut être fait de retenues sur les salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire constatée par écrit devant le président du tribunal compétent ou l'inspecteur du travail du lieu de résidence, ou en l'absence de ceux-ci, devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Art.105.- L'avance consentie par l'employeur ne peut être remboursée que dans la limite de la portion cessible ou saisissable du salaire. Cette portion est déterminée par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.106.- Pour le calcul de la retenue, il doit être tenu compte, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous accessoires du salaire, à l'exception toutefois, des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur.

Art.107.- Les sommes retenues sur le salaire mensuel de l'employé en violation des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux moyen fixé par la Banque Nationale depuis la date où elles auraient dû être payées, et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription des salaires ; cette prescription, fixée à cinq

ans, court à partir de la résiliation du contrat.

Chapitre 4 - Economats

Art.108.- L'économat est une organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente de marchandises ou la fourniture de services au mieux des intérêts des travailleurs de l'entreprise.

Art.109.- L'ouverture d'un économat doit au préalable faire l'objet d'une déclaration auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Pour être admis, l'économat doit remplir les conditions suivantes :

- a) les travailleurs ne doivent pas être obligés de s'y ravitailler ;
- b) le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement et communiqué à l'Inspecteur du Travail ;
- c) il ne doit en aucun cas y être vendu de l'alcool et des spiritueux pendant les heures de travail.

Tout autre commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions du présent article.

Art.110.- Le fonctionnement de l'économat est contrôlé par l'Inspecteur du Travail qui, en cas d'abus constaté, peut ordonner la fermeture pour une durée maximum d'un mois.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut ordonner la fermeture temporaire ou définitive de l'économat, sur rapport de l'Inspecteur du Travail après que celui-ci ait entendu les délégués du personnel et l'employeur.

Titre 5 - Convention collective, accords collectifs d'établissements et règlement interne du personnel

Chapitre 1 - Convention collective

Section 1 - Nature de la convention collective

Art.111.- La convention collective de travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur ou un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, et d'autre part, un ou plusieurs syndicats représentatifs des travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés.

Art.112.- Cet accord est négocié au sein d'une commission paritaire et à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou des travailleurs intéressés.

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

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

Art.113.- La convention collective peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Toutefois, elle ne peut pas déroger aux dispositions d'ordre public.

L'employeur et le travailleur liés par une convention collective ne peuvent pas convenir, par le moyen de contrat de travail, des dispositions contraires ou moins favorables que celles de la convention collective.

Dans le cas où de telles dispositions seraient insérées dans certains contrats de travail, même conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention, elles doivent être considérées comme nulles et remplacées d'office par des dispositions correspondantes de la convention collective. Les dispositions contractuelles plus favorables au travailleur restent acquises.

Art.114.- Les représentants des organisations syndicales ou d'autres organisations professionnelles visées aux articles 142 et 143 de la présente loi, contractent au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu, soit des stipulations statutaires de cette organisation, soit d'une délibération spéciale de deux tiers (2/3) des membres présents à la réunion de cette organisation.

Pour être valable, la convention collective doit être approuvée dans une session extraordinaire de l'organisation professionnelle ou syndicale convoquée à cet effet.

Toute organisation professionnelle ou syndicale ou tout employeur qui n'est pas signataire de la convention peut y adhérer ultérieurement selon la procédure définie par la convention collective elle-même.

Lorsque le personnel des services des entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut légal ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions de la présente loi.

Art.115.- La convention collective détermine son champ d'application et la durée pendant laquelle elle est applicable. Elle peut concerner des professions différentes quand les conditions sont comparables.

Une convention collective ne peut être conclue que pour une durée déterminée. Sa durée ne peut être supérieure à cinq ans. Des dispositions de la convention doivent obligatoirement prévoir des modalités de renouvellement ou de révision et notamment la durée et les formes de notification du préavis qui précède l'expiration.

Les conventions collectives doivent prévoir une procédure appropriée de règlement des différends résultant de leur mise en exécution.

Art.116.- La convention collective doit être écrite, sous peine de nullité, dans les langues officielles de la République Rwandaise.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions de dépôt, d'enregistrement et de publication des conventions collectives et des modifications qui y seraient ultérieurement apportées.

Art.117.- Est soumise aux obligations de la convention collective toute personne qui l'a signée personnellement ou qui est membre d'une organisation qui l'a conclue. Cette convention s'applique aussi à toutes autres organisations qui y ont adhéré ainsi qu'à toute personne qui a adhéré à de telles organisations aussi longtemps que cette convention reste en vigueur.

