

*Umwaka wa 48 n° idasanzwe
yo kuwa 27 Gicurasi 2009*

*Year 48 n° special
of 27 May 2009*

*48^{ème} Année n° spécial
du 27 mai 2009*

Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda	Official Gazette of the Republic of Rwanda	Journal Officiel de la République du Rwanda
---	---	--

Ibirimo/Summary/Sommaire

Itegeko/ Law/Loi

N° 13/2009 ryo kuwa 27/05/2009 Itegeko rigenga umurimo mu Rwanda.....	3
N° 13/2009 of 27/05/2009 Law regulating labour in Rwanda	3
N° 13/2009 du 27/05/2009 Loi portant réglementation du travail au Rwanda	3

ITEGEKO N° 13/2009 RYO KUWA 27/05/2009 RIGENGA UMURIMO MU RWANDA
LAW N° 13/2009 OF 27/05/2009 REGULATING LABOUR IN RWANDA
LOI N° 13/2009 DU 27/05/2009 PORTANT REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU RWANDA

AMASHAKIRO

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIERES

INTERURO YA MBERE: INGINGO RUSANGE

TITLE ONE: GENERAL PROVISIONS

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

UMUTWE WA MBERE: IBISOBANURO BY'AMAGAMBO

CHAPTER ONE: DEFINITION OF TERMS

CHAPITRE PREMIER : DEFINITION DES TERMES

Ingingo ya mberere: Ibisobanuro by'amagambo

Article One: Definition of terms

Article premier : Définition des termes

UMUTWE WA KABIRI : IBIREBWA N'IRI TEGEKO

CHAPTER II: SCOPE OF APPLICATION

CHAPITRE II :CHAMP D'APPLICATION

Ingingo ya 2 : Ibyo iri tegeko rireba

Article 2: Scope of application

Article 2 : Champ d'application

Ingingo ya 3 : Abo iri tegeko ritareba

Article 3: Exclusion from the scope of application

Article 3 : Exclusion du champ d'application

UMUTWE WA GATATU: UBURENGANZIRA BW'IBANZE

CHAPTER III: FUNDAMENTAL RIGHTS

CHAPITRE III: DROITS FONDAMENTAUX

Icyiciro cya mberere: Ibuzwa ry'imirimu y'abana

Section one: Child labour Prohibition

Section première: Interdiction du travail des enfants

Ingingo ya 4: Umurimo w'abana
Ingingo ya 5: Ikiruhuko cy'umwana

Article 4: Child labour
Article 5: Child's rest

Article 4: Travail des enfants
Article 5: Repos de l'enfant

Ingingo ya 6: Imirimu ibujijwe ku bana

Article 6: Prohibited work for children

Article 6: Travail interdit aux enfants

<u>Ingingo ya 7:</u> Uruhare rw'umugenzuzi w'umurimo	<u>Article 7:</u> Labour Inspector's role	<u>Article 7:</u> Rôle de l'Inspecteur du Travail
<u>Icyiciro cya 2 :</u> Imirimo y'agahato	<u>Section 2:</u> Forced works	<u>Section 2:</u> Travaux forcés
<u>Ingingo ya 8:</u> Ibuzwa ry'imirimo y'agahato	<u>Article 8:</u> Prohibition of forced works	<u>Article 8:</u> Interdiction des travaux forcés
<u>Icyiciro cya gatatu:</u> Kurinda abakozi ihohoterwa cyangwa kubuzwa amahwemo	<u>Section 3:</u> Protection of workers against violence or harassment	<u>Section 3:</u> Protection des travailleurs contre la violence ou le harcèlement
<u>Ingingo ya 9:</u> Ibuzwa ry'ihohoterwa rishingiye ku gitsina	<u>Article 9:</u> Prohibition of Gender based violence	<u>Article 9:</u> Interdiction de la violence basée sur le genre
<u>Ingingo ya 10:</u> Ukureka akazi kw'uwahohotewe	<u>Article 10:</u> Resignation in case of violence	<u>Article 10 :</u> Démission en cas de violence
<u>Ingingo ya 11:</u> Ibuzwa ryo guhanwa mu gihe cy'ihohoterwa	<u>Article 11:</u> Prohibition of punishment in case of violence	<u>Article 11 :</u> Interdiction de sanction en cas de violence
<u>Icyiciro cya kane:</u> Kubuza ivangura mu kazi	<u>Section 4:</u> Prohibition of discrimination in work matters	<u>Section 4 :</u> Interdiction de discrimination en matière d'emploi
<u>Ingingo ya 12 :</u> Ibibujijwe	<u>Article 12:</u> Non discrimination criteria	<u>Article 12 :</u> Critères de non discrimination
<u>Icyiciro cya 5 :</u> Ubwisanzure mu gutanga ibitekerezo	<u>Section 5:</u> Freedom of opinion	<u>Section 5 :</u> Liberté d'opinion
<u>Ingingo ya 13 :</u> Uburenganzira mu gutanga ibitekerezo	<u>Article 13:</u> Freedom of opinion	<u>Article 13 :</u> Liberté d'opinion
<u>INTERURO YA KABIRI:</u> AMASEZERANO Y'AKAZI	<u>TITLE II:</u> CONTRACT EMPLOYMENT	<u>TITRE II:</u> CONTRAT DE TRAVAIL

UMUTWE WA MBERE : IKORWA N'IKURIKIZWA RY'AMASEZERANO Y'AKAZI

CHAPTER ONE: CONCLUSION AND EXECUTION OF THE CONTRACT OF EMPLOYMENT

CHAPITRE PREMIER : CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Icyiciro cya mbere: Ingingo zihuriweho

Section One: Common provisions

Section première : Dispositions communes

Ingingo ya 14:Gukora amasezerano y'akazi

Article 14: Conclusion of an employment contract

Article 14 : Formation du contrat de travail

Ingingo ya 15 : Uburyo amasezerano y'akazi akorwamo

Article 15: Forms of an employment contract

Article 15 : Formes du contrat de travail

Ingingo ya 16 : Isubirwamo ry'amasezerano y'igihe kizwi

Article 16: Renewing a fixed-term contract

Article 16 : Renouvellement du contrat à durée déterminée

Ingingo ya 17: Amasezerano akorwa mu nyandiko

Article 17: Contracts concluded in a written form

Article 17 : Contrats constatés par écrit

Ingingo ya 18:Umurimo w'abanyamahanga

Article 18: Foreigner's employment

Article 18: Travail des étrangers

Icyiciro ya kabiri: Amasezerano y'akazi y'igeragezwa

Section 2: Probation employment contract

Section 2 : L'engagement à l'essai

Ingingo ya 19: Intego y'amasezerano y'igeragezwa

Article 19: Objective of probation employment contract

Article 19 : Objet de l'engagement à l'essai

Ingingo ya 20 : Igihe cy'igeragezwa

Article 20: Probation period

Article 20 : Période d'essai

Icyiciro cya gatatu: Guhindura amasezerano y'akazi

Section 3: Modification of employment contract

Section 3 : Modification du contrat de travail

Ingingo ya 21: Guhindura amasezerano y'akazi

Article 21: Modification of employment contract

Article 21 : Modification du contrat de travail

Ingingo ya 22 : Ihinduka ry'imiterere y'ikigo

Article 22: Entreprise's Legal status

Article 22: Modification de la situation

	modification	juridique de l'entreprise
<u>Ingingo ya 23:</u> Kwimura amasezerano y'akazi	<u>Article 23:</u> Transfer of contract of employment	<u>Article 23 :</u> Transfert du contrat de travail
<u>Icyiciro cya 4:</u> Isubikwa ry' amasezerano y'akazi n'impamvu zaryo	<u>Section 4:</u> Suspension of a contract of employment and its reasons	<u>Section 4 :</u> Suspension du contrat de travail et ses raisons
<u>Ingingo ya 24:</u> Gusubika amasezerano y'akazi	<u>Article 24:</u> Suspension of a contract of employment	<u>Article 24 :</u> Suspension du contrat de travail
<u>Ingingo ya 25:</u> Impamvu z'isubikwa ry'amasezerano y'akazi	<u>Article 25:</u> Reasons for the suspension of a contract of employment	<u>Article 25 :</u> Raisons de suspension du contrat de travail
<u>Ingingo ya 26:</u> Isubikwa ry'amasezerano y'akazi by'igihe gito kubera impamvu za tekini	<u>Article 26:</u> Suspension of a contract due to technical reason	<u>Article 26 :</u> Suspension du contrat pour cause des difficultés techniques
<u>Icyiciro cya 5 :</u> Gusesa amasezerano y'akazi	<u>Section 5:</u> Termination of the contract of employment	<u>Section 5 :</u> Résiliation du contrat de travail
<u>Ingingo ya 27:</u> Igihe cy'integuza	<u>Article 27:</u> Notice period	<u>Article 27 :</u> Durée du préavis
<u>Ingingo ya 28:</u> Iseswa ry'amasezerano y'akazi y'igihe kizwi	<u>Article 28:</u> Termination of a fixed term Contract	<u>Article 28 :</u> Cessation du contrat de travail à durée déterminée
<u>Ingingo ya 29:</u> Iseswa ry'amasezerano y'akazi y'igihe kitazwi	<u>Article 29:</u> Termination of an open-ended contract	<u>Article 29 :</u> Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée
<u>Icyiciro cya 6:</u> Imenyekanisha ry'integuza n'iseswa ry'akazi mu gihe cy'ikiruhuko cyangwa	<u>Section 6:</u> Notification of the notice period and termination of employment contract during leave or suspension period	<u>Section 6 :</u> Notification du préavis et résiliation du contrat de travail pendant la période de congé ou de suspension
<u>Ingingo ya 30:</u> Kumenyeshwa integuza	<u>Article 30:</u> Notification of the notice period	<u>Article 30:</u> Notification du préavis

<u>Ingingo ya 31</u> : Gusesa amasezerano y'akazi mu gihe cy'ikiruhuko cyangwa cy'ihagarikwa	<u>Article 31</u> : Termination of employment contract during leave or suspension period	<u>Article 31</u> : Résiliation du contrat de travail pendant le congé ou la période de suspension
<u>Icyiciro cya 7</u> : Kwishyura integuza	<u>Section 7</u> : Payment for dismissal notice	<u>Section 7</u> : Indemnité compensatrice de préavis
<u>Ingingo ya 32</u> : Iyishyurwa ry'integuza	<u>Article 32</u> : Payment for notice	<u>Article 32</u> : Paiement du préavis
<u>Ingingo 33</u> : Indishyi z'akababaro	<u>Article 33</u> : Damages	<u>Article 33</u> : Dommages et intérêts
<u>Icyiciro cya 8</u> : Isezzererwa rishingiye ku mpamvu z'ubukungu n'ikoranabuhanga	<u>Section 8</u> : Dismissal for economic reasons and technological transfers	<u>Section 8</u> : Licenciement pour motif économique et consécutif aux mutations technologiques
<u>Ingingo ya 34</u> : Gusezererwa bishingiye ku mpamvu z'ubukungu n'ikoranabuhanga	<u>Article 34</u> : Dismissal for economic and technological reasons	<u>Article 34</u> : Licenciement pour motif économique et consécutif à des mutations technologiques
<u>Icyiciro cya 9</u> : Imperekeza zishingiye ku guhagarika akazi burundu	<u>Section 9</u> : Compensation for termination of employment contract	<u>Section 9</u> : Indemnité de cessation définitive du travail
<u>Ingingo ya 35</u> : Imperekeza zishingiye ku isezzererwa	<u>Article 35</u> : Dismissal compensation	<u>Article 35</u> : Indemnité de licenciement
<u>Ingingo ya 36</u> : Imperekeza y'izabukuru	<u>Article 36</u> : Accompanying allowance for a retired worker	<u>Article 36</u> : Indemnité de départ à la retraite
<u>Ingingo ya 37</u> : Amafaranga yo gushyingura umukozi	<u>Article 37</u> : Funeral indemnities	<u>Article 37</u> : Indemnités funéraires
<u>Ingingo ya 38</u> : icyemezo cy'imirimo yakozwe	<u>Article 38</u> : Work certificate	<u>Article 38</u> : Certificat de travail
<u>Icyiciro cya 10</u> : Amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza akazi mu kigo	<u>Section 10</u> : Apprenticeship and Internship contracts	<u>Section 10</u> : Contrat d'apprentissage et stage pratique

<u>Ingingo ya 39</u> : Amasezerano yo kwitoza umurimo	<u>Article 39</u> : Apprenticeship contract	<u>Article 39</u> : Contrat d'apprentissage
<u>Ingingo ya 40</u> : Amasezerano yo kwimenyereza akazi	<u>Article 40</u> : Internship contract	<u>Article 40</u> : Contrat de stage pratique
<u>Ingingo ya 41</u> : Imiterere y'amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza akazi mu kigo	<u>Article 41</u> : Nature and form for apprenticeship and internship contracts	<u>Article 41</u> : Nature et forme des contrats d'apprentissage et de stage pratique dans l'entreprise
<u>UMUTWE WA II: AMASEZERANO YO KU RWEGO RWA KABIRI</u>	<u>CHAPTER II: SUB CONTRACT</u>	<u>CHAPITRE II: CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE</u>
<u>Ingingo ya 42</u> : Intego y'amasezerano yo ku rwego rwa kabiri	<u>Article 42</u> : Subject of the sub contract	<u>Article 42</u> : Objet du contrat de sous-traitance
<u>Ingingo ya 43</u> : Itegeko rikurikizwa	<u>Article 43</u> : Applicable law	<u>Article 43</u> : Loi applicable
<u>Ingingo ya 44</u> : Inshingano z'umukoresha wo ku rwego rwa kabiri	<u>Article 44</u> : Responsibilities of the sub-contractor	<u>Article 44</u> : Responsabilités du sous-contractant
<u>Ingingo ya 45</u> : Kumenyekanisha umukoresha wo ku rwego rwa mbere n'urwa kabiri	<u>Article 45</u> : Identification of the principal employer and the sub contractor	<u>Article 45</u> : Identification du principal employeur et du sous-contractant
<u>Ingingo ya 46</u> : Kumenyekanisha amasezerano yo ku rwego rwa kabiri	<u>Article 46</u> : Notification of sub contract	<u>Article 46</u> : Notification du contrat de sous-traitance
<u>INTERURO YA GATATU: UBURYO IMIRIMO IKORWAMO</u>	<u>TITLE III: GENERAL WORKING CONDITIONS</u>	<u>TITRE III: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL</u>
<u>UMUTWE WA MBERE: INSHINGANO</u>	<u>CHAPTER ONE: OBLIGATIONS OF THE</u>	<u>CHAPITRE PREMIER: OBLIGATIONS</u>

Z'UMUKORESHA N'UMUKOZI	EMPLOYER AND THE WORKER	DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR
<u>Ingingo ya 47:</u> Inshingano z'umukoresha	<u>Article 47:</u> Obligations of the employer	<u>Article 47:</u> Obligations de l'employeur
<u>Ingingo ya 48:</u> Inshingano z'umukozi	<u>Article 48:</u> Obligations of the worker	<u>Article 48:</u> Obligations du travailleur
<u>UMUTWE WA KABIRI:</u> AMASAHA Y'AKAZI	<u>CHAPTER II:</u> EMPLOYMENT DURATION	<u>CHAPITRE II:</u> DUREE DE TRAVAIL.
<u>Ingingo ya 49:</u> Igihe cy'akazi cyemewe n'amategeko	<u>Article 49:</u> Legal duration of work	<u>Article 49:</u> Durée légale de travail
<u>Ingingo ya 50:</u> Ishyirwa mu bikorwa ry'amasaha mirongo ine n'atanu (45) mu cyumweru	<u>Article 50:</u> Implementation of the duration of work of forty five (45) hours per week	<u>Article 50:</u> Modalités d'application de la durée de travail de quarante-cinq (45) heures par semaine
<u>Ingingo ya 51:</u> Ingegabihe y'akazi	<u>Article 51:</u> Work schedule	<u>Article 51:</u> Horaire de travail
<u>Ingingo ya 52:</u> Ikiruhuko mu cyumweru	<u>Article 52:</u> Weekly rest	<u>Article 52:</u> Repos hebdomadaire
<u>UMUTWE WA GATATU:</u> IBIRUHUKO	<u>CHAPTER III:</u> LEAVES	<u>CHAPITRE III:</u> CONGES
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Ikiruhuko cya buri mwaka	<u>Section One:</u> Annual leave	<u>Section première:</u> Congé annuel
<u>Ingingo ya 53:</u> Uburenganzira ku kiruhuko	<u>Article 53:</u> Right to leave	<u>Article 53:</u> Droit au congé
<u>Ingingo ya 54:</u> Ingegabihe n'ubuzime	<u>Article 54:</u> Calendar and prescription	<u>Article 54:</u> Calendrier et prescription
<u>Ingingo ya 55:</u> Amafaranga umukozi ahabwa agiye mu kiruhuko	<u>Article 55:</u> Leave allocation	<u>Article 55:</u> Pécule de congé
<u>Ingingo ya 56:</u> Kuriha iminsi y'ikiruhuko	<u>Article 56:</u> Compensation for leave	<u>Article 56:</u> Compensations des congés