Section 2 - Extension des conventions collectives

Art.118.- A la demande de l'une des organisations professionnelles de travailleurs appelée syndicat ou d'employeurs intéressées, considérée comme la plus représentative, ou de sa propre initiative, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut rendre obligatoires toutes ou certaines des dispositions d'une convention collective, à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

Art.119.- Le caractère représentatif d'un syndicat de travailleurs ou d'une organisation professionnelle est déterminé, pour une période de cinq ans, par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur base des éléments d'appréciation suivants :

- a) l'indépendance de l'organisation syndicale : le syndicat des travailleurs ne doit pas avoir été créé, dominé ou financé par un employeur ou son délégué. Dans tous les cas, l'organisation syndicale doit être apolitique.
- b) le nombre des membres effectifs de l'organisation professionnelle ou syndicale est évalué d'après la régularité dans le paiement des cotisations. Toute organisation qui sollicite d'être reconnue comme la plus représentative doit autoriser l'administration à prendre connaissance de ses registres d'inscription des adhérents ainsi que ses livres comptables .
- c) les résultats obtenus aux élections des représentants des travailleurs et des employeurs.

Art.120.- L'extension d'une convention collective est subordonnée aux conditions suivantes :

a) la convention collective doit viser un nombre suffisant de travailleurs ou

d'employeurs les plus représentatifs de la catégorie professionnelle intéressée ;

b) la convention collective doit contenir obligatoirement des dispositions concernant :

- (i) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur ;
- (ii) la définition des catégories professionnelles ;
- (iii) les salaires applicables par catégories professionnelles, les modalités d'exécution, et les taux de rémunérations des heures supplémentaires la durée de la période d'essai et du préavis ;
- (iv) les délégués du personnel ;
- (v) les congés payés, les primes d'ancienneté, les indemnités de déplacement ;
- (vi) les conditions de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention.

c) la convention collective peut également contenir :

- (i) les montants et les modes de fixation des primes d'assiduité, des indemnités pour frais professionnels et assimilés, des primes de panier, des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- (ii) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs ;
- (iii) l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- (iv) les conditions d'emploi à temps réduit et de rémunération de certaines catégories du personnel ;
- (v) l'organisation et la gestion des services sociaux et médico-sociaux de l'entreprise ainsi que la contribution financière à d'autres organisations appuyant les travailleurs ;

- (vi) la fixation des conditions particulières pour les travaux suivants : travail par roulement, travail durant le repos hebdomadaire et le travail durant les jours fériés ;
- (vii) les procédures conventionnelles de règlement des différends collectifs du travail susceptibles de survenir entre les travailleurs et les employeurs liés par la convention.

Art.121.- La convention collective rendue obligatoire s'impose à tous les travailleurs et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, conformément à la durée et les modalités qui y sont prévues. En particulier, elle s'applique aux services, entreprises et établissements publics qui en raison de leur nature ou de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Toutefois, à la demande des parties intéressées ou de sa propre initiative, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par arrêté, mettre fin à l'extension de la convention collective, ou à certaines de ses dispositions.

Art.122.- A défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions peut réglementer les conditions de travail dans une profession déterminée.

Chapitre 2 - Accords collectifs d'établissements

Art.123.- Des accords concernant un ou plusieurs établissements peuvent être conclus entre d'une part, un ou plusieurs employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs

du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les accords d'établissements ont pour objet l'adaptation des dispositions des conventions collectives aux conditions particulières d'un ou de plusieurs établissements.

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

A défaut de convention collective, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les accords d'établissements sont soumis aux mêmes formalités que celles prévues pour les conventions collectives.

Art.124.- Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions dans lesquelles des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus en vue d'adapter aux conditions particulières des établissements considérés, les dispositions d'une convention collective.

Chapitre 3 - Exécution de la convention collective et des accords collectifs d'établissements

Art.125.- Les organisations professionnelles ou les personnes liées par une convention collective ou par un accord collectif d'établissement sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Elles peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages intérêts à toute organisation ou à toutes personnes, liées par la convention

ou l'accord, qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art.126.- Les organisations syndicales ou toute autre organisation professionnelle capables d'ester en justice et qui sont liées par une convention collective ou un accord d'établissement, peuvent exercer en faveur de leurs membres toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré vouloir s'y opposer.

Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord d'établissement est intentée soit par une personne, soit par une organisation syndicale, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours se joindre à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Art.127.- Tout employeur lié par une convention collective ou un accord collectif d'établissement, doit prendre les mesures appropriées en vue de porter à la connaissance de ses travailleurs les textes de la convention ou de l'accord applicables dans son entreprise.