<u>Ingingo</u> _____ <u>ya</u> _____ <u>57</u>: y'insimburakiruhuko	Amafaranga	<u>Article 57</u>: Leave compensative indemnity	<u>Article 57</u>: Indemnité compensatrice de congé
<u>Ingingo ya 58</u>: Ikiruhuko kidasanzwe		<u>Article 58</u>: Incidental leave	<u>Article 58</u>: Congé occasionnel
<u>Ingingo ya 59</u>: Iminsi y'ikiruhuko iteganywa n'amategeko		<u>Article 59</u>: Official holidays	<u>Article 59</u>: Jours fériés officiels
<u>Ingingo ya 60</u>: Gusiba bihemberwa		<u>Article 60</u>: Paid absence	<u>Article 60</u>: Absences payées
<u>Icyiciro cya 2</u> : Ikiruhuko cy'uburwayi n'ikiruhuko cy'ingoboka		<u>Section 2</u>: Sick and incidental leave	<u>Section 2</u> : Congé de maladie et congé de circonstances
<u>Ingingo ya 61</u>: Uburyo bwo gutanga ikiruhuko cy'uburwayi		<u>Article 61</u>: Modalities for granting sick leave	<u>Article 61</u>: Modalités d'octroi de congé de maladie
<u>Ingingo ya 62</u>: Ikiruhuko cy'uburwayi kidahemberwa		<u>Article 62</u>: A non paid sick leave	<u>Article 62</u>: Congé de maladie non payé
<u>Ingingo ya 63</u>: Igihe gitangwamo ikiruhuko cy'ingoboka		<u>Article 63</u>: Events giving right to incidental leave	<u>Article 63</u>: Evenements donnant droit aux congés de circonstance
<u>Icyiciro cya 3</u> : Ikiruhuko cyo kubyara.		<u>Section 3</u>: Maternity leave	<u>Section 3</u> : Congé de maternité
<u>Ingingo ya 64</u>: Igihe cy'ikiruhuko cyo kubyara		<u>Article 64</u>: Maternity leave duration	<u>Article 64</u>: Durée de congé de maternité
<u>Ingingo ya 65</u> : Igihe cyo konsa		<u>Article 65</u>: Breastfeeding period	<u>Article 65</u>: Durée de l'allaitement
<u>Ingingo ya 66</u>: Umushahara mu kiruhuko cy'ububyeyi		<u>Article 66</u>: Remuneration during maternity leave	<u>Article 66</u>: Rémunération pendant le congé de maternité
<u>Ingingo ya 67</u>: Gusubira ku kazi ku mugore wabyaye		<u>Article 67</u>: Resuming work after maternity leave	<u>Article 67</u>: Reprise du travail après le congé de maternité

<u>Ingingo ya 68:</u> icyemezo cya muganga	<u>Article 68:</u> Medical certificate	<u>Article 68 :</u> Certificat médical
<u>Ingingo ya 69 :</u> Ikiruhuko cy'inyongera mu gihe habaye ingorane	<u>Article 69:</u> Additional leave in case of complications	<u>Article 69 :</u> Congé supplémentaire en cas de complications
<u>Icyiciro cya 4:</u> Kongera ubushobozi bw'abakozi	<u>Section 4:</u> Professional training and upgrading	<u>Section 4:</u> Renforcement des capacités des travailleurs.
<u>Ingingo ya 70:</u> Uruhare rw'umukoresha ku mahugurwa y'abakozi	<u>Article 70:</u> Role of the employer in the workers'professional training and upgrading	<u>Article 70 :</u> Contribution de l'employeur aux actions de formation et de perfectionnement professionnels
<u>Ingingo ya 71:</u> Igenwa ry'amahugurwa ku mukozi	<u>Article 71:</u> Modalities for granting professional training	<u>Article 71 :</u> Conditions d'octroi des formations au travailleur
<u>UMUTWE WA KANE:</u> IMIRIMO IBUJIJWE KU BANA, ABAGORE BATWITE N'ABONSA	<u>CHAPTER IV:</u> WORKS PROHIBITED FOR CHILDREN, PREGNANT AND BREASTFEEDING WOMEN	<u>CHAPITRE IV :</u> TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS ET AUX FEMMES ENCEINTES ET ALLAITANTES
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Imirimo ibujijwe ku bana n'imiterere yayo	<u>Section one:</u> Prohibited child labour and its nature	<u>Section première :</u> Travaux interdits aux enfants et leur nature
<u>Ingingo ya 72:</u> Kurinda imirimo mibi ku bana	<u>Article 72:</u> Protection of children against worst forms of child labour	<u>Article 72 :</u> Protection des enfants contre les pires formes de travail des enfants
<u>Ingingo ya 73:</u> Imiterere y'imirimo mibi ku bana n'uburyo bwo kuyibarinda	<u>Article 73:</u> Nature of the worst forms of child works and prevention mechanisms	<u>Article 73:</u> Nature des pires formes du travail des enfants et mécanismes de prévention
<u>Icyiciro cya 2:</u> Imirimo ibujijwe ku bagore batwite n'abonsa n'imiterere yayo	<u>Section 2:</u> Works prohibited to pregnant or breastfeeding women and their nature	<u>Section 2:</u> Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes et leur nature
<u>Ingingo ya 74:</u> Imirimo ibujijwe abagore batwite cyangwa bonsa	<u>Article 74:</u> Works prohibited to pregnant or breastfeeding women	<u>Article 74 :</u> Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes

<u>INTERURO YA KANE: UMUSHAHARA</u>	<u>TITLE IV: SALARY</u>	<u>TITRE IV : SALAIRE</u>
<u>UMUTWE WA MBERE: UKO UMUSHAHARA UGENWA</u>	<u>CHAPTER ONE: DETERMINATION OF THE SALARY</u>	<u>CHAPITRE PREMIER : DETERMINATION DU SALAIRE</u>
<u>Icyiciro cya mbere: Igenwa ry'umushahara</u>	<u>Section one : Determination of the salary</u>	<u>Section première : Détermination du salaire</u>
<u>Ingingo ya 75: Uburenganzira ku mushahara</u>	<u>Article 75: Right to salary</u>	<u>Article 75: Droit au salaire</u>
<u>Ingingo ya 76: Igenwa ry'imishahara fatizo</u>	<u>Article 76: Determining of the minimum guaranteed interprofessional wage</u>	<u>Article 76 : Fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti</u>
<u>Ingingo ya 77: Ibara ry'umushahara n'ibindi bijyanye na wo hashingiwe ku ijanisha ry'ibyakoze</u>	<u>Article 77: Determination of salary and other benefits depending on the rate of the work done</u>	<u>Article 77 : Eléments de calcul du salaire au prorata des prestations</u>
<u>Ingingo ya 78: Ibigenerwa umukozi mu gihe yimutse by'igihe gito aho yakoreraga kubera impamvu z'akazi</u>	<u>Article 78: Allowances allocated to the worker on an occasional and temporary travel outside his/her usual workplace</u>	<u>Article 78 : Indemnités versées au travailleur en cas de déplacement occasionnel hors de son lieu habituel de travail</u>
<u>Icyiciro cya 2: Kwishyura umushahara</u>	<u>Section 2: Payment of salary</u>	<u>Section 2: Mode de paiement du salaire</u>
<u>Ingingo ya 79: Igihe umushahara wishyurirwa</u>	<u>Article 79: Intervals in payment of salary</u>	<u>Article 79 : Intervalles dans le paiement du salaire</u>
<u>Ingingo ya 80: Uburyo bwo kwishyura umushahara</u>	<u>Article 80: Means of payment of salary</u>	<u>Article 80 : Moyens de paiement du salaire</u>
<u>Ingingo ya 81: Kwishyura umushahara amasezerano y'akazi arangiye</u>	<u>Article 81: Payment of salary after expiry of contract</u>	<u>Article 81 : Paiement du salaire à la fin du contrat</u>
<u>Ingingo ya 82: Urupapuro ruhemberwaho</u>	<u>Article 82: Payroll</u>	<u>Article 82 : Bulletin de paie</u>
<u>Ingingo ya 83: Ubuzime bw'iyishyurwa</u>	<u>Article 83: Prescription of salary payment</u>	<u>Article 83: Prescription de paiement du</u>

ry'umushahara

salaire

Icyiciro cya kabiri: Ubwishingire bw'iyishyurwa ry'umushahara

Section 2: Guarantee to pay the salary

Section 3 : Garantie de paiement du salaire

Ingingo ya 84: Uburenganzira bwihariye ku rwego rwa mbere mu kwishyura umushahara

Article 84: Privileged nature in salary payment

Article 84 : Caractère privilégié de paiement du salaire

Ingingo ya 85: Uburenganzira bwihariye bw'umukozi mu gihe cy'ihomba cyangwa iseswa ry'ikigo

Article 85: Worker's privilege in case of insolvency or liquidation

Article 85 : Privilèges du travailleur en cas de faillite ou de liquidation judiciaire

UMUTWE WA KABIRI: IFATIRA RY'UMUSHAHARA N'IBINDI BIJYANYE NA BYO

CHAPTER II: SEIZURE OF SALARY AND RELATED MATTERS

CHAPITRE II : SAISIE DU SALAIRE ET AUTRES ACTES Y RELATIFS

Icyiciro cya mbere: Ukurindwa kw'umushahara

Section One: Protection of salary

Section première : Protection du salaire

Ingingo ya 86: Ifatirwa ry'umushahara

Article 86: Seizure of salary

Article 86 : Saisie du salaire

Ingingo ya 87: Ifatira n'itangwa ry'umushahara ryemewe

Article 87: Permitted deductions

Article 87 : Saisie et cession permises du salaire

Ingingo ya 88: Ingano y'igice cy'umushahara gishobora gutangwa cyangwa gufatirwa

Article 88: Assignable and seizable portion of salary

Article 88: Quotité cessible et saisissable

Ingingo ya 89: Inyungu ku mafaranga yakaswe mu buryo budakurikije amategeko

Article 89: Interests in case of illegal salary deductions

Article 89 : Intérêts en cas de retenue illégale

INTERURO YA GATANU :UBUZIMA BW'ABAKOZI NO KWIRINDA IMPANUKA KU MURIMO

TITLE V: HEALTH AND SAFETY AT WORKPLACE

TITRE V : SANTE ET SECURITE AU LIEU DE TRAVAIL

UMUTWE WA MBERE: INGAMBA ZO KWIRINDA	CHAPTER ONE: PREVENTION PRINCIPLES	CHAPITRE PREMIER : PRINCIPES DE PREVENTION
Icyiciro cya mbere: Inshingano z'umukoresha	Section One: Employer's responsibilities	Section première : Responsabilités de l'employeur
<u>Ingingo ya 90: Isuku y'ahakorerwa</u>	<u>Article 90: Cleanliness at work place</u>	<u>Article 90 : Propreté du lieu de travail</u>
<u>Ingingo ya 91: Ibikoresho birinda impanuka</u>	<u>Article 91: Protection equipments</u>	<u>Article 91 : Equipement de protection</u>
<u>Ingingo ya 92: Inyubako n'ibikoresho bidahungabanya ubuzima bw'umukozi</u>	<u>Article 92: Premises and equipments not detrimental to worker's health</u>	<u>Article 92: Locaux et équipement ne constituant aucun danger pour la santé du travailleur</u>
<u>Ingingo ya 93: Amabwiriza rusange n'ay'umwihariko ku buzima no kwirinda impanuka ku kazi</u>	<u>Article 93: General and specific conditions for health and safety at the workplace</u>	<u>Article 93 : Conditions générales et particulières de santé et sécurité au travail</u>
<u>Ingingo ya 94: Imenyekanisha ry'ibyago bikomoka ku kazi</u>	<u>Article 94: Declaration of occupational risks</u>	<u>Article 94: Déclaration des risques professionnels</u>
<u>Icyiciro cya kabiri: Komite y'ubuzima n'umutekano n'ibikorwa by'ubuvuzi ku kazi</u>	<u>Section 2: Committee on health and safety and medical services at workplace</u>	<u>Section 2: Comité de santé et sécurité et service de santé au lieu de travail</u>
<u>Ingingo ya 95: Ishyirwaho rya komite</u>	<u>Article 95: Setting up the Committee</u>	<u>Article 95: Création du comité</u>
<u>Ingingo ya 96: Agasanduku k'ubutabazi no kuvuza abakozi</u>	<u>Article 96: Emergency box and medical care</u>	<u>Article 96 : Boîte de secours et soins médicaux</u>
INTERURO YA GATANDATU: GUHINDURIRWA AKAZI N'UMURIMO KU BAFITE UBUMUGA	TITLE VI: PROFESSIONAL REDEPLOYMENT AND EMPLOYMENT OF THE DISABLED PEOPLE	TITRE VI: RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

<u>UMUTWE WA MBERE: UMURIMO W'ABAFITE UBUMUGA</u>	<u>CHAPTER ONE: EMPLOYMENT OF THE DISABLED PEOPLE</u>	<u>CHAPITRE PREMIER : EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES</u>
<u>Ingingo ya 97: Kutavangura ku kazi</u>	<u>Article 97: Non discrimination at workplace</u>	<u>Article 97 : Non discrimination au lieu de travail</u>
<u>Ingingo ya 98: Uburyo umurimo ukorwamo ku bafite ubumuga</u>	<u>Article 98: Disabled people working conditions</u>	<u>Article 98: Conditions de travail des personnes handicapées</u>
<u>UMUTWE WA KABIRI: GUHINDURIRWA AKAZI</u>	<u>CHAPTER II: PROFESSIONAL REDEPLOYMENT</u>	<u>CHAPITRE II : RECLASSEMENT PROFESSIONNEL</u>
<u>Ingingo ya 99: Guhindurirwa akazi</u>	<u>Article 99: Professional redeployment</u>	<u>Article 99 : Reclassement professionnel</u>
<u>Ingingo ya 100: Imenyekanisha ry'isubizwa cyangwa isezererwa ku kazi</u>	<u>Article 100: Notification of redeployment or dismissal</u>	<u>Article 100: Notification du reclassement ou du licenciement</u>
<u>INTERURO YA KARINDWI: UBWIFATANYE BW'ABAKOZI CYANGWA BW'ABAKORESHASHA</u>	<u>TITLE VII: EMPLOYERS' AND WORKERS' PROFESSIONAL ORGANISATIONS</u>	<u>TITRE VII: ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS</u>
<u>UMUTWE WA MBERE: UBWISANZURE BW'AMASENDIKA N'AMASHYIRAHAMWE Y'ABAKORESHASHA</u>	<u>CHAPTER ONE: LIBERTY OF WORKERS' AND EMPLOYERS' ORGANISATIONS</u>	<u>CHAPITRE PREMIER: LIBERTE SYNDICALE ET PATRONALE</u>
<u>Icyiciro cya mbere: Uburenganzira ku masendika no ku mashyirahamwe y'abakoresha</u>	<u>Section one: Freedom of trade unions and employers' professional organizations</u>	<u>Section première : Liberté syndicale et patronale</u>
<u>Ingingo ya 101: Ishingwa rya sendika n'ishyirahamwe ry'abakoresha</u>	<u>Article 101: Setting up a trade union and an employers' professional organization</u>	<u>Article 101 : Constitution du syndicat et d'une organisation patronale</u>