Chapitre 4 - Règlement interne du personnel

Art.128.- Un règlement interne du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises employant plus de dix travailleurs. Il est rédigé en Kinyarwanda et dans l'une des autres langues officielles.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi pour cha-

que établissement un règlement annexe comportant des dispositions particulières.

Art.129.- Le règlement interne du personnel est établi par le chef de l'entreprise après consultation des délégués du personnel. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail et aux modalités de paiement des salaires.

Art.130.- Le chef d'entreprise doit adresser à l'Inspecteur du Travail du ressort le projet de règlement interne du personnel.

Dans un délai d'un mois, l'Inspecteur du Travail le vise ou transmet au chef d'entreprise ses avis et considérations sur les éventuelles dispositions contraires aux lois, aux règlements et conventions collectives à enlever ou à modifier.

Art.131.- Le règlement interne du personnel entre en vigueur après avoir été visé par l'Inspection du Travail ou après que le délai d'un mois s'est écoulé sans la réaction de l'Inspecteur du Travail.

Il est communiqué aux délégués du personnel et affiché dans les locaux d'embauche et sur les lieux de travail à un endroit précis aisément accessible aux travailleurs. Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

Titre 6 - Santé et sécurité au travail

Art.132.- Le lieu de travail doit toujours être tenu dans un état constant de propreté et présenter les conditions de protéger la santé et de garantir la sécurité du personnel.

L'employeur doit dispenser au travailleur l'éducation en matière de santé et de sécurité au travail et afficher dans les locaux de travail les consignes de santé et de sécurité à observer.

Art.133.- L'employeur est tenu de mettre à la disposition du travailleur les équipements de protection nécessaires et appropriés et de veiller à leur correcte utilisation. Il doit se tenir informé des risques liés aux progrès techniques et organiser la sécurité en conséquence par mesure de prévention.

Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions prévues par les règlements internes de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail ; il est en outre tenu de veiller à l'utilisation correcte des équipements de protection nécessaires mis à sa disposition.

Art.134.- Il est interdit d'importer, d'exposer, de mettre en vente, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser des appareils, des machines et éléments de machines qui ne sont pas construits, commandés dans des conditions assurant la sécurité et la santé du travailleur ;

Sans préjudice aux dispositions légales et réglementaires relatives aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes, la sécurité doit être intégrée dans toutes les places de construction, de conversion ou d'aménagement de locaux destinés à servir de lieux de travail y compris les établissements commerciaux, artisanaux et les bureaux.

Une déclaration préalable, accompagnée des plans, doit être adressée aux Ministres ayant la santé et la sécurité du travail dans leurs attributions, avant de commencer

tous travaux de construction, de modification ou d'extension, aux fins de vérification et d'approbation de la conformité des prescriptions en la matière.

Art.135.- Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions règle les conditions générales et particulières relatives à la santé du travailleur et à sa sécurité sur le lieu de travail.

Art.136.- Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les établissements dans lesquels il est créé des comités de santé et de sécurité au travail.

Art.137.- L'employeur doit déclarer à l'organisme de sécurité sociale et à l'Inspection du Travail du ressort, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident de travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée.

Jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident la déclaration d'accident peut être faite par le travailleur ou ses ayants droit aussi longtemps que l'employeur ne le fait pas.

L'employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, doit en faire la déclaration, avant le commencement des travaux, à l'organisme de sécurité sociale et à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Art.138.- Toute entreprise ou établissement, selon sa taille, peut mettre un service médical ou sanitaire à la disposition de ses travailleurs.

L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche, les blessés, les malades qui ne peuvent être traités par les moyens dont il dispose.

Titre 7 - Incapacité et reclassement professionnels

Chapitre 1 - Incapacité d'origine professionnelle

Art.139.- Est considéré comme handicapé pour bénéficier des dispositions du présent chapitre, toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités. La qualité de « travailleur handicapé » est reconnue par une commission médicale qui donne un avis sur l'orientation professionnelle répondant à ses capacités et se prononce sur l'opportunité des mesures à prendre pour favoriser le reclassement.

Chapitre 2 - Reclassement professionnel

Art.140.- L'employeur doit reclasser dans son entreprise, le travailleur qui n'est plus apte à effectuer son travail habituel suite à une maladie ou un accident causés par le travail et ceci est fait suivant les capacités et les aptitudes qui restent au travailleur.

L'employeur informe l'Inspecteur du Travail du ressort où est survenu l'accident de travail, du reclassement du travailleur concerné ou de son licenciement consécutif à cet accident.

Si l'employeur ne dispose d'aucun emploi permettant le reclassement, le licenciement du travailleur accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle doit être communiqué à l'Inspecteur du Travail du ressort du lieu du travail.