<u>Ingingo ya 102:</u> Kwandikisha sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha	<u>Article 102:</u> Registration of trade union or employers' professional organisation	<u>Article 102:</u> Modalités d'enregistrement d'un syndicat ou d'une organisation patronale
<u>Icyiciro cya 2:</u> Kurinda uburenganzira bw'amasendika n'amashyirahamwe y'abakoresha	<u>Section 2:</u> Protection of rights of trade unions and employers' professional organisation	<u>Section 2:</u> Protection du droit syndical et d'organisations patronales
<u>Ingingo ya 103:</u> Uburenganzira bwa sendika n'ubw'ishyirahamwe ry'abakoresha	<u>Article 103:</u> Rights of a trade union and an employer's organization	<u>Article 103:</u> Droits d'un syndicat et d'une organisation patronale
<u>Ingingo ya 104:</u> Ubuzima gatozi	<u>Article 104:</u> Legal status	<u>Article 104:</u> Personnalité juridique
<u>Ingingo ya 105:</u> Ikoreshwa ry'umutungo wa sendika cyangwa uw'ishyirahamwe ry'abakoresha	<u>Article 105:</u> Use of trade union's or employer's organisation property	<u>Article 105:</u> Utilisation des ressources du syndicat ou d'une organisation patronale
<u>Icyiciro cya 3:</u> Ikoreshwa ry'uburenganzira bwa sendika mu kigo	<u>Section 3:</u> Exercising trade union rights in enterprise	<u>Section 3:</u> Exercice du droit syndical dans l'entreprise
<u>Ingingo ya 106:</u> Gukoresha uburenganzira bwa sendika	<u>Article 106:</u> Exercising trade union rights	<u>Article 106:</u> Exercice du droit syndical
<u>Ingingo ya 107:</u> Guhagararirwa kw'abakozi muri sendika	<u>Article 107:</u> Workers representation in a trade union	<u>Article 107:</u> Représentation des travailleurs au syndicat
<u>Ingingo ya 108:</u> Inshingano z'abahagarariye sendika	<u>Article 108:</u> Mission of the trade union representatives	<u>Article 108:</u> Mission des délégués syndicaux
<u>Ingingo ya 109:</u> Ibigenerwa abahagarariye sendika ngo bashobore kuzuza inshingano zabo	<u>Article 109:</u> Benefits granted to trade union representatives in fulfilment of their duties	<u>Article 109:</u> Facilités accordées aux délégués syndicaux pour l'accomplissement de leur fonction
<u>Ingingo ya 110:</u> Inyandiko zikubiyemo ubutumwa bwa sendika	<u>Article 110:</u> Trade union communications	<u>Article 110:</u> Communications syndicales

<u>Ingingo ya 111:</u> Kugenera sendika aho ikorera	<u>Article 111:</u> Availing office for a trade union	<u>Article 111:</u> Affectation d'un local de travail à un syndicat
<u>Ingingo ya 112:</u> Imenyekanisha ry'amazina y'abagize biro ya sendika	<u>Article 112:</u> Notification of names of trade union bureau members	<u>Article 112:</u> Notification des noms des membres du bureau syndical
<u>Ingingo ya 113:</u> Ukurengerwa kw'abahagarariye sendika	<u>Article 113:</u> Protection of trade union representatives	<u>Article 113:</u> Protection des délégués syndicaux
<u>Ingingo ya 114:</u> Ibubujijwe umukoresha	<u>Article 114:</u> Prohibitions to the employer	<u>Article 114:</u> Interdictions faites à l'employeur
UMUTWE WA KABIRI: UBURENGANZIRA N'INSHINGANO Z'AMASENDIKA N'AMASHYIRAHAMWE Y'ABAKOresha	CHAPTER II: RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' PROFESSIONAL ORGANIZATIONS	CHAPITRE II: DROITS ET OBLIGATIONS DES SYNDICATS ET DES ORGANISATIONS PATRONALES
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Uburenganzira bw'amasendika n'amashyirahamwe y'abakoresha	<u>Section One:</u> Rights of the trade unions and employers' organizations	<u>Section première :</u> Droits des syndicats et des organisations patronales.
<u>Ingingo ya 115:</u> Uburenganzira bw'amasendika	<u>Article 115:</u> Rights of trade unions	<u>Article 115 :</u> Droits des syndicats
<u>Ingingo ya 116:</u> Uburenganzira bw'amashyirahamwe y'abakoresha	<u>Article 116:</u> Rights of employers' professional organisations	<u>Article 116:</u> Droits des organisations patronales
<u>Icyiciro cya 2:</u> Inshingano z'amasendika n'iz'amashyirahamwe y'abakoresha	<u>Section 2:</u> Obligations of trade unions and employers' professional organizations	<u>Section 2:</u> Obligations des syndicats et des organisations patronales
<u>Ingingo ya 117:</u> Inshingano z'amasendika n'iz'amashyirahamwe y'abakoresha	<u>Article 117:</u> Obligations of the trade unions and employers' professional organizations	<u>Article 117 :</u> Obligations des syndicats et des organisations patronales
<u>Ingingo ya 118:</u> Amategeko akurikizwa ku mpuzamasendika, ku mpuzamashyirahamwe no ku ngaga	<u>Article 118:</u> Provisions applicable to federations, confederations and unions	<u>Article 118 :</u> Dispositions applicables aux fédérations, confédérations et unions

<u>INTERURO YA MUNANI:</u> AMASEZERANO RUSANGE AGENGA UMURIMO N'AMATEGEKO AGENGA ABAKOZI	<u>TITLE VIII: LABOUR CONVENTIONS AND INTERNAL RULES AND REGULATIONS GOVERNING WORKERS</u>	<u>TITRE VIII : CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET REGLEMENT INTERNE DU PERSONNEL</u>
<u>UMUTWE WA MBERE:</u> AMASEZERANO RUSANGE AGENGA UMURIMO	<u>CHAPTER ONE: LABOUR CONVENTIONS AND COLLECTIVE AGREEMENTS</u>	<u>CHAPITRE PREMIER : CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL</u>
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Ishyirwaho ry'amasezerano rusange y' umurimo	<u>Section one:</u> Conclusion of labour collective conventions	<u>Section première :</u> Conclusion des conventions collectives de travail
<u>Ingingo ya 119:</u> Imiterere y'amasezerano rusange y'umurimo	<u>Article 119:</u> Form of labour collective convention	<u>Article 119:</u> Forme de la convention collective de travail
<u>Ingingo ya 120:</u> Ibigaragara mu masezerano rusange y'umurimo	<u>Article 120:</u> Content of labour collective conventions	<u>Article 120 :</u> Contenu de la convention collective de travail
<u>Ingingo ya 121:</u> Imishyikirano rusange	<u>Article 121:</u> Collective negotiation	<u>Article 121 :</u> Négociation collective
<u>Ingingo ya 122:</u> Sendika ihagarariye abakozi benshi	<u>Article 122:</u> Trade union representing a large number of workers	<u>Article 122:</u> Syndicat représentatif de la majorité des travailleurs
<u>Ingingo ya 123:</u> Ishyirahamwe rihagarariye abakoresha benshi	<u>Article 123:</u> Employers' professional organization representing a big number of employers	<u>Article 123 :</u> Organisation patronale représentative de la majorité des employeurs
<u>Ingingo ya 124:</u> Igenzura ry'ibitabo	<u>Article 124:</u> Checking registers	<u>Article 124 :</u> Vérification des registres
<u>Ingingo ya 125:</u> Ikurikizwa ry'amasezerano rusange	<u>Article 125:</u> Implementation of the labour collective convention	<u>Article 125:</u> Application de la convention collective
<u>Ingingo ya 126:</u> Abarebwa n'amasezerano rusange	<u>Article 126:</u> Those bound by collective convention	<u>Article 126:</u> Ceux qui sont liés par une convention collective

<u>Ingingo ya 127:</u> Abarebwa n'amasezerano rusange n'imbibi zayo	<u>Article 127:</u> Scope of application	<u>Article 127:</u> Champ d'application de la convention ou accord collectif
<u>Ingingo ya 128 :</u> Igihe amasezerano rusange amara	<u>Article 128:</u> Duration of the labour collective convention	<u>Article 128 :</u> Durée de la convention ou accord collectif
<u>Ingingo ya 129:</u> Iyandikwa ry'amasezerano rusange	<u>Article 129:</u> Registration of collective convention	<u>Article 129:</u> Enregistrement de la convention collective
<u>Ingingo ya 130:</u> Imenyekanisha ry'amasezerano rusange	<u>Article 130:</u> Notification of collective convention	<u>Article 130:</u> Notification de la convention collective
<u>Ingingo ya 131:</u> Igihe amasezerano rusange atangira gukurikizwa	<u>Article 131:</u> Commencement of collective convention	<u>Article 131:</u> Entrée en vigueur de la convention collective
<u>Ingingo ya 132:</u> Kumanika amasezerano rusange	<u>Article 132:</u> Display of collective convention	<u>Article 132 :</u> Affichage de la convention collective
<u>Icyiciro cya kabiri:</u> Kwagura amasezerano rusange y'umurimo	<u>Section 2:</u> Extension of collective convention	<u>Section 2 :</u> Extension de la convention ou accord collectif
<u>Ingingo ya 133:</u> Iyagurwa ry'imbibi z'amasezerano rusange	<u>Article 133:</u> Extension of the collective convention	<u>Article 133:</u> Extension de la convention collective
<u>Ingingo ya 134:</u> Ikurikizwa ry'amasezerano rusange yaguye	<u>Article 134:</u> Application of the extended collective convention	<u>Article 134:</u> Force obligatoire de la convention collective étendue
<u>Icyiciro cya gatatu:</u> Gukurwaho no gusonerwa mu ishyirwa mu bikorwa ry'amasezerano rusange yaguye	<u>Section 3:</u> Suppression of and exemption from the application of extended collective convention	<u>Section 3 :</u> Suppression et exemption à l'application d'une convention collective étendue
<u>Ingingo ya 135 :</u> Gukuraho ukwagurwa mu ishyirwa mu bikorwa ry'amasezerano rusange yaguye	<u>Article 135:</u> Request for exemption of application of the extended collective convention	<u>Article 135 :</u> Suppression de l'extension de l'application de la convention collective étendue

<u>Ingingo ya 136:</u> Gusaba kudakurikiza amasezerano rusange yaguye	<u>Article 136:</u> Request for exemption of application of the extended collective convention	<u>Article 136:</u> Demande d'exemption de l'application de la convention collective étendue
<u>UMUTWE WA KABIRI:</u> AMATEGEKO AGENGA ABAKOZI MU KIGO	<u>CHAPTER II:</u> EMPLOYEES' INTERNAL REGULATIONS	<u>CHAPITRE II :</u> REGLEMENT INTERNE DU PERSONNEL
<u>Ingingo ya 137:</u> Amategeko ngengamikorere mu kigo	<u>Article 137:</u> Internal rules and regulations within a firm	<u>Article 137:</u> Règlement interne du personnel au sein de l'établissement
<u>Ingingo ya 138:</u> Ibikubiye mu mategeko ngengamikorere mu kigo	<u>Article 138:</u> Content of internal rules and regulations	<u>Article 138 :</u> Contenu du règlement interne du personnel
<u>Ingingo ya 139 :</u> Ikurikizwa ry'amategeko ngengamikorere mu kigo	<u>Article 139:</u> Enforcement of internal rules and regulations	<u>Article 139:</u> Entrée en vigueur du règlement interne du personnel
<u>INTERURO YA CYENDA:</u> IMPAKA KU KAZI	<u>TITLE IX:</u> LABOUR DISPUTES	<u>TITRE IX :</u> DIFFERENDS DU TRAVAIL
<u>UMUTWE WA MBERE:</u> GUKEMURA IMPAKA KU KAZI	<u>CHAPTER ONE:</u> LABOUR DISPUTES SETTLEMENT	<u>CHAPITRE PREMIER :</u> REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Impaka zihariye ku kazi	<u>Section one:</u> Individual labour disputes	<u>Section première :</u> Différend individuel du travail
<u>Ingingo ya 140:</u> Gukemura impaka zihariye ku kazi	<u>Article 140:</u> Settlement of individual labour dispute	<u>Article 140:</u> Règlement des différends individuels du travail
<u>Ingingo ya 141:</u> Ububasha bw'Umugenzuzi w'Umurimo mu gukemura impaka zihariye ku kazi	<u>Article 141:</u> Labour Inspector's powers to settle individual labour disputes	<u>Article 141:</u> Pouvoirs de l'Inspecteur du Travail dans le règlement des différends individuels du travail

<u>Ingingo ya 142: Ubuzime bw'ikirego</u>	<u>Article 142: Prescription of claim</u>	<u>Article 142 : Prescription</u>
<u>Icyiciro cya 2: Impaka rusange z'akazi</u>	<u>Section 2: Collective labour disputes</u>	<u>Section 2 : Différends collectifs du travail</u>
<u>Ingingo ya 143: Gukemura impaka rusange ku kazi</u>	<u>Article 143: Settlement of collective labour disputes</u>	<u>Article 143: Règlement des différends collectifs de travail</u>
<u>Ingingo ya 144: Kwitabaza komite nkemurampaka</u>	<u>Article 144: Referral to the arbitration committee</u>	<u>Article 144 : Saisine du comité d'arbitrage</u>
<u>Ingingo ya 145: Imikorere ya komite nkemurampaka</u>	<u>Article 145: Functioning of the arbitration committee</u>	<u>Article 145 : Fonctionnement du comité d'arbitrage</u>
<u>Ingingo ya 146: Ububasha bwa komite nkemurampaka</u>	<u>Article 146: Powers of the arbitration committee</u>	<u>Article 146: Pouvoirs du comité d'arbitrage</u>
<u>Ingingo ya 147: Ibyemezo bya komite nkemurampaka</u>	<u>Article 147: Decisions by the arbitration committee</u>	<u>Article 147: Décisions du comité d'arbitrage</u>
<u>Ingingo ya 148: Ishyirwa mu bikorwa ry'ibyemezo bya komite nkemurampaka</u>	<u>Article 148: Implementing decisions of the arbitration committee</u>	<u>Article 148 : Exécution des décisions du comité d'arbitrage</u>
<u>Ingingo ya 149: Isobanura ry'ingingo z'amasezerano rusange</u>	<u>Article 149: Interpretation of collective convention</u>	<u>Article 149 : Interprétation des conventions ou accords collectifs</u>
<u>Ingingo ya 150: Imenyekanisha ry'ibyemezo byafashwe</u>	<u>Article 150: Notification of the decisions</u>	<u>Article 150 : Notification des décisions rendues</u>
<u>Icyiciro cya gatatu: Guhagarika imirimo no gufunga ikigo</u>	<u>Section 3: Right to strike and lock out</u>	<u>Section 3 : Droit de grève et de lock-out</u>
<u>Ingingo ya 151: Uburenganzira bwo guhagarika imirimo n'ubwo gufunga ikigo</u>	<u>Article 151: Exercise of rights to strike and lock out</u>	<u>Article 151 : Exercice du droit de grève et de lock out</u>

<u>Ingingo ya 152:</u> Kwemeza ko guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bidakurikije amategeko	<u>Article 152:</u> Decision on illegal strike or lock out	<u>Article 152:</u> Confirmation du caractère illégal de la grève ou du lock-out
<u>Ingingo ya 153:</u> Ingaruka zo guhagarika imirimo bitemewe n'amategeko	<u>Article 153:</u> Consequences of illegal strike	<u>Article 153:</u> Conséquences de la grève illégale
<u>Ingingo ya 154:</u> Ingaruka zo gufunga ikigo bitemewe n'amategeko	<u>Article 154:</u> Consequences of illegal lock out	<u>Article 154:</u> Conséquences du lock out illégal
<u>Ingingo ya 155:</u> Uburyo bwo gukoresha uburenganzira bwo guhagarika imirimo mu bikorwa bidahungabanywa	<u>Article 155:</u> Exercising the right to strike in indispensable services	<u>Article 155:</u> Exercice du droit de grève dans les services indispensables
<u>INTERURO YA CUMI:</u> INZEGO Z'UMURIMO N'UBURYO BW'IGENZURA	<u>TITLE X:</u> ADMINISTRATIVE ORGANS AND MEANS OF CONTROL	<u>TITRE X:</u> ORGANES ADMINISTRATIFS DU TRAVAIL ET MOYENS DE CONTROLE
<u>UMUTWE WA MBERE:</u> INZEGO Z'UBUYOBOZI BW'UMURIMO	<u>CHAPTER ONE:</u> LABOUR ADMINISTRATIVE ORGANS	<u>CHAPITRE PREMIER :</u> ORGANES ADMINISTRATIFS DU TRAVAIL
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Ubuyobozi bw'umurimo n'ubwiteganyirize bw'abakozi	<u>Section one:</u> Labour Directorate and Social Security	<u>Section première :</u> Administration du travail et de la Sécurité Sociale
<u>Ingingo ya 156:</u> Ubuyobozi bw'umurimo	<u>Article 156:</u> Labour Directorate	<u>Article 156 :</u> Administration du travail
<u>Ingingo ya 157:</u> Inshingano z'Ubugenzuzi bw'Umurimo	<u>Article 157:</u> Mission of the Labour Inspectorate	<u>Article 157:</u> Mission de l'Inspection du Travail
<u>Ingingo ya 158 :</u> Ububasha bw'Umugenzuzi w'umurimo	<u>Article 158:</u> Labour Inspector's powers	<u>Article 158:</u> Pouvoirs de l'Inspecteur du Travail