Chapitre 3 - Formation professionnelle des handicapés du travail

Art.141.- Aux termes de la présente loi, la « formation professionnelle » désigne un ensemble d'activités de formation dispensée dans un centre ou une école quelconque .

La formation professionnelle dont le travailleur a besoin doit se baser sur ce qui est requis par l'institution au sein de laquelle il travaille ou il s'apprête à travailler.

Titre 8 - Organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs

Chapitre 1 - Définition et constitution

Art.142.- L'organisation professionnelle de travailleurs, appelée syndicat, ou d'employeurs est une fédération de travailleurs ou d'employeurs exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes et qui a exclusivement pour objet l'étude et la défense de ses intérêts économiques et sociaux.

Les travailleurs ou les employeurs peuvent constituer librement et sans autorisation préalable un syndicat ou une organisation professionnelle. Ils ont également la liberté d'adhérer à un syndicat ou une organisation professionnelle de leur choix.

Art.143.- Le syndicat ou l'organisation professionnelle d'employeurs peuvent constituer des fédérations ainsi que s'affilier à d'autres.

Le syndicat ou l'organisation professionnelle des employeurs, la fédération des syndicats ou des organisations professionnelles, leurs confédérations respectives, peuvent s'affilier à d'autres organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs.

Ces unions sont soumises aux mêmes obligations que les syndicats ou les organisations professionnelles, et jouissent des mêmes droits que ceux conférés par la présente loi à ces syndicats ou organisations professionnelles.

Art.144.- Sans préjudice des dispositions de l'article 146 de la présente loi, les organisations syndicales des travailleurs ou professionnelles d'employeurs doivent élaborer leurs statuts et règlements administratifs, élire librement leurs représentants, organiser leur gestion et leur activité et formuler leur programme d'action.

Les statuts de toute organisation, les noms et les qualités de ceux qui sont chargés de sa direction, doivent être déposés par les fondateurs de ladite organisation selon la procédure déterminée par un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction de l'organisation syndicale ou professionnelle sont soumises aux mêmes obligations.

Art.145.- Les membres chargés de la direction d'une organisation syndicale ou professionnelle doivent :

a) jouir de leurs droits civils et politiques ;

b) être de nationalité rwandaise ou de nationalité étrangère remplissant les conditions exigées au point a).

Toutefois, pour les organisations syndicales de travailleurs, les expatriés ne pourront être élus qu'après une période de résidence d'au moins cinq ans dans le pays et leur nombre ne peut dépasser 1/3 des membres du comité de direction de l'organisation ;

c) avoir leur domicile ou leur résidence habituelle au Rwanda.

Art.146.- Tout membre d'un syndicat de travailleurs ou d'une organisation professionnelle d'employeurs peut s'en retirer chaque fois qu'il le veut. Le travailleur qui a quitté ses fonctions ou cessé l'exercice de sa profession peut continuer à faire partie d'un syndicat, à la condition qu'il est exercé cette profession pendant au moins une année.

Art.147.- Le syndicat des travailleurs ou l'organisation professionnelle d'employeurs peuvent être dissous ou suspendus par la volonté des membres ou par décision judiciaire. Ils ne peuvent pas être dissous ou suspendus par décision administrative.

En cas de dissolution volontaire ou judiciaire, les biens des organisations sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut, suivant les règlements établis par l'Assemblée Générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres du syndicat ou de l'organisation professionnelle.

Chapitre 2 - Capacité juridique des syndicats de travailleurs ou des organisations professionnelles d'employeurs

Art.148.- Le syndicat ou l'organisations professionnelle jouissent de la personnalité juridique. Ils ont le droit d'ester en justice,

de défendre les intérêts de leurs membres et de les représenter et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Art.149.- Le syndicat ou l'organisation professionnelle peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements des travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles de leurs membres.

Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec toute autre organisation de travailleurs ou d'employeurs, sociétés ou associations, entreprises ou particuliers.

Art.150.- Un syndicat de travailleurs peut, en se conformant aux dispositions légales en vigueur, constituer pour ses membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite.

Tout travailleur qui n'est plus membre d'une organisation syndicale conserve son droit d'être membre des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite, à l'actif desquelles il a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Chapitre 3 - Exercice du droit syndical

Art.151.- L'exercice du droit syndical est reconnu aux travailleurs dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Loi Fondamentale.

Art.152.- La représentation des travailleurs auprès de l'entreprise ou de l'établissement, est assurée par la section

syndicale de l'entreprise ou de ses succursales. Les membres du bureau syndical de la section syndicale de l'entreprise ou de ses succursales sont élus par les travailleurs dans les conditions fixées par les statuts de leurs organisations.