<u>Ingingo ya 159:</u> Imikorere y'Umugenzuzi w'Umurimo	<u>Article 159:</u> Functioning of Labour Inspector	<u>Article 159 :</u> Fonctionnement de l'Inspecteur du Travail
<u>Ingingo ya 160:</u> Ububasha bw'Umuyobozi w'umurimo ku byerekeye ubugenzuzi bw'umurimo	<u>Article 160:</u> Powers of the Labour Director in relation to Labour Inspection	<u>Article 160:</u> Pouvoirs du Directeur du Travail en matière d'Inspection du Travail
<u>Icyiciro cya kabiri:</u> Intumwa z'abakozi	<u>Section 2:</u> Workers' representatives	<u>Section 2 :</u> Délégués du personnel
<u>Ingingo ya 161:</u> Inshingano z'intumwa z'abakozi	<u>Article 161:</u> Mission of the workers' representatives	<u>Article 161:</u> Attributions des délégués du personnel
<u>Ingingo ya 162:</u> Amatora y'intumwa z'abakozi	<u>Article 162:</u> Election of workers' representatives	<u>Article 162:</u> Election des délégués du personnel
<u>Article 163:</u> Inama y'Igihugu y'Umurimo	<u>Article 163:</u> National Labour Council	<u>Article 163:</u> Conseil National du Travail
<u>UMUTWE WA GATATU: UBURYO BW'IGENZURA RY'IBIGO</u> <u>Icyiciro cya mbere:</u> Imenyekanisha ry'abakozi	<u>CHAPTER III: MEANS OF CONTROLLING FIRMS</u> <u>Section one:</u> Declaration of the workers	<u>CHAPITRE III : MOYENS DE CONTROLE D'ETABLISSEMENTS</u> <u>Section première :</u> Déclaration de la main d'œuvre
<u>Ingingo ya 164:</u> Imenyekanisha ry'abakozi	<u>Article 164:</u> Declaration of workers	<u>Article 164:</u> Déclaration de la main d'oeuvre
<u>Ingingo ya 165:</u> Igitabo cy'umukoresha	<u>Article 165:</u> Employer register	<u>Article 165 :</u> Tenue du registre de l'employeur
<u>Ingingo ya 166:</u> Uburyo bw'imenyekanisha	<u>Article 166:</u> Modalities of declaration	<u>Article 166:</u> Modalités de déclaration
<u>INTERURO YA CUMI NA RIMWE: IBIHANO</u>	<u>TITLE XI: PENALTIES</u>	<u>TITRE XI: PENALITES</u>
<u>Ingingo ya 167:</u> Ibihano bijyanye no gukoresha imirimo y'agahato	<u>Article 167:</u> Penalties for forced labour	<u>Article 167:</u> Pénalités pour les travaux forcés

<u>Ingingo ya 168:</u> Ibihano bijyanye no gukoresha abana imirimo mibi.	<u>Article 168:</u> Penalties for worst forms of child labour	<u>Article 168:</u> Pénalités pour les pires formes de travail des enfants
<u>Ingingo ya 169:</u> Ibihano rusange	<u>Article 169:</u> General penalties	<u>Article 169 :</u> Pénalités générales
<u>INTERURO YA CUMI NA KABIRI:</u> <u>INGINGO Z'INZIBACYUHO N'IZISOZA</u>	<u>TITLE XII:</u> TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS	<u>TITRE XII:</u> DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES
<u>Ingingo ya 170 :</u> Inzibacyuho	<u>Article 170:</u> Transitional provisions	<u>Article 170:</u> Dispositions transitoires
<u>Ingingo ya 171:</u> Ivanwaho ry'ingingo zinyuranyije n'iri tegeko	<u>Article 171:</u> Repealing of inconsistent provisions	<u>Article 171:</u> Disposition abrogatoire
<u>Ingingo ya 172:</u> Itegurwa n'isuzumwa ry'iri tegeko	<u>Article 172:</u> Drafting and consideration of this Law	<u>Article 172:</u> Initiation et examen de la présente loi
<u>Ingingo ya 173 :</u> Igihe itegeko ritangirira gukurikizwa	<u>Article 173:</u> Commencement	<u>Article 173 :</u> Entrée en vigueur

**ITEGEKO N° 13/2009 RYO KUWA
27/05/2009 RIGENGA UMURIMO MU
RWANDA**

**LAW N° 13/2009 OF 27/05/2009
REGULATING LABOUR IN RWANDA**

**LOI N°. 13/2009 DU 27/05/2009
PORTANT REGLEMENTATION DU
TRAVAIL AU RWANDA**

Twebwe, KAGAME Paul,
Perezida wa Repubulika;

We, KAGAME Paul,
President of the Republic;

Nous, KAGAME Paul,
Président de la République;

**INTEKO ISHINGA AMATEGEKO
YEMEJE, NONE NATWE DUHAMIJE,
DUTANGAJE ITEGEKO RITEYE RITYA
KANDI DUTEGETSE KO RYANDIKWA
MU IGAZETI YA LETA YA REPUBULIKA
Y'U RWANDA**

**THE PARLIAMENT HAS ADOPTED AND
WE SANCTION, PROMULGATE THE
FOLLOWING LAW AND ORDER IT TO
BE PUBLISHED IN THE OFFICIAL
GAZETTE OF THE REPUBLIC OF
RWANDA**

**LE PARLEMENT A ADOPTE ET NOUS
SANCTIONNONS, PROMULGUONS LA
LOI DONT LA TENEUR SUIT ET
ORDONNONS QU'ELLE SOIT PUBLIEE
AU JOURNAL OFFICIEL DE LA
REPUBLIQUE DU RWANDA**

INTEKO ISHINGA AMATEGEKO:

THE PARLIAMENT:

LE PARLEMENT:

Umutwe w'Abadepite, mu nama yawo yo ku wa
26 Gicurasi 2009;

The Chamber of Deputies, in its session of 26
May 2009;

La Chambre des Députés, en sa séance du 26
mai 2009;

Umutwe wa Sena, mu nama yawo yo ku wa 19
Gicurasi 2009;

The Senate, in its session of 19 May 2009;

Le Sénat, en sa séance du 19 mai 2009;

Ishingiye ku Itegeko Nshinga rya Repubulika
y'u Rwanda ryo ku wa 04 Kamena 2003, nk'uko
ryavuguruwe kugeza ubu, cyane cyane mu
ngingo zaryo, iya 5, iya 9, iya 11, iya 15, iya 16,
iya 27, iya 28, iya 35, iya 37, iya 38, iya 39, iya
62, iya 66, iya 67, iya 88, iya 89, iya 90, iya 92,
iya 93, iya 94, iya 95, iya 108, iya 190, n'iya
201;

Pursuant to the Constitution of the Republic
of Rwanda of June 4, 2003 as amended to date,
especially in its Articles 5, 9, 11, 15, 16, 27,
28, 35, 37, 38, 39, 62, 66, 67, 88, 89, 90, 92,
93,94, 95, 108, 190 and 201;

Vu la Constitution de la République du
Rwanda du 4 juin 2003 telle que révisée à ce
jour, spécialement en ses articles 5, 9, 11, 15,
16, 27, 28, 35, 37, 38, 39, 62, 66, 67, 88, 89,
90, 92, 93, 94, 95, 108, 190 et 201;

O.G. n° special of 27/05/2009

Ishingiye ku Masezerano mpuzamahanga yo kuwa 19 Ukuboza 1966, arebana n'uburengazira mu by'ubukungu, imibereho no mu by'umuco;	Pursuant to international Convention of, December 19, 1966 relating to economic, social and cultural rights;	Vu le Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 29 yo ku wa 28 Kamena 1930 yerekeye imirimo y'agahato ;	Pursuant to the International Labour Convention n° 29 of June 28, 1930 concerning Forced Labor;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 29 du 28 juin 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 87 yo ku wa 9 Nzeri 1948 yerekeye uburenganzira bwo kwishyira hamwe ku bakozi;	Pursuant to the International Labour Convention n° 87 of July 9, 1948 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 87 du 9 juillet 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 98 yo ku wa 1 Nyakanga 1949 yerekeye uburenganzira abakozi bafite bwo kwishyira hamwe no kumvikana n'abakoresha babo ku mikorere y'akazi;	Pursuant to the International Labour Convention n° 98 of July 1st, 1949 concerning the Right to Organize and Collective Bargaining;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 98 du 1 ^{er} juillet 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 100 yo ku wa 29 Kamena 1951 yerekeye umushahara umwe ku mugabo n'umugore bakora umurimo ufite agaciro kamwe;	Pursuant to the International Labour Convention n° 100 of June 29, 1951 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value.	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 105 yo ku wa 25 Kamena 1957 yerekeye guca burundu imirimo y'agahato;	Pursuant to the International Labour Convention n° 105 of June 25, 1957 concerning the Abolition of Forced Labour;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 105 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 111 yo ku	Pursuant to the International Labour Convention n° 111 of June 25, 1958	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 111 du 25 juin

wa 25 Kamena 1958 yerekeye ivangura ku murimo no ku mwuga;	concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation;	1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 123 yo ku wa 22 Kamena 1965 yerekeye imyaka ya ngombwa kugira ngo umuntu akore imirimo y'ubucukuzi bw'amabuye y'agaciro mu birombe;	Pursuant to the International Labour Convention n° 123 of June 22, 1965 concerning the Minimum Age for Admission to Underground Work in Mines;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°123 du 22 juin 1965 concernant l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku Murimo n° 138 yo ku wa 26 Kamena 1973 yerekeye imyaka ya ngombwa kugira ngo umuntu ahabwe akazi;	Pursuant to the International Labour Convention n° 138 of June 26, 1973 concerning the Minimum Age for admission to Employment;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
Ishingiye ku Masezerano y'Umuryango Mpuzamahanga wita ku murimo n° 182 yo ku wa 17 Kamena 1999 yerekeye imirimo mibi ikoreshwa abana;	Pursuant to the International Labour Convention n° 182 of June 17, 1999 concerning Worst Forms of Child Labour;	Vu la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°182 du 17 juin 1999 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants ;
Ishingiye ku Masezerano Mpuzamahanga yerekeye guca burundu ivangura iryo ari ryo ryose rikorerwa abagore yo kuwa 18 Ukuboza 1979.	Pursuant to the Convention of December 18, 1979 on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;	Vu la Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
Ishingiye ku Itegeko Ngenga n° 51/2008 ryo kuwa 09 Nzeri 2008 rigena imiterere, imikorere, n'ububasha by'inkiko cyane cyane mu ngingo zaryo, iya 77, iya 81, n'iya 82;	Pursuant to organic Law n° 51/2008 of September 9, 2008 determining the organization, functioning and jurisdiction of courts, especially in its articles 77, 81 and 82;	Vu la Loi organique n° 51/2008 du 09 septembre 2008 portant code d'organisation, fonctionnement et compétence judiciaires spécialement en ses articles 77, 81 et 82;
Ishingiye ku Itegeko teka ryo kuwa 22 Kanama 1974 rigenga ubwiteganyirize bw'Abakozi nk'uko ryahinduwe kandi ryujujwe kugeza ubu;	Pursuant to Decree law of August 22, 1974 relating to organization of social security as modified and complemented to date;	Vu le Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale telle que modifiée et complétée à ce jour ;
Ishingiye ku Itegeko n°18/2004 ryo ku wa 20 Kanama 2004 ryerekeye imiburamishirize	Pursuant to Law n° 18/2004 of June 20, 2004 relating to the civil, commercial, labor and	Vu la loi n°18/2004 du 20 juin 2004 portant code des procédures civile, commerciale,

O.G. n° special of 27/05/2009

y'imanza z'imbonezamubano, iz'ubucuruzi, administrative procedures as modified and sociale et administrative telle que modifiée et iz'umurimo n'iz'ubutegetsi, nk'uko ryahinduwe complemented to date, especially Chapter one complétée à ce jour, spécialement le Chapitre kandi ryujujwe kugeza ubu, cyane cyane mu of Title VI; premier du Titre VI ; Mutwe wa mbere w'Interuro ya VI;

Isubiye ku Itegeko n° 51/2001 ryo ku wa 30 Having revisited the law n°51/2001 of 30 Revu la Loi n°51/2001 du 30 décembre 2001 Ukubozza 2001 rishinga amategeko agenga December 2001 establishing the labor code; portant code du travail; umurimo;

YEMEJE :

ADOPTS:

ADOpte :

INTERURO YA MBERE: INGINGO RUSANGE

TITLE ONE: GENERAL PROVISIONS

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

UMUTWE WA MBERE: IBISOBANURO BY'AMAGAMBO

CHAPTER ONE: DEFINITION OF TERMS

CHAPITRE PREMIER : DEFINITION DES TERMES

Ingingo ya mbere: Ibisobanuro by'amagambo

Article One: Definition of terms

Article premier : Définition des termes

Muri iri tegeko, amagambo akurikira afite ibi bisobanuro:

As used in this Law, the following terms shall have the meanings indicated herein:

Au sens de la présente loi, les termes repris ci-après ont la signification suivante:

1. **Amasezerano rusange:** amasezerano yanditse arebana n'uburyo umurimo ukorwa cyangwa arebana n'inyungu rusange;

1. **Collective Agreement:** written agreement relating to the terms and conditions of employment or any other mutual interest;

1. **Convention collective :** accord écrit relatif aux termes et conditions d'emploi ou toute autre question d'intérêt mutuel ;

2. **Amasezerano y'akazi :** amasezerano yanditse cyangwa atanditse umuntu agirana n'undi mu gihe yemeye kumukorera agamije kubona igihembo;

2. **Contract of employment:** any contract, either oral or written, by virtue of which a person agrees to work for an employer in return for pay;

2. **Contrat de travail :** accord oral ou écrit par lequel un individu s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne moyennant rémunération;

3. **Gufunga ikigo :** Kwangira abakozi gukora

3. **Lock-out:** the refusal by one or several

3. **Lock-out:** refus par un ou plusieurs

biturutse ku mukoresha umwe cyangwa benshi, bigamije gutuma abo bakozi cyangwa ab'undi mukoresha bemera, bahindura cyangwa bareka ibyo basaba;

4. **Guhagarika imirimo :** ihagarikwa ry'akazi ku gice cy'abakozi cyangwa ku bakozi bose, cyangwa ikererwa ku kazi bigamije guhatira umukoresha cyangwa irindi shyirahamwe umukoresha arimo, kwemera, guhindura cyangwa kureka icyemezo runaka;

5. **Ibikorwa bidahungabanywa :** Ibikorwa bidashobora guhagarikwa hatitawe ku miterere bwite cyangwa rusange y'ubikora. Ibyo bikorwa bigamije gutuma uburenganzira bw'ibanze bw'abandi budahungabanywa, nk'uburenganzira bwo kubaho, uburenganzira ku buzima bwiza, uburenganzira ku bwigenge n'umutekano, uburenganzira bwo kujya aho ushaka, uburenganzira bwo guhererekanya amakuru no kumenya akenewe;

6. **Ihohoterwa mu bitekerezo ku kazi :** ibikorwa byose by'itotezwa ku murimo byaba bituruka imbere mu kigo cyangwa hanze yacyo byerekanwa n'imyitwarire, amagambo, iterabwoba, inyandiko zitagira ba nyirazo bigamije gutuma agaciro umukozi ku kazi, kwangiza isura y'umurimo we no gutuma adashobora gukora neza;

employers to allow one or several workers to work with a purpose to force such workers or those of another employer to accept, modify or abandon their claims;

4. **Strike:** interruption of work or late arrival for work by some or all workers with a purpose to oblige the employer or any other organization to which the employer is affiliated to accept, modify or abandon a certain decision;

5. **Indispensable services:** services that cannot be interrupted regardless of the service provider's public or private nature. Such services are meant to safeguard people's basic rights and freedoms such as the rights to life, health, freedom and security, freedom of circulation, and freedom of communication and information;

6. **Moral harassment at work:** Abusive behavior of any origin, external or internal to the company or institution, made evident by behavior, speech, intimidation or anonymous written communications aiming at or resulting in the breach of a worker's personality and dignity in the course of the carrying out their work liable to endanger

O.G. n° special of 27/05/2009

employeurs, de fournir du travail aux employés en vue de les contraindre d'accepter, de modifier ou d'abandonner leurs revendications ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur;

4. **Grève :** interruption partielle ou totale ou le retard du travail par l'ensemble ou une partie des travailleurs lorsque l'interruption ou le retard a pour objet d'obliger l'employeur ou tout autre organisation patronale à laquelle l'employeur est affilié, à accepter, modifier ou abandonner une décision quelconque;

5. **Services indispensables :** prestations, indépendamment du caractère public ou privé du prestataire, dont le fonctionnement doit être maintenu pour préserver les droits et libertés fondamentaux de la personne tels que le droit à la vie, à l'intégrité physique et à la protection de la santé, la liberté et la sécurité, la libre circulation, la liberté de communication et de l'information ;

6. **Harcèlement moral au travail :** tout acte de harcèlement au travail de toute origine, externe ou interne à l'entreprise qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des intimidations et des écrits anonymes ayant pour objet d'affecter la dignité d'un travailleur

his/her job and create an offensive work environment;

sur le lieu de travail, de mettre en péril son emploi et constituer un obstacle à sa performance ;

7. **Ihohoterwa rishingiye ku gitsina:** Igikorwa icyo ari cyo cyose gikorwa umuntu haba ku mubiri, mu mitekerereze, ku myanya ndangagitsina no ku mutungo kubera ko ari uw'igitsinagore cyangwa uw'igitsinagabo. Icyo gikorwa kimuvutsa uburenganzira bwe kandi kikamugiraho ingaruka mbi.
7. **Gender based violence:** any kind of physical, psychological or sexual gestures or actions directed at a person or an assault on their property on the grounds of their sex. Such action or gesture deprives them of their rights and negatively affects them.
7. **Violence basée sur le genre :** tout acte de nature pshyique, psychique ou sexuelle à l'encontre d'une personne ou de nature à porter atteinte à ses biens en raison de son sexe. Cet acte a pour effet de porter atteinte aux droits de la personne et d'affecter son intégrité;
8. **Ikiruhuko kidasanzwe:** igihe umukozi asiba ku kazi abihereye uruhushya n'umukoresha;
8. **Occasional leave:** the period of absence of the worker allowed by his/ her employer and for which full salary is paid out;
8. **Congé occasionnel :** période d'absence du travailleur autorisée par son employeur et rémunéré à plein salaire ;
9. **Imirimo y'agaciro kangana:** imirimo isa hatitawe ku mubare n'imiterere by'ibiyitandukanya kandi isaba ubumenyi, ubushobozi n'inshingano zishobora kugereranywa ndetse n'uburyo ikorwamo bushobora kugereranywa;
9. **Works of equal value:** a works that are similar in spite of the number and nature of the observed differences and which requires similar knowledge, competences and responsibilities and the manner they are executed is similar;
9. **Travaux de valeur égale:** travaux similaires sans tenir compte du nombre et de la nature des différences constatées et qui exigent des connaissances, compétences, responsabilités comparables et de la manière dont ils sont exécutés peut être comparable;
10. **Imishyikirano rusange:** Ibiganiro biba hagati y'uruhande rw'umukoresha umwe cyangwa benshi n'uruhande rw'abahagarariye sendika imwe cyangwa nyishi zanditse, bikaba bishobora kubera ku rwego rw'igihugu, urw'ibyiciro by'imirimo isa cyangwa urw'ibigo by'imirimo;
10. **Collective negotiation:** discussions between one or several employers and representatives of one or several registered trade unions that can take place at national level or at the levels of categories of similar professions or service firms;
10. **Négociation collective:** discussions entre un ou plusieurs employeurs et des représentants d'un ou de plusieurs syndicats qui peuvent se tenir au niveau national ou au niveau des catégories de professions similaires ou des entreprises de services ;
11. **Impaka :** ukutumvikana bishingiye ku
11. **Dispute:** any disagreement relating to legal
11. **Différend :** tout désaccord relatif à

- gikorwa cyakozwe cyangwa kutubahiriza amategeko biba hagati y'umukoresha cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha ku ruhande rumwe, n'umukozi cyangwa sendika y'abakozi ku rundi ruhande kandi bishingiye ku murimo;
12. **Impaka rusange z'umurimo** : ni impaka zivutse hagati y'umukoresha umwe cyangwa benshi ku ruhande rumwe n'itsinda ry'abakozi cyangwa abakozi bose ku rundi ruhande, igihe izo mpaka zerekeye imikorere y'imirimo kandi zabangamiye imikorere myiza cyangwa umutekano mu kigo;
13. **Impaka zihariye z'umurimo** : ni impaka zivutse hagati y'umukozi n'umukoresha we, cyangwa hagati y'abakozi benshi n'umukoresha wabo, ariko zitewe n'ikibazo cyavutse mu iyubahiriza ry'amasezerano y'umurimo buri mukozo yagiranye n'umukoresha we, kandi ingingo y'ayo masezerano ikurura impaka ishobora kuba atari imwe ku bakozzi bose;
14. **Impuzamasendika**: Ihuriro ry'amasendika yemewe n'amategeko;
15. **Inshingano z'umuryango**: inshingano umukozi afitiye umubyeyi we, uwo bashakanye, abana be cyangwa undi muntu umukozi areberera byemewe n'amategeko;
- or factual matters between an employer or an organization of employers on one hand, and a worker or a trade union on the other hand, relating to labor relations;
12. **Collective labor dispute**: a disagreement between one or several employers on one hand, and on the other hand, some or all workers where the disagreement arises in relation to labor conditions and jeopardize the smooth running or the social peace of the institution;
13. **Individual labor dispute**: a disagreement between a worker and his/her employer, or between several workers and their employer, but for motives relating to non observation of a clause of a labor contract which binds each worker and his/her employer, where this clause is likely to vary from one worker to another;
14. **Trade union federation**: an umbrella organization of registered trade unions;
15. **Family responsibility**: a worker's responsibility with regard to his/her parents, spouse, children or any other worker's lawful dependent;
- une question de droit ou de fait entre un employeur ou une organisation d'employeurs d'une part, et un travailleur ou une organisation syndicale des travailleurs d'autre part, ledit désaccord étant relatif aux conditions de travail ;
12. **Différend collectif du travail** : différend survenant 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 ;
13. **Différend individuel du travail** : différend survenant 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 ;
14. **Fédération des organisations syndicales** : collectif des organisations syndicales agréées;
15. **Responsabilité familiale** : responsabilité d'un travailleur à l'égard de ses parents, de son conjoint, de ses enfants ou de tout autre personne dont il est tuteur légal ;

16. **Ishami ry'ikigo** : itsinda ry'abantu bakorera ahantu hamwe kandi hazwi rishamikiye ku kigo. Ikigo gishobora kugira amashami menshi ayoborwa n'umukoresha umwe;
17. **Ishyirahamwe ry'abakoresha**: ishyirahamwe ry'abakoresha bakora umurimo umwe, imyuga isa cyangwa imirimo yenda gusa, rigamije gusa kwiga no kurengera uburenganzira n'inyungu zaryo mu by'ubukungu n'imibereho myiza;
18. **Ishyirahamwe ry'abakoresha ryanditswe**: Ishyirahamwe ry'abakoresha ryemewe hakurikijwe ingingo zikubiye muri iri tegeko;
19. **Ku kazi**: aho abakozi bakorera. Iyo umukoresha akora cyangwa ayobora imirimo ibiri itandukanye idafite aho ihuriye bitewe n'uko ingana n'icyo igamije, buri murimo ufatwa nko ku kazi hihariye. Ku kazi kandi hashobora kuba mu rugendo, n'aho umukozi akorera igihe ari mu butumwa;
20. **Kunga**: guhuza impande zishyamiranye no kuzigira inama;
16. **Company's establishment**: a group of persons working together in a fixed location under the company's supervision. A company may have several establishments under the supervision of the same employer;
17. **Employers' professional organisation**: an association of employers executing similar or related professions with the exclusive purpose of studying and defending their economic, and social interests;
18. **Registered employers' professional organisation**: an employer's professional organisation which is authorized under the provisions of this law;
19. **Workplace**: places where workers carry out their services. Where an employer carries out or directs two or several operations that are independent due to their size or mission each of these operations constitutes a separate workplace. A workplace may also be a place where one travels to or where the worker performs his/her functions while on mission;
20. **Conciliation**: mediation between litigant parties and formulation of a consultative opinion;
16. **Etablissement d'une entreprise** : groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé et attaché à une entreprise. Une entreprise peut se doter de plusieurs établissements placés sous une direction unique;
17. **Organisation patronale**: association 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;
18. **Organisation d'employeurs enregistrée** : organisation d'employeurs reconnue conformément aux dispositions de la présente Loi ;
19. **Lieu de travail** : lieu d'exécution du travail. Si un employeur effectue ou dirige deux opérations qui sont indépendantes les unes des autres en raison de leur taille ou de leur mission, chacune de ces opérations constitue un lieu de travail séparé. Le lieu de travail peut également désigner le lieu où s'effectue le voyage ou la mission de service du travailleur ;
20. **Conciliation** : médiation des parties au différend et formulation d'un avis consultatif ;

21. **Kwirukanwa nta mpamvu:** guhagarika amasezerano y'akazi bikoze n'umukoresha nta mpamvu igaragara cyangwa hadakurikijwe uburyo bwateganyijwe n'amategeko;
21. **Unfair dismissal:** termination of employment contract by the employer without justifiable reason or observance of procedures established by law;
21. **Licenciement abusif:** toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sans motif légitime ou sans respect des procédures établies par la loi;
22. **Sendika:** ishyirahamwe ry'abakozi bakora umurimo umwe, imyuga isa cyangwa imirimo yenda gusa, rigamije gusa kwiga no kurengera uburenganzira n'inyungu zaryo mu by'ubukungu n'imibereho myiza;
22. **Trade union :** an association of workers executing similar or related professions with the exclusive purpose of studying and defending their economic, and social interests;
22. **Syndicat des travailleurs:** association de travailleurs exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes et qui a exclusivement pour objet l'étude et la défense de leurs intérêts économiques et sociaux ;
23. **Sendika ifite ububasha:** Sendika yemewe mu kigo mu gihe ariyo yonyine ihari cyangwa yiganje mu gihe ari nyinshi;
23. **Authorized trade union:** A trade union authorized within an enterprise in case of a single trade union or a majority trade union where there are several trade unions in the same enterprise;
23. **Organisation syndicale habilitée:** organisation syndicale agréée au sein d'une entreprise lorsqu'elle est unique ou qu'elle est la plus représentative par rapport à d'autres organisations syndicales présentes dans l'entreprise;
24. **Sendika yanditswe:** ishyirahamwe ry'abakozi ryemewe hakurikijwe ingingo zikubiye muri iri tegeko;
24. **Registered trade union:** an association of workers recognized under the terms of this Law;
24. **Organisation syndicale enregistrée :** organisation de travailleurs reconnue conformément aux dispositions de la présente Loi ;
25. **Ubwigenge bwa sendika:** kuba sendika y'abakozi ifite ubwigenge bivuga ko itashinzwe, idategekwa n'umukoresha, itagenerwa yonyine inkunga mu ngengo y'imari ya Leta. Nta na rimwe sendika yemerewe kwivanga mu bikorwa bya politiki;
25. **Trade union independence:** means that the trade union was not established or run by the employer or does not receive budget support from the Government. The trade union shall not interfere with political activities;
25. **Indépendance du syndicat des travailleurs:** signifie que le syndicat ne doit avoir été ni créé ni dominé par l'employeur ou financé par le budget de l'Etat. Dans tous les cas, le syndicat doit être apolitique ;
26. **Ubwigenge bw'ishyirahamwe ry'abakoresha:** kuba ishyirahamwe ry'abakoresha rifite ubwigenge bivuga ko
26. **Employers' professional organization independence:** means the employers' professional organization was not
26. **Indépendance de l'organisation patronale:** signifie que l'organisation patronale ne doit avoir été ni créée ni

ritashinzwe na Leta, ridategekwa, ritagenerwa ryonyine inkunga mu ngengo y'imari na Leta. Ntirigomba kubona kandi indi nkunga bigaragara ko yabangamira ubwigenge bwaryo;

27. Ufite ubumuga: umuntu wese wavutse adafite ubushobozi bujyanye n'ubuzima nk'ubw'abandi cyangwa wabutakaje biturutse ku ndwara, impanuka, intambara, cyangwa izindi mpamvu zishobora gutera ubumuga bigatuma adashobora gukora neza akazi runaka;

28. Uguhagarika akazi by'igihe gito kubera impamvu za tekini: uguhagarika akazi muri rusange ku bakozi bose b'ikigo cyangwa igice kimwe cyabo bitewe n'impanuka cyangwa impamvu irenze ubushobozi bwacyo, cyangwa ubukungu butifashe neza;

29. Umugore: umuntu wese w'igitsina gore, hatitawe ku myaka ye y'amavuko, ubwenehugu, ubwoko cyangwa imyemerere y'idini, yaba yarashatse cyangwa atarashatse;

30. Umuhuza: umuntu wese wabiherewe uburenganzira, hakurikijwe ingingo z'iri tegeko, uhuza impande zifitanye impaka rusange akazifasha kuzikemura;

established or run by Government, does not receive budget support from Government. It may in no way benefit from any other support that could jeopardize its independence;

27. Disabled person : any person born with impairments or who acquired them through illness, accident, war or other potential causes of impairment leading to the loss of capacity to properly carry out a certain duty;

28. Lay-off: total or partial collective interruption of work by the enterprise's workers resulting from either accidental reasons or circumstances beyond one's control, or from unfavorable economic situation;

29. Woman: any female person, regardless of her age, nationality, race or religious beliefs, whether married or not;

30. Arbitrator: one or several persons designated in accordance with the provisions of this Law, to resolve collective labour disputes arising between the parties;

dominée par l'Etat ou bénéficiaire des dotations budgétaires de l'Etat. Elle ne doit en aucun cas bénéficier de toute autre assistance susceptible de nuire à son indépendance ;

27. Personne handicapée : toute personne née avec une déficience ou atteinte d'une déficience à la suite d'une maladie, d'un accident, d'une guerre ou d'autres causes potentielles de déficience limitant sa capacité à exercer un quelconque emploi;

28. Chômage technique : interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable ;

29. Femme : toute personne de sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, son état civil;

30. Arbitre : toute personne spécialement désignée en vertu des dispositions de la présente loi pour trancher un différend collectif de travail survenu entre les parties ;

- 31. Umukoresha:** umuntu wese ku giti cye, ubwibumbe bw'abantu, ikigo cya Leta cyangwa se ibigo byayo, cyangwa icyigenga bakoresha umukozi umwe cyangwa benshi ku buryo buhoraho cyangwa budahoraho;
- 31. Employer:** any physical or moral, public or private person that employs one or several workers, even in a discontinuous way;
- 31. Employeur :** toute personne physique ou morale, de droit public ou privé qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs, même de façon discontinue ;
- 32. Umukozi :** umuntu wese wemeye gukorera undi ku gihembo agategekwa nawe cyangwa se ubwibumbe bw'abantu, agakoresha na Leta cyangwa undi mukoresha wigenga;
- 32. Worker:** any person who commits him/herself to put his/her professional activity in return for payment under the direction and authority of another physical or moral, public or private person;
- 32. Travailleur :** 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 ;
- 33. Umukozi uhoraho:** umukozi uhabwa akazi mu gihe kizwi cyangwa kitazwi ariko umaze nibura amezi atandatu akurikiranye akorera umukoresha umwe;
- 33. Permanent worker:** a worker hired for a fixed-term or an unspecified period that lasts more than six (6) consecutive months with the same employer;
- 33. Travailleur permanent :** travailleur engagé pour une durée indéterminée ou déterminée mais excédant six (6) mois consécutifs chez le même employeur ;
- 34. Umukozi wa nyakabyizi:** umukozi ukoreshwa umunsi ku munsi;
- 34. Daily worker:** a worker hired on a day to day basis;
- 34. Travailleur journalier :** travailleur engagé au jour le jour ;
- 35. Umukozi w' ibihe by'umwaka:** umukozi ukoreshwa mu gihe gito kugira ngo akore akazi gasanzwe mu bihe by'akazi kenshi;
- 35. Seasonal worker:** a worker hired for a short period of time to accomplish routine tasks during a productive period;
- 35. Travailleur saisonnier :** travailleur engagé pour une période de courte durée et à des tâches habituelles de l'entreprise pendant les saisons de grande charge de travail ;
- 36. Umukozi w'igihe gito:** umukozi ukoreshwa mu gihe gito kugira ngo akore akazi gasanzwe ka buri muni bidashobora kurenza amezi atandatu akurikiranye;
- 36. Temporary worker:** a worker hired for a short period of time not exceeding six (6) consecutive months to carry out regular activities;
- 36. Travailleur temporaire :** tout travailleur engagé pour une période de courte durée ne dépassant pas six (6) mois consécutifs et effectuant des tâches habituelles ;