Les contestations relatives à l'élection et à l'éligibilité des membres du bureau de la section syndicale ainsi qu'à la régularité des opérations sont examinées par l'organisation syndicale concernée.

Art.153.- Les délégués syndicaux des travailleurs d'une entreprise ont pour mission :

- a) de représenter leur syndicat auprès de l'employeur et d'assister les membres dans la présentation de leurs revendications ;
- b) de participer à la vie syndicale dans l'entreprise.

Art.154.- Les délégués syndicaux doivent disposer du temps libre suffisant à l'accomplissement de leur fonction de représentation et bénéficient annuellement d'un congé de formation d'éducation ouvrière dont la durée et les conditions d'octroi sont fixées par conventions collectives ou, à défaut de celles-ci, par le Ministre ayant le travail dans ses attributions après consultation des délégués des travailleurs et des employeurs.

Art.155.- Les communications syndicales se font sans autorisation et sont affichées aux panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux qui sont réservés aux instructions des délégués du personnel. Des copies de ces communications syndicales sont transmises au chef d'entreprise avant l'affichage.

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque bureau syndical sui-

vant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et communications de nature syndicale peuvent être librement diffusées aux travailleurs dans l'enceinte de l'entreprise aux heures de début et de fin de travail.

Ces communications et publications doivent correspondre aux objectifs du syndicat tels qu'ils sont définis à l'article 142 de la présente loi.

Art.156.- Dans les entreprises où sont occupés plus de vingt salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des membres du bureau syndical un local convenant à l'exercice de leur mission.

Les membres de la section syndicale de base peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise suivant des modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Art.157.- Les noms des membres du bureau syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de la communication adressée au chef d'entreprise est transmise à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Art.158.- Les délégués syndicaux dans une entreprise bénéficient de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel tel que prévu à l'article 175 de la présente loi.

Art.159.- Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la

conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux et les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur le salaire lorsqu'il n'y a pas de preuve de l'accord du travailleur concerné.

L'employeur ou son représentant doivent utiliser aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Tout moyen utilisé par l'employeur en violation des dispositions des alinéas précédents du présent article est considérée comme abusive et donne lieu aux dommages intérêts.

Les dispositions contenues dans le présent article sont d'ordre public.

Titre 9 - Organes administratifs du travail et moyens de contrôle

Chapitre 1 - Organes administratifs du travail

Section 1 - Direction du travail

Art.160.- La Direction du travail est un organe de l'administration publique chargé d'élaborer, de mettre en œuvre et d'appliquer la politique nationale du travail et de l'emploi.

Section 2 - Inspection du travail

Art.161.- L'Inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application des disposi-

tions du Code du travail et de ses arrêtés d'exécution, des stipulations des conventions collectives ainsi que des lois relatives à la sécurité sociale.

Il est également chargé de constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions des lois et règlements du travail et de saisir directement l'autorité judiciaire compétente.

Art.162.- Une copie du procès-verbal est remise à l'entreprise concernée dans les quinze jours suivant la constatation de l'infraction.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au Parquet de la République du ressort, un second transmis pour information à la Direction du travail, un troisième classé dans le dossier de l'entreprise en cause.

Le Parquet informe l'Inspecteur du travail de la suite qu'il a réservée à ce procès-verbal.

Art.163.- L'Inspecteur du travail, muni de pièces justificatives de sa fonction, a les pouvoirs suivants :

- a) pénétrer librement pendant les heures de travail dans tout établissement assujéti à son contrôle et ce, sans devoir avertir préalablement la direction de l'entreprise ;
- b) pénétrer dans tout local qu'il juge raisonnablement requérir son contrôle ;
- c) procéder à tout contrôle ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et en particulier :
 - (i) interroger, seul ou en présence des témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application par cette dernière des dispositions

légales et réglementaires en vigueur ;

- (ii) demander communication de tous livres, registres, et documents dont la tenue est prescrite par la législation du travail ; ce contrôle est effectué en vue de vérifier si la teneur de tous ces documents est en conformité avec les dispositions légales en vigueur. L'inspecteur du travail reçoit copie de tous ces documents ou il lui est transcrit d'autres similaires.
- (iii) exiger l'affichage dans l'entreprise des communiqués prévus par les dispositions légales ;
- (iv) prélever en présence de l'employeur ou de son préposé et emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées ; lorsque l'analyse de ces matières ou substances révèle qu'elles peuvent être nocives, les frais d'examen sont supportés par le propriétaire de l'entreprise ou son préposé. L'Etat supporte les frais d'analyse s'il s'avère que ces matières ou substances ne peuvent pas être nocives.
- (v) requérir le concours de l'autorité compétente pour amener au bureau de l'Inspection du travail, l'employeur ou le travailleur qui refuserait de répondre à la convocation lancée par l'inspection du travail.

Art.164.- L'Inspecteur du travail peut s'assurer de la collaboration d'expert et de technicien dûment qualifiés dans tous les travaux effectués au sein de l'entreprise pour s'enquérir des méthodes de travail, de ses outils de base et des méthodes utilisées pour préserver la santé des travailleurs et les protéger contre les accidents.

Ce technicien est tenu au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que l'Inspecteur du travail.

Le concours du technicien s'exerce sous la direction de l'Inspecteur du travail. Les frais de ce concours sont à charge du Ministère ayant le travail dans ses attributions.

Art.165.- L'Inspecteur du travail doit, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Il peut demander à être accompagné, au cours de sa visite, d'un délégué du personnel de l'entreprise de son choix.

Art.166.- Dans les mines et carrières, ainsi que dans les établissements ou chantiers, l'inspection y est effectuée par des experts ; ceux qui sont chargés de cette inspection doivent s'assurer que les installations inspectées sont aménagées de manière à garantir la santé des travailleurs.

L'inspecteur expert assure l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et dispose, à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs de l'Inspecteur du travail.

L'Inspecteur expert porte à la connaissance de la Direction du travail les employeurs auxquels il a signifiés des sommations.

L'Inspecteur du travail peut, à tout moment, demander à effectuer avec les fonctionnaires visés aux paragraphes précédents, la visite des mines, carrières, établissements et chantiers soumis à inspection technique.

Dans les établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré soit par un officier désigné par le Chef d'Etat-Major de l'Armée Nationale qui en informe le Ministre ayant le travail dans ses attributions, soit par un fonctionnaire désigné par ledit Ministre à la demande du Chef d'Etat-Major de l'Armée Nationale.

Art.167.- Hormis les établissements militaires, la nomenclature des autres établissements visés à l'article 166 de la présente loi est établie par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.168.- Un Médecin expert du travail est nommé par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, après avis du Ministre ayant la santé dans ses attributions.

Il est chargé du contrôle des obligations de l'employeur relatives à la santé des travailleurs, à l'équipement médical et sanitaire de l'entreprise. Il fait rapport à l'Inspecteur du travail du ressort.

Il peut lancer des sommations à l'employeur, dresser des procès-verbaux en ce qui concerne la non-observation des règles relatives à la santé et à l'équipement médical et sanitaire et en informer l'Inspecteur du travail du ressort.

Art.169.- Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par l'arrêté prévu à l'article 135 de la présente loi, l'employeur est sommé par l'Inspecteur du travail ou le Médecin expert du travail d'y remédier dans les formes et conditions précisées à l'article 171 de la présente loi.

En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.170.- Lorsque les circonstances exigent la prise de mesures immédiates pour rendre les aménagements des locaux et des appareils conformes aux dispositions des lois et règlements en vigueur, l'Inspecteur du travail est habilité à prendre les mesures nécessaires comportant les sommations ou la suspension immédiate de l'utilisation des locaux, installations, outils, équipements ou appareils incriminés, et à demander la réalisation, dans un délai déterminé, des modifications proposées dans les installations des locaux ou des appareils. Ces sommations ont force exécutoire et leur effet ne peut être suspendu que par décision du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

La procédure des sommations est réglée par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.171.- La sommation doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur réservé à cet effet, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette sommation est datée et signée ; elle précise les infractions ou les dangers constatés et fixe le délai durant lequel l'employeur doit avoir procédé aux corrections nécessaires. Ce délai est fixé raisonnablement et ne peut être inférieur à quatre jours, sauf en cas d'extrême urgence.

Art.172.- L'Inspecteur du travail ne peut avoir aucun intérêt personnel, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous son contrôle

Art.173.- Le Directeur du travail peut, à tout moment, exercer les pouvoirs et prérogatives dévolus à l'Inspecteur du travail

par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Chapitre 2 - Délégués du personnel

Art.174.- Les délégués du personnel sont élus parmi les travailleurs de l'établissement.

Ils ont pour mission de :

- a) présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires ;
- b) saisir l'inspection du travail de toute plainte ou différend concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- c) veiller à l'application des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs et proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- d) donner leur avis sur les mesures et les conditions de licenciements envisagés par l'employeur en cas de compression du personnel pour motif de ralentissement d'activité ou de réorganisation de l'entreprise ;
- e) communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

L'existence des délégués du personnel dans un établissement ne fait pas obstacle au droit qu'a un travailleur de présenter lui-même ses doléances et suggestions à l'employeur sur le déroulement du travail.