- 37. Umukozi wo mu mirimo idasanzwe:** umukozi ukoreshwa ngo akore akazi runaka mu gihe gito, kandi ako kazi katajyanye n'ibikorwa bihoro bisanzwe by'ikigo;
- 37. Casual worker:** a worker hired quite temporarily and during a limited period of time to achieve and accomplish a specific task, which is not directly included in the normal activities of the enterprise;
- 37. Travailleur occasionnel :** travailleur engagé pour une période de courte durée afin d'accomplir une tâche déterminée mais qui n'est pas directement en rapport avec les activités normales de l'entreprise ;
- 38. Umukozi wo mu mirimo itanditse :** umukozi ukora imirimo idafite amategeko ayigenga ukorera ikigo cyangwa umuntu bitanditswe mu gitabo cy'ubucuruzi cyangwa mu buyobozi nk'abakoresha;
- 38. Informal sector worker:** a worker who performs informal activities and who works for a company or an individual that is not registered as employer in the commercial register or with authorities;
- 38. Travailleur du secteur informel :** travailleur qui occupe un emploi informel dans une entreprise ou chez une personne physique non inscrite au registre du commerce ou auprès d'une autorité locale comme employeur ;
- 39. Umurimo w'agahato:** umurimo uwo ari wo wose ukozwe n'umuntu atabishaka kandi ashyizweho imbaraga cyangwa akangishwa ibihano igihe adakoze ibyo asabwa;
- 39. Forced labour:** any work the worker performs against his/her will and by force or under pressure or threat that some punishments await him/her if he/ she does not perform it;
- 39. Travail forcé :** 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 ;
- 40. Umurimo wo mu muryango:** umurimo wose ukozwe n'umugabo cyangwa umugore, abo bakomokaho n'ababakomokaho cyangwa abo barera bakora ibikorwa by'ubuhinzi n'ubworozi, iby'ucuruzi, n'iby'inganda ariko ari iby'umuryango;
- 40. Family labour:** every work carried out by the husband or wife, ascendants, descendants and wards engaged in agricultural, breeding, commercial and industrial activities for the benefit of the family;
- 40. Main-d'œuvre familiale :** tout travail effectué par l'époux ou l'épouse, leurs ascendants, descendants ou enfants à charge exerçant les activités d'agriculture et d'élevage, commerciales et industrielles mais pour le compte de la famille ;
- 41. Umunsi w'ikiruhuko:** umunsi abakozi badakora kandi byemewe n'itegeko.
- 41. Public holiday:** any non-working day listed and declared as such by the law;
- 41. Jour férié:** toute journée chômée répertoriée et déclarée comme telle par la loi.
- 42. Umushahara :** amafaranga yose ahabwa cyangwa agombwa umukozi kubera akazi aba yakoze;
- 42. Remuneration:** the total amount of payments made or owed to a worker as a result of his/her job;
- 42. Rémunération:** montant total de tous les paiements versés ou dus à un travailleur en raison du travail

43. **Umushahara w'ibanze:** amafaranga umukozi ahabwa kubera akazi aba yakoze mu masaha y'akazi yagenwe hatarimo andi mashimwe;
43. **Basic salary:** an amount of money paid to a worker for the job performed during ordinary working hours, but which does not include various allowances and bonuses;
43. **Salaire de base :** paiement versé à un travailleur en contrepartie du travail effectué durant les heures ordinairement prestées, mais ceci n'inclut pas les diverses indemnités et primes.
44. **Umuryango :** abantu bafitanye isano n'umukozi bagizwe n'uwo bashakanye hakurikijwe amategeko, umwana umwe cyangwa benshi n'iyi yaba uwakiriwe mu muryango hakurikijwe amategeko, ababyeyi, musaza cyangwa mushiki, ba sekuru na nyirakuru b'umukozi;
44. **Family:** worker's related persons including his or her spouse, one or several children whether born to him/her or legally adopted, parents, sister or brother, grand-parents;
44. **Famille :** personnes ayant un lien avec le travailleur y compris son conjoint, un ou plusieurs enfants, qu'ils soient légitimes ou adoptifs, ses parents, frères ou sœurs et grands-parents ;
45. **Umwana :** umuntu wese uri muni y'imyaka cumi n'umunani (18) y'amavuko;
45. **Child:** any human being below the age of eighteen (18) years;
45. **Enfant:** tout être humain âgé de moins de dix huit (18) ans ;
46. **Urugaga rw'amasendika:** Ihuriro ry'impuzamasendika zemewe n'amategeko;
46. **Trade union confederation:** an umbrella organization of registered trade union federations;
46. **Confédération des organisations syndicales :** organisation faîtière des organisations syndicales agréées ;
47. **Urugaga rw'Amashyirahamwe y'abakoresha:** Ihuriro ry'impuzamashyirahamwe y'abakoresha.
47. **Confederation of employers' organizations:** an umbrella organization of employers' federations.
47. **Confédération des organisations d'employeurs :** union des fédérations des organisations d'employeurs.

UMUTWE WA KABIRI : IBIREBWA N'IRI TEGEKO

Ingingo ya 2 : Ibyo iri tegeko rireba

Iri tegeko rigena imikoranire y'akazi hagati y'abakozi n'abakoresha ndetse n'imikoranire

CHAPTER II: SCOPE OF APPLICATION

Article 2: Scope of application

This law governs labour relations between workers and employers as well as between the

CHAPITRE II :CHAMP D'APPLICATION

Article 2 : Champ d'application

La présente loi est applicable aux relations de travail entre travailleurs et employeurs ainsi

O.G. n° special of 27/05/2009

hagati y'abakoresha n'abitoza cyangwa abimenyereza umwuga bishingiye ku masezerano.

latter and the apprentices or the trainees under their authority as per contract.

qu'entre ces derniers et les apprentis ou les stagiaires régis par un contrat.

Ingingo ya 3 : Abo iri tegeko ritareba

Umuntu wese ugengwa na sitati rusange cyangwa yihariye y'abakozi ba Leta mu Rwanda ntarebwa n'iri tegeko keretse ibyagenwa n'amateka ya Minisitiri w'Intebe.

Article 3: Exclusion from the scope of application

Every person employed under the general statutes for the Rwanda public service or every person under specific statutes shall not be subjected to the provisions of this law, except for matters that may be provided for by Prime Minister's orders.

Article 3 : Exclusion du champ d'application

Toute personne régie par le statut général ou particulier des agents de la fonction publique rwandaise n'est pas soumise aux dispositions de la présente loi à l'exception des matières qui pourraient être déterminées par Arrêtés du Premier Ministre.

Ukora ibikorwa by'ubuhinzi n'ubworozi, iby'ubucuruzi n'inganda by'umuryango ntarebwa n'iri tegeko keretse ku byerekeye ubuzima n'umutekano ku kazi ndetse n'imirimo ibujijwe abana n'abagore batwite cyangwa abonsa.

The person dealing with family agricultural, breeding, commercial or industrial activities shall not be subjected to the provisions of this law, except for provisions relating to health and safety at workplace as well as to prohibitions for child labour and for pregnant or breastfeeding women.

La main-d'œuvre agricole, d'élevage commerciale et industrielle familiale n'est pas soumise aux prescriptions de la présente loi, à l'exception des dispositions en matière de sécurité et santé au travail et de travaux interdits aux enfants et femmes enceintes ou allaitantes.

Umukozi wo mu mirimo itanditse ntarebwa n'iri tegeko keretse ku bijyanye n'ubwiteganyirize bw'abakozi, kwibumbira mu ma sendika ndetse n'ibirebana n'ubuzima n'umutekano wabo ku kazi.

The informal sector worker is not subjected to provisions of this law, except for issues relating to social security, the trade union organizations and those relating to health and safety at workplace.

Le travailleur du secteur informel n'est pas soumis aux dispositions de la présente loi à l'exception des matières relatives à la sécurité sociale, aux organisations syndicales et celles relatives à la santé et sécurité au travail.

UMUTWE WA GATATU: UBURENGANZIRA BW'IBANZE

CHAPTER III: FUNDAMENTAL RIGHTS

CHAPITRE III: DROITS FONDAMENTAUX

Icyiciro cya mbere: Ibuzwa ry'imirimo y'abana

Section one: Child labour Prohibition

Section première: Interdiction du travail des enfants

Ingingo ya 4: Umurimo w'abana

Article 4: Child labour

Article 4: Travail des enfants

Umwana ntashobora gukoreshwa nk'umukozi cyangwa se uwimenyereza umwuga mbere y'uko yuzuzwa imyaka cumi n'itandatu (16).

It is prohibited to employ a child in any company, even as apprentice, before the age of sixteen (16).

L'enfant ne peut être employé dans aucune entreprise, même comme apprenti, avant l'âge de seize (16) ans révolus.

Hagati y'imyaka cumi n'itandatu (16) na cumi n'umunani (18) umwana ashobora gukoreshwa nk'umukozi hakurikijwe ingingo ya 5, iya 6 n'ya 7 z'iri tegeko.

A child aged between sixteen (16) and eighteen (18) may be employed under the provisions of articles 5, 6 and 7 of this law.

L'enfant d'un âge compris entre seize (16) et dix-huit (18) ans peut être employé conformément aux dispositions des articles 5, 6 et 7 de la présente loi.

Ingingo ya 5: Ikiruhuko cy'umwana

Article 5: Child's rest

Article 5: Repos de l'enfant

Ikiruhuko cy'umwana hagati y'ibihe bibiri by'akazi ntikigomba kujya munsu y'amasaha cumi n'abiri(12) akurikiranye.

The rest between two working periods for a child shall be of a minimum duration of twelve (12) consecutive hours.

Le repos de l'enfant entre deux périodes de travail doit avoir une durée minimum de douze (12) heures consécutives.

Ingingo ya 6: Imirimo ibujijwe ku bana

Article 6: Prohibited work for children

Article 6: Travail interdit aux enfants

Umwana agomba gukoreshwa umurimo ashoboye. Umwana ntashobora gukoreshwa mu mirimo ikorwa nijoro, ivunanye cyangwa iyagira ingaruka mbi ku buzima bwe, imyigire n'imyitwarire bye.

The child shall be subject to the work which is proportionate to his/her capacity. The child cannot be employed in the nocturnal, laborious, unsanitary or dangerous services for his/her health as well as his/her education and morality.

Il est interdit de faire effectuer, par un enfant, un travail disproportionné à ses capacités. L'enfant ne peut pas être employé aux travaux nocturnes, pénibles, insalubres ou dangereux tant pour sa santé que pour sa formation et sa moralité.

Ingingo ya 7: Uruhare rw'umugenzuzi w'umurimo

Article 7: Labour Inspector's role

Article 7: Rôle de l'Inspecteur du Travail

Umugenzuzi w'umurimo ashobora gusabira

The labor inspector can request for the

L'inspecteur du travail peut requérir l'examen

O.G. n° special of 27/05/2009

umwana gukorerwa isuzumwa n'umuganga wemewe na Leta kugira ngo hagaragazwe niba umurimo akora utarenze imbaraga ze cyangwa ko utangiza ubuzima bwe. Abantu bose kandi babifitemo inyungu bafite uburenganzira bwo gusaba ko iri suzuma rikorwa.

Iyo bigaragaye ko ibivugwa mu ngingo ya gatandatu bitubahirijwe, amasezerano y'akazi araseswa umwana agahabwa amafaranga y'integuza.

Icyiciro cya 2 : Imirimo y'agahato

Ingingo ya 8: Ibuswa ry'imirimo y'agahato

Ni icyaha guteza, kwemera, gutegeka no gutuma habaho mu buryo butaziguye cyangwa buziguye imirimo y'agahato iyo ari yo yose.

Nyamara umurimo w'agahato ntibivuze:

1. umurimo wose ukozwe hakurikijwe amategeko agenga gukora imirimo itegezwe y'igisirikare;
2. umurimo wateguwe ukanakorwa hagamijwe kwigisha uburere mboneragihugu no gukunda igihugu;

examination of the children by a recognised doctor, in order to verify if the work with which they are entrusted is neither beyond their strengths and or harmful to their health. Also this examination may be requested for by all those parties interested in the matter.

Where it is established that the provisions of article 6 of this law are not complied with, the child's employment contract shall be terminated and notice allowance be paid to the child.

Section 2: Forced works

Article 8: Prohibition of forced works

It shall be an offence to cause, to provoke, to allow or to impose, directly or indirectly, forced works whatsoever.

However, forced labor shall not include:

1. Any kind of work executed in accordance with the law governing military service;
2. Any kind of work executed for the purpose of implementing the civic education ;

d'un enfant par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont il est chargé n'excède pas ses forces et ne nuit pas à sa santé. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

En cas de constat de violation des dispositions de l'article 6, le contrat de travail est résilié et une indemnité de préavis accordée à l'enfant.

Section 2: Travaux forcés

Article 8: Interdiction des travaux forcés

Constitue une infraction le fait pour toute personne de causer, de provoquer, de permettre ou d'imposer, directement ou indirectement, des travaux forcés de quelque nature que ce soit.

Toutefois le terme « travail forcé » ne comprend pas:

1. tout travail ou service effectué en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux purement militaires;
2. tout travail ou service prévu ou effectué en vue d'une formation à caractère purement civique et patriotique;

3. umurimo wose ukozwe mu rwego rw'inshingano umunyarwanda wese afitiye igihugu cy'e ;
4. umurimo wose utegetswe umuntu hakurikijwe icyemezo cy'urukiko kandi ugenzurwa n'urwego rwa Leta rubifitiye ububasha ;
5. umurimo wose utegetswe umuntu mu gihe ari ngombwa kandi byihutirwa nko mu gihe cy'intambara cyangwa se ibiza.

3. Any kind of work or service which is part of the normal civic obligations of the citizens of Rwanda;
4. Any kind of work or service required of a person according to a decision of the court and which is executed under the responsibility and control of a public institution or authority;
5. Any work or service required in case of an emergency such as during the time of war or disaster.

O.G. n° special of 27/05/2009

3. tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens envers la patrie;
4. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire et réalisé sous le contrôle d'une institution ou d'une autorité publique compétente;
5. tout travail ou service exigé en cas de force majeure² d'urgence telle que la guerre ou une catastrophe.

Icyiciro cya gatatu: Kurinda abakozi ihohoterwa cyangwa kubuzwa amahwemo

Section 3: Protection of workers against violence or harassment

Section 3: Protection des travailleurs contre la violence ou le harcèlement

Ingingo ya 9: Ibuzwa ry'ihohoterwa rishingiye ku gitsina

Article 9: Prohibition of Gender based violence

Article 9: Interdiction de la violence basée sur le genre

Birabujijwe guhohotera umukozi uwariwe wese bishingiye ku gitsina cyangwa se kumubuza amahwemo mu buryo buziguye cyangwa butaziguye byose mu rwego rw'akazi.

It shall be forbidden to directly or indirectly subject a worker to gender based violence or moral harassment within the context of work.

Il est interdit d'exercer les violences basées sur genre ou de harceler directement ou indirectement, une personne, et ce dans le cadre de son emploi.

Ingingo ya 10: Ukureka akazi kw'uwahohotewe

Article 10: Resignation in case of violence

Article 10 : Démission en cas de violence

Ukureka akazi kw'umukozi wakorewe ihohoterwa n'umukuriye ku kazi bifatwa nko kwirukanwa nta mpamvu.

The resignation of a worker who is victim of violence by his/her supervisor is considered as an unfair dismissal.

La démission d'un travailleur victime d'une action de violence par son supérieur est considérée comme un licenciement abusif.

Ingingo ya 11: Ibuzwa ryo guhanwa mu gihe cy'ihohoterwa

Article 11: Prohibition of punishment in case of violence

Article 11 : Interdiction de sanction en cas de violence

Nta mukozi ushobora guhanwa kubera ko

No worker shall be dismissed for having

Aucun travailleur ne peut être sanctionné pour

yavuze cyangwa yatanze ubuhamya ku ihohoterwa.

reported or testified on violence.

avoir relaté ou témoigné des agissements de violence.

Icyiciro cya kane: Kubuza ivangura mu kazi

Section 4: Prohibition of discrimination in work matters

Section 4 : Interdiction de discrimination en matière d'emploi

Ingingo ya 12 : Ibibujijwe

Article 12: Non discrimination criteria

Article 12 : Critères de non discrimination

Birabujijwe gukora ivangura mu kazi mu buryo butaziguye cyangwa buziguye iyo rigamije kubuza umukozi amahirwe cyangwa umushahara bingana n'iby'abandi cyane cyane iyo rishingiye kuri ibi bikurikira :

It shall be forbidden to directly or indirectly make any discrimination aiming at denying the worker the right to equal opportunity or to the salary especially when the discrimination is based upon the following:

Il est interdit d'opérer, directement ou indirectement, des discriminations au cours de l'emploi visant à priver le travailleur de l'égalité des chances ou de traitement lorsque une telle discrimination est basée notamment sur :

1. ubwoko, ibara ry'uruho, inkomoko;
2. igitsina, kuba yarashatse cyangwa atarashatse cyangwa se inshingano ze z'umuryango;
3. idini, ukwemera cyangwa ibitekerezo bya politiki;
4. urwego agezemo mu bukungu cyangwa imibereho ;
5. Igihugu cy'inkomoko;
6. Ubumuga;
7. Ugutwita mu gihe cyahise, ikiriho n'ikizaza;
8. Irindi vangura iryo ari ryo ryose.