Art.175.- Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant envi-

sagé par l'employeur ou son représentant, doit être soumis à l'Inspecteur du travail qui fera connaître son avis dans un délai ne dépassant pas quinze jours.

La stipulation du paragraphe premier du présent article vaut aussi pour les candidats délégués pendant la période qui s'étend de la date de remise des listes de candidature au chef d'établissement à celle du scrutin, ainsi que pour l'ancien délégué du personnel pendant les six mois suivant l'expiration de son mandat.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant l'avis de l'Inspecteur du travail sur ce licenciement.

Chapitre 3 - Moyens de contrôle

Art.176.- Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit, doit en faire la déclaration à l'Inspecteur du travail.

La même procédure doit être suivie en cas de cessation d'activités, de cession ou de transformation de l'établissement.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités et le délai de cette déclaration.

Art.177.- Tout employeur doit compléter et fournir les documents relatifs aux renseignements sur les travailleurs, selon les modalités fixées par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Art.178.- Le registre d'employeur doit être constamment tenu à jour, au lieu d'exploitation. Son modèle est fixé par ar-

rêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le registre d'employeur doit être présenté à l'Inspecteur du travail, s'il en fait la demande ; il est conservé pendant cinq ans à partir de la date de la dernière écriture qui y a été portée.

Art.179.- Tout travailleur doit faire l'objet, dans les trente jours de son engagement, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée à l'Inspecteur du travail du ressort.

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

Les modalités d'établissement et de présentation de ces déclarations, de même que les renseignements concernant le travailleur qui a quitté son emploi sont déterminés par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Titre 10 - Différends du travail

Chapitre 1 - Définitions

Art.180.- Les différends du travail peuvent être individuels ou collectifs.

Le différend individuel de travail est celui qui survient entre un travailleur et son employeur ou à la fois entre plusieurs travailleurs et leur employeur, mais pour des motifs ayant trait à l'inobservation d'une clause du contrat de travail qui lie chacun d'eux à son employeur, cette clause pouvant varier d'un travailleur à un autre.

Le différend collectif est celui qui survient entre un ou plusieurs employeurs, d'une part, et d'autre part, un certain nombre ou la totalité des membres du personnel au sujet des conditions de travail, lorsque ce différend est de nature à compromettre la bonne marche ou la paix sociale de l'entreprise.

Art.181.- Toutes les actions découlant des contrats de travail conclus suivant les dispositions de la présente loi se prescrivent par cinq ans à partir de l'acte qui a donné naissance au litige.

Ce délai est suspendu par une action en justice non périmée ou lorsque l'inspection du travail se trouve encore saisi d'une demande de conciliation.

Chapitre 2 - Règlement des différends du travail

Art.182.- Lorsqu'il survient un différend individuel du travail, avant toute saisine du tribunal, la partie intéressée doit d'abord demander aux délégués du personnel dans l'entreprise de tenter de régler le différend à l'amiable.

Lorsque les délégués du personnel ne parviennent pas à régler le différend, toute partie intéressée saisit l'Inspecteur du Travail d'une demande de tentative de conciliation.

Cette demande suspend la prescription de l'action depuis la date de son introduction au bureau de l'inspection du travail jusqu'à la date de procès-verbal clôturant la tentative de conciliation du travailleur et de l'employeur.

Art.183.- Lorsqu'il survient un différend collectif du travail, avant toute saisine de

la juridiction compétente, les parties intéressées doivent d'abord saisir le Conseil de Conciliation composé des représentants de travailleurs et d'employeurs pour une tentative de règlement amiable.

La mise en place et le fonctionnement du Conseil de Conciliation sont déterminés par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

En cas de non conciliation, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Art.184.- La juridiction saisie a le pouvoir de demander toutes informations sur la situation économique des entreprises et sur la situation sociale des travailleurs intéressés par le conflit.

Art.185.- La juridiction statue souverainement sur les différends collectifs conformément aux lois, arrêtés et conventions collectives. Elle statue en équité sur les différends portant sur les salaires ou sur les conditions de travail en cas de silence de la loi, des arrêtés ou des conventions collectives ou sur les différends portant sur l'établissement et la révision des clauses des conventions collectives.

Art.186.- Les jugements rendus en matière de conflits collectifs sont exécutoires par provision, nonobstant appel ou opposition.