1. Race, color, or origin;
2. sex, marital status or family responsibilities;
3. religion, beliefs or political opinions;
4. social or economic conditions;
5. country of origin;
6. disability;
7. previous, current or future pregnancy;
8. any other type of discrimination.

1. la race, la couleur, l'origine ;
2. le sexe, l'état civil ou les responsabilités familiale;
3. la religion, les croyances ou les opinions politiques;
4. le statut social ou économique;
5. l'ascendance nationale;
6. le handicap ;
7. une grossesse antérieure, actuelle ou à venir;
8. toute autre forme de discrimination.

Icyiciro cya 5 : Ubwisanzure mu gutanga ibitekerezo

Ingingo ya 13 : Uburenganzira mu gutanga ibitekerezo

Abakozi n'ababahagarariye bafite uburenganzira bwo kuvuga ibyo batekereza haba ku giti cyabo cyangwa muri rusange ku bijyanye n'uko akazi gateye, uko gakorwa ndetse n'uko gateguye. Ibitekerezo bitanzwe n'abakozi ntibashobora kubihanirwa.

INTERURO YA KABIRI: AMASEZERANO Y'AKAZI

UMUTWE WA MBERE : IKORWA N'IKURIKIZWA RY'AMASEZERANO Y'AKAZI

Icyiciro cya mbere: Ingingo zihuriweho

Ingingo ya 14:Gukora amasezerano y'akazi

Amasezerano y'akazi akorwa ashingiye ku bwumvikane bw'umukoresha n'umukozi. Umukozi yemera gukorera umukoresha kandi akayoborwa na we; umukoresha na we akemera kumuhamba umushahara bumvikanye. Amasezerano yo gukorera undi ubuzima bwose ntiyemewe.

Section 5: Freedom of opinion

Article 13: Freedom of opinion

Workers and their representatives shall have the right to express their personal or collective opinions on the content, conditions, execution and organization of work. The opinions of workers can not be a basis for sanction against them.

TITLE II: CONTRACT OF EMPLOYMENT

CHAPTER ONE: CONCLUSION AND EXECUTION OF THE CONTRACT OF EMPLOYMENT

Section One: Common provisions

Article 14: Conclusion of an employment contract

A contract of employment shall be concluded basing upon the worker's and employer's mutual consent, the first undertaking to put his/her professional activity at the service and under the authority of the employer; the second undertaking in return to pay to the worker the salary agreed upon. Concluding life contracts of employment is not acceptable.

Section 5 : Liberté d'opinion

Article 13 : Liberté d'opinion

Les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Les opinions que les travailleurs émettent ne peuvent pas motiver une sanction.

TITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section première : Dispositions communes

Article 14 : Formation du contrat de travail

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.

Ingingo ya 15 : Uburyo amasezerano y’akazi akorwamo

Amasezerano y’akazi ashobora kuba ayanditse cyangwa atanditse. Akorwa ku buryo bunogeye bene kuyagirana ku mpande zombi igihe bitabangamiye ingingo ya 19 y’iri tegeko. Gihamya y’amasezerano ishobora kuba uburyo bwose bubonetse.

Ashobora gusinywa mu gihe kizwi, kitazwi cyangwa se ku gikorwa kizwi neza. Mu bihe byose, amasezerano y’akazi hagati y’umukozi umwe n’abakoresha batandukanye atabangamiranye hagati yayo, aremewe.

Ingingo ya 16 : Isubirwamo ry’amasezerano y’igihe kizwi

Amasezerano y’igihe kizwi ashobora gusubirwamo inshuro zose impande zombi zumvikanyeho.

Ingingo ya 17 : Amasezerano akorwa mu nyandiko

Amasezerano y’akazi akurikira agomba kuba ari mu nyandiko :

1. Amasezerano akozwe ku gihe kirenga cyangwa kingana n’amezi atandatu(6) akurikiranye;
2. Amasezerano y’akazi kazakorerwa mu mahanga yasinwiye mu Rwanda;

Article 15: Forms of an employment contract

The contract of employment can be oral or written. It can be signed in the form that is suitable to the contracting parties provided the provisions of article 19 of this law are observed. All the means available may be invoked in its proving.

It can be a fixed term contract an open-ended contract or for a well defined work. In all cases, contract of employment between worker and various employers if they are not compromising one another are accepted.

Article 16: Renewing a fixed-term contract

Fixed-term contract can be renewed as many times as agreed on by the parties.

Article 17: Contracts concluded in a written form

The following contracts of employment must be concluded in a written form:

1. A contract concluded for a continuous period superior or equal to six(6) consecutive months;
2. Employment contract signed in Rwanda but which shall be implemented in a foreign

Article 15 : Formes du contrat de travail

Le contrat de travail peut être écrit ou verbal. Il est passé dans la forme qui convient aux parties contractantes sans préjudice de l’article 19 de la présente loi. La preuve peut en être rapportée par tous les moyens.

Il peut être conclu pour une période déterminée, indéterminée ou pour un travail nettement défini. Dans tous les cas, le contrat de travail entre un travailleur et multiples employeurs si les contrats ne se compromettent pas sont acceptés.

Article 16 : Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé autant de fois que les parties en conviennent.

Article 17 : Contrats constatés par écrit

Les contrats de travail suivants doivent être constatés par écrit :

1. un contrat conclu pour une période supérieure ou égale à six (6) mois consécutifs;
2. un contrat de travail signé au Rwanda mais exécuté à l’étranger;

3. Amasezerano yo gukora akazi kihariye kadashobora kurangira mu gihe cy'amezi atandatu (6) cyangwa iminsi yakozwe ingana n'amezi atandatu (6) uhereye igihe akazi katangiriye.
3. A contract relating to a specific activity which shall not be completed in a period of six (6) months or for the work whose execution period amounted to six (6) months from the beginning of that work.
3. un contrat de réalisation d'un travail particulier qui ne peut raisonnablement pas être achevé en six (6) mois ou lorsque les jours prestés sont équivalents à six (6) mois à compter du début du travail ;

Iby'ingenzi bikubiye mu masezerano y'akazi yanditse biteganywa n'Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

Major contents and modalities for written contract are determined by the order of the Minister with Labour in his/her attributions.

Les principaux termes et conditions du contrat de travail écrit sont déterminés par Arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Ingingo ya 18: Umurimo w'abanyamahanga

Article 18: Foreigner's employment

Article 18: Travail des étrangers

Uretse ibirebana n'impushya z'akazi ku banyamahanga bakorera mu Rwanda bigengwa n'amategeko agenga abinjira n'abasohoka mu gihugu, amasezerano y'akazi ku banyamahanga bakorera mu Rwanda agengwa n'iri tegeko kandi agomba kuba mu nyandiko.

Apart from issues to working permits for foreigners working in Rwanda that are determined by immigration and emigration laws, the contract of employment for foreigners working in Rwanda shall be governed by this law and shall be written.

A l'exception des permis de travail des étrangers régis par les lois sur l'immigration et l'émigration, le contrat de travail des étrangers basés au Rwanda est régi par la présente loi et doit être constaté par écrit.

Icyiciro ya kabiri: Amasezerano y'akazi y'igeragezwa

Section 2: Probation employment contract

Section 2 : L'engagement à l'essai

Ingingo ya 19: Intego y'amasezerano y'igeragezwa

Article 19: Objective of probation employment contract

Article 19: Objet de l'engagement à l'essai

Haba amasezerano y'igeragezwa ku murimo iyo umukozi n'umukoresha, mbere y'uko bagirana amasezerano adasubirwamo, bemeranyije ko umukoresha asuzuma, cyane cyane imikorere y'umukozi n'umusaruro we. Umukozi na we akagenzura cyane cyane imiterere y'akazi, iy'imibereho, iy'umushahara, iy'ubuzima, iyo kwirinda impanuka n'iy'ubusabane bw'abo bakorana muri icyo kigo.

There is a probation employment whenever the employer and the worker, with a view to conclude a definitive contract, decide beforehand to make an agreement whereby the employer examines the quality of the worker's services and output while the worker looks at the conditions of work, living, pay, health and security at work as well as the social climate among the institution workers.

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.

Ingingo ya 20 : Igihe cy'igeragezwa

Amasezerano y'akazi y'igeragezwa hamwe n'iyongerwa ryayo bigomba kuba byanditse, kandi ntarenze igihe cy'amezi atandatu (6).

Article 20: Probation period

Probation employment or its renewal must be concluded in writing and can only cover a maximum period of six (6) months.

Article 20 : Période d'essai

L'engagement à l'essai, renouvellement compris, doit être constaté par écrit et ne peut porter que sur une période maximale de six (6) mois.

Icyiciro cya gatatu: Guhindura amasezerano y'akazi

Ingingo ya 21: Guhindura amasezerano y'akazi

Amasezerano y'akazi ashobora guhindurwa akazi kagikomeza bisabwe na rumwe mu mpande zayagiranye.

Section 3: Modification of employment contract

Article 21: Modification of employment contract

The contract of employment can be modified under execution on the initiative of any of the parties to the contract.

Section 3 : Modification du contrat de travail

Article 21: Modification du contrat de travail

Le contrat de travail peut être modifié en cours d'exécution à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

Ingingo ya 22 : Ihinduka ry'imiterere y'ikigo

Iyo umukoresha ahinduye imiterere y'ikigo mu by'amategeko, nk'izungura, ahinduye izina, akigurishije, yifatanyije n'ikindi kigo, ihindura ry'imari y'ikigo cyangwa agihinduye ubwibumbe bw'abantu, amasezerano yose y'akazi agifite agaciro igihe izo mpinduka zabereye agumaho hagati y'umukoresha mushya n'abakozi bari basanzwe.

Iseswa ry'ayo masezerano rishobora kubaho gusa hakurikijwe icyo iri tegeko riteganywa.

Article 22: Entreprise's Legal status modification

In case of modification due to entreprise's legal situation particularly by succession, re-naming, sale, merging, transformation of funds, incorporation of companies, all the contracts of employment in progress on the day of the modification remain valid between the new employer and the workers of the enterprise.

The termination of these contracts can only take place in the forms and conditions provided for in this law.

Article 22: Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par succession, une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

La résiliation de ces contrats ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues par la présente loi.

Ingingo ya 23: Kwimura amasezerano y'akazi

Amasezerano y'akazi ntashobora kwimurwa ava ku mukoresha umwe alya ku wundi umukozi atabiyemereye.

Ihererekanya ntirigomba guhagarika umukozi gukomeza akazi ke. Ako kazi kagomba gukomereza ku mukoresha yoherejweho nk'aho ari umukoresha we wa mbere.

Article 23: Transfer of contract of employment

A contract of employment is not transferable from one employer to another without the worker's consent. A transfer shall not interrupt the worker's continuity of service and his/her work continues with the new employer as if he/she was the initial employer.

Article 23 : Transfert du contrat de travail

Un contrat de travail n'est pas transférable d'un employeur à un autre employeur sans le consentement du travailleur.

Un transfert n'entraîne pas de rupture dans la continuité de service rendu par le travailleur dont le travail continue auprès du nouvel employeur comme s'il était l'employeur initial.

Icyiciro cya 4: Isubikwa ry' amasezerano y'akazi n'impamvu zaryo

Ingingo ya 24: Gusubika amasezerano y'akazi

Habaho isubikwa ry'amasezerano y'akazi mu gihe amasezerano adasheshwe ariko abayagiranye bagahagarika zimwe cyangwa zose mu nshingano bari bafite.

Inshingano buri ruhande rusigarana zigomba kuba ziteganywa n'iri tegeko cyangwa zumvikanyweho n'impande zombi.

Section 4: Suspension of a contract of employment and its reasons

Article 24: Suspension of a contract of employment

There shall be suspension of contract of employment when the contract is not terminated but the two parties agree to have part or whole of their obligations suspended.

The remaining obligations for each party shall have to be provided for by this law or agreed upon between the two parties.

Section 4 : Suspension du contrat de travail et ses raisons

Article 24 : Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail intervient lorsque les parties ne procèdent pas à sa résiliation mais qu'elles décident de suspendre leurs obligations en tout ou en partie. Les obligations auxquelles chacune des parties reste liée doivent être prévues par la présente loi ou convenues entre les deux parties.

Ingingo ya 25: Impamvu z'isubikwa ry'amasezerano y'akazi

Amasezerano y'akazi asubikwa iyo:

1. umukozi ataje ku kazi kubera indwara yemejwe na muganga wemewe na Leta;
2. umukozi adashobora kuboneka ku kazi

Article 25: Reasons for the suspension of a contract of employment

The contract of employment is suspended:

- 1.during the absence at work due to a disease confirmed by a recognized medical doctor;
- 2.the period of worker's unavailability due to a

Article 25 : Raisons de suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu :

1. pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment attestée par un médecin agréé ;
2. pendant la période d'indisponibilité du

O.G. n° special of 27/05/2009

- | | | |
|--|--|---|
| bitewe n'impanuka cyangwa indwara bikomoka ku kazi akora; | work accident or a professional disease; | travailleur résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle; |
| 3. umugore wabyaye ari mu kiruhuko cyo kubyara; | 3. during maternity leave of a woman; | 3. pendant le repos de la femme jouissant d'un congé de maternité ; |
| 4. habayeho imyigaragambyo cyangwa gufunga ikigo hakurikijwe amategeko agenga ikemurwa ry'impaka rusange ku kazi; | 4. During the strike or lock-out carried out in the respect of the procedures regulating the labour collective dispute; | 4. pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ; |
| 5. bitewe no kutaza ku kazi k'umukozi abihereye uruhushya n'umukoresha, hakurikijwe amasezerano rusange cyangwa ubwumvikane bwite hagati y' umukozi n' umukoresha; | 5. during the worker's absence authorised by the employer by virtue of collective conventions or individual agreements between employer and worker; | 5. pendant l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu des conventions collectives ou d'accords individuels entre l'employeur et le travailleur ; |
| 6. umukozi ahagaritswe kugira ngo yibaze; | 6. during the worker's lay-off; | 6. pendant la période de mise à pied du travailleur ; |
| 7. umukozi afunzwe by' agateganyo mu gihe kitarenze amezi atandatu (6); | 7. During the temporary worker's detention for a period not exceeding six (6) months; | 7. pendant la détention préventive du travailleur ne dépassant pas six (6) mois ; |
| 8. umukozi ari mu mahugurwa ya sendika yemererwa mu buryo bwashyizweho n'amategeko cyangwa amasezerano rusange; | 8. during the training of the worker organized by a trade union to which he/she is entitled as per the modalities set by the law or collective conventions ; | 8. pendant la durée de formations syndicales autorisées en vertu des dispositions réglementaires ou conventions collectives; |
| 9. ikigo gihagaritse imirimo yacyo by'igihe gito bitewe n'impamvu za teknikiki. | 9. suspension of the entreprise's activity due to technical reasons; | 9. pendant l'arrêt temporaire de l'activité économique de l'entreprise en raison des difficultés techniques ; |
| 10. hari impamvu ntakumirwa impande zombi zidafiteho ububasha cyangwa izindi ziteganywa n'amategeko zituma rumwe muri zo rutarangiza inshingano zarwo. | 10. in case of force majeure or any other reason provided for by the law with the effect of stopping one of the parties from fulfilling its obligations. | 10. en cas de force majeure ou de tout autre situation prévue par la loi qui a pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations . |

Ingingo ya 26: Isubikwa ry'amasezerano y'akazi by'igihe gito kubera impamvu za tekini

Mu gihe habayeho isubikwa ry'amasezerano y'akazi by'igihe gito kubera impamvu za tekini, umukozi ukorera umushahara ntashobora gushyirwa mu gihe cyo kudakora ku mpamvu z'imirimo muke, inshuro imwe cyangwa nyinshi mu gihe kirenze amezi atatu (3) yo mu mwaka umwe. Iyo icyo gihe kirenze, umukozi ukorera umushahara ashobora kwitwara nk'aho yasezerewe. Umukoresha agomba guha umukozi amafaranga angana n'umushahara we wo mu gihe cy'integuza giteganywa n'amategeko.