Art.187.- L'acte constatant l'accord de conciliation et celui constatant la conclusion du Conseil de Conciliation, de même que le jugement rendu sur un conflit collectif du travail sont déposés au greffe de la juridiction compétente pour connaître des conflits collectifs du travail et au bureau de l'inspection du travail où communication peut en être donnée au public.

Art.188.- Si l'acte constatant l'accord de conciliation du Conseil de Conciliation ou

le jugement rendu portent sur l'interprétation des clauses d'une convention collective portant sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet acte constatant l'accord de conciliation ou ce jugement ont la valeur d'une convention collective du travail.

Art.189.- Sont interdits toute grève pour les travailleurs et tout lock-out pour l'employeur avant l'épuisement des procédures fixées par la présente loi, ou en violation d'un accord de conciliation sur le différend collectif ou d'un jugement ayant acquis force exécutoire.

La grève des travailleurs ou le lock-out pour l'employeur sont légaux moyennant un préavis de quatre jours donné à l'autre partie ou lorsque :

- a) un délai de quinze jours s'est écoulé sans que le Conseil de Conciliation ait donné sa conclusion.
- b) l'accord de conciliation sur le différend collectif ou le jugement rendu ayant acquis force exécutoire n'ont pas été respectés.

Art.190.- La grève déclenchée illégalement par les travailleurs peut entraîner pour eux :

- a) le non-paiement du salaire des jours de grève ;
- b) la réparation des dommages causés aux biens et matériel par eux abîmés ;
- c) l'intentement d'une action en justice par l'employeur ou l'organisation professionnelle à laquelle il est affilié à l'encontre des grévistes, le syndicat ou toute autre organisation des travailleurs responsables de cette grève ou impliqués dans cette grève.

En réplique, le lock-out illégalement décidé par l'employeur peut entraîner pour lui :

- a) le paiement du salaire des jours chômés par les travailleurs ;

- b) la perte, pendant une période de six mois, du droit d'adjudication aux marchés publics ;
- c) la radiation au registre de commerce en cas de persistance à poursuivre le lock-out.

Seule la juridiction compétente se prononce sur le caractère illégal de la grève ou du lock-out et inflige les sanctions prévues dans le présent article.

Art.191.- Le droit de grève pour les travailleurs occupant des emplois indispensables au maintien de la sécurité des personnes et des biens de même que pour les travailleurs occupant des emplois dont l'arrêt compromettrait la sécurité et les vies humaines, est exercé suivant des procédures particulières

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions règle les modalités d'application du présent article.

Titre 11 - Pénalités

Art.192.- Est puni d'une amende de 2.000 à 10.000 FRW et en cas de récidive, d'une amende de 15.000 à 20.000 FRW, l'auteur d'infractions aux dispositions des articles 13, 129 , 130 et 131 de la présente loi.

Art.193.- Est puni d'une amende de 5.000 à 15.000 FRW et en cas de récidive, d'une amende de 15.000 à 50.000 FRW, l'auteur d'infractions aux dispositions des articles 7, 10, 11, 15, 28, 58, 65, 71, 72, 79, 96, 109,135, 138, 169, 170,171, 176, 177, 178 et 179 de la présente loi.

Art.194.- Dans le cas des infractions aux articles 4, 12, 32, 37, 38, 39,60, 61, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 88, 90, 92, 93,94, 95, 97, 103, 104,118, 128, 137,

139,140,142,145,166 et 175 de la présente loi, l'auteur visé à l'article 193 est puni d'une amende de 10.000 à 50.000 FRW ; la récidive est punie, outre l'amende, d'une peine d'un emprisonnement de quinze jours à six mois.

Art.195.- Est puni d'une amende de 10.000 à 50.000 FRW et d'un emprisonnement d'un mois à six mois, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui s'oppose ou tente de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent à l'Inspecteur du travail.

En cas de récidive, l'amende est de 50.000 à 100.000 FRW. Les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre l'Officier de Police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard de l'Inspecteur du travail.

Art.196.- Lorsqu'une peine d'amende est prononcée en vertu de la présente loi, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions, sans cependant que le montant total des amendes puisse excéder cinq fois les taux maxima des amendes.

Titre 12 - Dispositions finales

Art.197.- Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats de travail en cours.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi, devra avoir été modifiée dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

La présente loi ne doit pas occasionner la rupture des contrats en cours.

Art.198.- Toutes dispositions légales et réglementaires antérieures contraires à la présente loi, en particulier la loi du 28 février 1967 portant Code du travail telle que modifiée ou complétée jusqu'à ce jour et des arrêtés pris pour son exécution, sont abrogées.

Art.199.- La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel de la République Rwandaise.