Icyiciro cya 5 : Gusesa amasezerano y'akazi

Ingingo ya 27: Igihe cy'integuza

Iyo bibaye ngombwa gusesa amasezerano y'akazi hatanzwe integuza, igihe cy'integuza kigomba kungana na:

1. iminsi cumi n'itanu (15) iyo umukozi yakoze igihe kiri muni y'umwaka;
2. ukwezi kumwe iyo umukozi yakoze mu gihe cy'umwaka cyangwa kirenze.

Mu gihe cy'integuza yatanzwe n'umukoresha, umukozi wifuzaga gushakira akandi kazi yemerewe gusiba akazi rimwe mu cyumweru k'umunsi

Article 26: Suspension of a contract due to technical reason

A technical redundancy cannot be imposed on a worker once or several times, for longer than three (3) months during the same period of one year. After this period, the worker is free to consider himself/herself as laid off. The employer is held to pay to the worker a notice allowance which is equal to the amount of his/her remuneration in accordance with the notice period provided for by the law.

Section 5: Termination of the contract of employment

Article 27: Notice period

If it is necessary to terminate a contract of employment with a prior notice, duration of this notice must be at least equal to:

1. fifteen (15) days, if the worker has worked for less than a year;
2. one month, if the worker has worked for a period of one year or more;

During the notice period granted by the employer, the worker who wants to look for a new job shall have the right to one absence per

Article 26 : Suspension du contrat pour cause des difficultés techniques

En cas de suspension du contrat de travail consécutive aux difficultés techniques, le travailleur ne peut être mis au chômage technique plus de trois (3) mois, en une ou plusieurs fois, au cours d'une période d'une année. Passé ce délai, le travailleur peut se considérer comme licencié. L'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale au montant de sa rémunération dans la limite légale du préavis.

Section 5 : Résiliation du contrat de travail

Article 27 : Durée du préavis

S'il faut résilier un contrat de travail avec préavis, la durée de ce préavis doit être au moins égale à :

1. quinze (15) jours, si le travailleur a été employé pendant une période de moins d'une année;
2. un mois, si le travailleur a été employé pendant une année et plus.

Durant la période de préavis par l'employeur, le travailleur à la recherche d'un nouvel emploi est autorisé à s'absenter au travail une

O.G. n° special of 27/05/2009

yumvikanyeho n'umukoresha we.

week as he/she may agree with his/her employer.

fois par semaine au jour convenu entre lui et l'employeur.

Nta nteguza ishobora kubaho mu gihe cy'amasezerano y'akazi y'igeragezwa.

No notice period shall apply to a person on a probation period.

Le préavis n'est pas exigible en cas du contrat à l'essai.

Ingingo ya 28: Iseswa ry'amasezerano y'akazi y'igihe kizwi

Article 28: Termination of a fixed term Contract

Article 28 : Cessation du contrat de travail à durée déterminée

Amasezerano y'akazi y'igihe kizwi ahita arangira iyo icyo gihe cyateganyijwe kirangiye. Kwirukanwa bidashingiye ku mpamvu ziteganywa n'amategeko cyangwa kwegura mbere y'uko amasezerano y'akazi y'igihe kizwi arangira bituma uruhande rusheshe amasezerano rutanga indishyi zingana n'umushahara w'igihe cy'amasezerano cyari gisigaye, hatirengagijwe izindi ndishyi zakwishyurwa.

If an employment contract specifies a fixed period of employment, the contractual relationship is automatically terminated at the end of this period.

Any dismissal which is not done basing on the reasons provided for the law or resignation made before the expiry of a contract for a determined period compels the party that takes initiative of termination to pay an indemnity equivalent to the remuneration for the remaining contract period without prejudice to other compensation which may be paid.

Si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, la relation contractuelle prend fin au terme de cette période. Tout licenciement illégal ou démission avant la période fixée entraîne le paiement des indemnités par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, sans préjudice d'éventuels dommages et intérêts. Ces indemnités sont équivalentes au salaire de la période du contrat restant à courir.

Amasezerano y'akazi y'igihe kizwi cyangwa ku murimo uzwi neza ashobora kurangizwa mbere y'igihe cyateganyijwe iyo habayeho ikosa rikomeye cyangwa kumvikana hagati y'impande zombi. Mu gihe iseswa ry'amasezerano ritewe n'ikosa rikomeye, uyasheshe amenyesha undi mu gihe cy'amasaha mironko ine n'umunani (48).

However, the contract of employment for a determined period or for a well defined work can be terminated before the fixed term in case of gross negligence or agreement between the parties. Where the contract for a determined period is terminated due to gross negligence, the party causing the contract to be terminated shall notify the same to the other party within forty eight (48) hours.

Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail défini peut cesser avant terme en cas de faute lourde ou accord entre les parties. En cas de cessation du contrat de travail pour faute lourde, la partie qui a pris l'initiative de la rupture donne notification à l'autre dans quarante-huit (48) heures.

Ingingo ya 29: Iseswa ry'amasezerano y'akazi y'igihe kitazwi

Amasezerano y'akazi y'igihe kitazwi ashobora guseswa igihe cyose iyo umwe mu bayagiranye abishatse ariko ku mpamvu zumvikana. Iryo seswa ribanzirizwa n'integuza itangwa n'urishaka.

Icyiciro cya 6: Imenyekanisha ry'integuza n'iseswa ry'akazi mu gihe cy'ikiruhuko cyangwa cy'isubikwa

Ingingo ya 30: Kumenyeshwa integuza

Integuza igomba kumenyeshwa mu nyandiko uruhande ireba hagaragazwa n'impamvu zituma amasezerano aseswa.

Mu gihe cy'integuza, umukoresha n'umukozi bagomba kubahiriza ibyo bumvikanyeho byose mu gihe bakoranaga amasezerano y'akazi. Iyo habaye ubwumvikane bwa bombi, integuza ntiba ngombwa.

Ingingo ya 31: Gusesa amasezerano y'akazi mu gihe cy'ikiruhuko cyangwa cy'ihagarikwa

Iyo amasezerano y'akazi y'igihe kitazwi asheshwe n'umukoresha mu minsi y'ikiruhuko gihemberwa cyangwa cy'isubikwa ry'amasezerano y'akazi, amafaranga y'igihe cy'integuza ahabwa uwo mukozi akubwa

Article 29: Termination of an open-ended contract

An open-ended contract may always be terminated by the will of either of the parties but for legitimate motives. This termination is subject to a prior notice given by the party that takes initiative of termination.

Section 6: Notification of the notice period and termination of employment contract during leave or suspension period

Article 30: Notification of the notice period

The notice shall be addressed to interested party in writing by precisising the reasons for termination.

During the notice period, the employer and the worker must respect all the reciprocal obligations that are incumbent upon them from the contract of employment. The notice shall not be required in the case of mutual agreement between parties.

Article 31: Termination of employment contract during leave or suspension period

In case of termination of the employment contract during paid leave or suspension period by the employer, the notice allowance is doubled.

Article 29: Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

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.

Section 6 : Notification du préavis et résiliation du contrat de travail pendant la période de congé ou de suspension

Article 30: Notification du préavis

Le préavis doit être porté à la connaissance de la partie intéressée par écrit en précisant les raisons de la résiliation.

Pendant la durée du 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.

Article 31: Résiliation du contrat de travail pendant le congé ou la période de suspension

En cas de résiliation du contrat de travail pendant le congé payé ou la période de suspension par l'employeur, l'indemnité de préavis est portée au double.

inshuro ebyiri (2).

Icyiciro cya 7 : Kwishyura integuza

Ingingo ya 32: Iyishyurwa ry'integuza

Iseswa ryose ry'amasezerano y'akazi y'igihe kitazwi, nta nteguza cyangwa se igihe cy'integuza kitarubahirijwe cyose, bituma uyasheshe aha undi indishyi y'amafaranga angana n'umushahara n'andi mashimwe yagombaga kubona mu gihe cy'integuza kitubahirijwe.

Icyakora amasezerano y'akazi ashobora guseswa nta nteguza iyo habaye ikosa rikomeye ry'umwe mu bayagiranye. Icyo gihe umwe mu basezeranye abimenyesha undi mu masaha mirongo ine n'umunani (48).

Ikosa rikomeye ryemezwa n'urukiko rubifitiye ububasha.

Ingingo 33: Indishyi z'akababaro

Iseswa ryose ry'amasezerano y'akazi rinyuranyije n'amategeko rishobora gutuma hatangwa indishyi z'akababaro. Indishyi z'akababaro zihabwa umukozi wirukanwe binyuranyije n'amategeko ntizishobora kujya muni y'umushahara w'amezi atatu (3), ariko kandi ntizishobora kurenza amezi atandatu (6).

Section 7: Payment for dismissal notice

Article 32: Payment for notice

Any termination of contract without notice or without having observed the notice period compels the responsible party to pay the other party an allowance corresponding to the salary and other benefits from which the worker would have benefited during the notice period that has not been effectively respected.

However, a termination of contract may take place without notice in the case of gross negligence by one of the parties. In that case, gross negligence is notified to the other party within forty-eight (48) hours.

The gross negligence is left to the appreciation of the competent jurisdiction.

Article 33: Damages

Any unlawful termination of contract may result in damages. Damages paid to the unlawfully dismissed worker cannot go below his/her three months salary but they cannot exceed the six (6) - month salary. This does preclude the payment of indemnities and other benefits to which the worker is

Section 7 : Indemnité compensatrice de préavis

Article 32 : Paiement du préavis

Toute rupture du contrat du travail 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 pendant la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, 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 (48) heures.

L'appréciation de la faute lourde relève de la juridiction compétente

Article 33 : Dommages et intérêts

Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts. Les dommages et intérêts à allouer à un travailleur victime d'un licenciement abusif ne peuvent pas être en dessous du salaire de trois (3) mois mais ne peuvent pas dépasser l'équivalent de six (6) mois du salaire. Ceci

Ibi ntibibuza itangwa ry' imperekeza umukozi yari asanzwe afiteho uburenganzira. entitled.

Iyo umukozi afite uburambe ku kazi burenze imyaka icumi (10) ku mukoresha umwe, indishyi z'akababaro ntizishobora kurenga umushahara w'amezi icyenda (9). Ibi kandi ni ko bigenda ku bakozi bari intumwa z'abakozi n'abahagarariye sendika.

Where the worker has worked for the employer for a period which is longer than ten (10) years, damages shall not go beyond the salary of nine (9) months. This is also applies in the case of workers' delegates and the representatives of trade union.

Iyi ngingo yubahirizwa no mu gihe indishyi z'akababaro zigomba gutangwa n'umukozi washeshe amasezerano mu buryo bunyuranyije n'amategeko.

The provisions of this article shall also apply in the case the damages have to be paid by a worker who abusively terminated the contract.

Icyiciro cya 8: Isezererwa rishingiye ku mpamvu z'ubukungu n'ikoranabuhanga

Section 8: Dismissal for economic reasons and technological transfers

Ingingo ya 34: Gusezererwa bishingiye ku mpamvu z'ubukungu n' ikoranabuhanga

Article 34: Dismissal for economic and technological reasons

Umukoresha ashobora gusezerera umukozi umwe cyangwa benshi bitewe no kuvugurura imikorere y'ikigo bikorwa kubera ingorane z'ubukungu cyangwa guhindura ikoranabuhanga ryakoreshwaga hagamijwe kugira ngo ikigo kirusheho gukora neza. Abakozi bagabanywa mu kigo batondekwa hakurikijwe ubushobozi ku murimo, amashuri, uburambe muri icyo kigo n'umubare w'abo atunze ku buryo bwemewe n'amategeko, bikitabwaho uko bikurikirana. Ibyo bimenyeshwa Umugenzuzi w'umurimo mu nyandiko.

The employer may proceed to dismiss individual or collective worker(s) due to economic reason, internal reorganization or consecutive restructuring for economic difficulties or technological transfers with the aim of protecting the competitiveness of the enterprise. In such a case the dismissal ranking shall be done in accordance with the performance, professional qualification, time spent in the enterprise and social charges of each worker. The employer informs the competent labour inspector in a written form.

n'empêche pas le paiement des indemnités de licenciement auxquels le travailleur a droit.

Lorsque le travailleur a une ancienneté de plus de dix (10) ans chez le même employeur, les dommages et intérêts à lui allouer ne peuvent pas excéder l'équivalent de neuf (9) mois de rémunération. Il en est de même pour les anciens délégués du personnel et des représentants du syndicat.

Le présent article s'applique également en cas de dommages et intérêts à charge du travailleur qui a pris l'initiative de la rupture abusive du contrat de travail.

Section 8: Licenciement pour motif économique et consécutif aux mutations technologiques

Article 34: Licenciement pour motif économique et consécutif à des mutations technologiques

L'employeur peut procéder à un licenciement individuel ou collectif suite à une réorganisation intérieure ou une restructuration consécutive à des difficultés économiques ou des mutations technologiques dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Dans ce cas, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte de la performance, qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges familiales de chacun respectivement. L'employeur en informe l'inspecteur du travail par écrit.

Icyiciro cya 9: Imperekeza zishingiye ku guhagarika akazi burundu

Section 9: Compensation for termination of employment contract

Section 9: Indemnité de cessation définitive du travail

Ingingo ya 35: Imperekeza zishingiye ku isezererwa

Article 35: Dismissal compensation

Article 35: Indemnité de licenciement

Umukoresha agomba guha impererekeza zo gusezererwa ku kazi cyangwa gusesa amasezerano umukozi umaze nibura amezi cumi n'abiri (12) akora nta guhagarika.

The dismissal or an employment contract termination for a worker who has completed a period of at least twelve (12) consecutive months of work entails the payment to the latter by the employer of dismissal benefits.

Le licenciement ou la résiliation du contrat de travail d'un travailleur ayant une ancienneté d'au moins douze (12) mois consécutifs donne droit à une indemnité de licenciement ou de rupture.

Uretse ingingo z'amasezerano rusange zibereye umukozi cyangwa amasezerano yihariye y'akazi, umubare w'amafaranga y'imperekeza z'isezererwa, ntushobora kujya na rimwe muni ya:

Apart from those clauses of the collective convention fitting for the worker or from those clauses of a particular work contract, accompanying allowance shall not go below:

Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives de travail ou des accords individuels de travail, le montant de l'indemnité de licenciement ne peut en aucun cas être inférieur à :

1. Inshuro imwe (1) y'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri muni y'imyaka itanu (5) mu kigo ;
2. Inshuro ebyiri (2) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buhera ku myaka itanu (5) kugeza ku icumi (10) mu kigo;
3. Inshuro eshatu (3) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka cumi kugeza kuri cumi n'itanu (15) mu kigo ;
4. Inshuro enye (4) z'umushahara

1. One time the average monthly salary for the worker with less than five (5) years of working experience in the same institution;
2. two(2) times the average monthly salary for the worker with working experience of between five (5) and ten (10) years in the same institution;
3. three times the average monthly salary for the worker with working experience of between ten (10) and fifteen (15) years in the same institution;
4. four (4)times the average monthly

1. une fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté dans l'entreprise ;
2. deux (2) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant une ancienneté de cinq (5) à dix (10) ans dans l'entreprise;
3. trois (3) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant une ancienneté de dix (10) à quinze (15) ans dans l'entreprise ;
4. quatre (4) fois le salaire mensuel

O.G. n° special of 27/05/2009

- | | | |
|--|--|---|
| mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka cumi n'itanu (15) kugeza kuri makumyabiri (20) mu kigo; | salary for the worker with working experience of between fifteen (15) and twenty (20) years in the same institution; | moyen pour un travailleur ayant plus de quinze (15) à vingt (20) années d'ancienneté dans l'entreprise ; |
| 5. Inshuro eshanu (5) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka makumyabiri (20) kugeza kuri makumyabiri n'itanu (25) mu kigo; | 5. five (5)times the average monthly salary for the worker working experience of between twenty (20) and twenty five (25) years in the same institution. | 5. cinq (5) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant plus de vingt (20) à vingt-cinq (25) années d'ancienneté dans l'entreprise. |
| 6. Inshuro esheshatu (6) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka makumyabiri n'itanu (25) mu kigo. | 6. six (6)times the average monthly salary for the worker with working experience of over twenty five (25) years in the same institution. | 6. six (6) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant plus de vingt-cinq (25) années d'ancienneté dans l'entreprise. |

Umushahara mpuzandengo w'ukwezi uboneka bagabanya na 12 igiteranyo cy'amafaranga yose umukozi yahembwe mu mezi cumi n'abiri (12) ya nyuma y'akazi hatabariwemo amafaranga ahabwa umukozi mu rwego rwo kumworohera akazi.

The average monthly salary shall be obtained by dividing by twelve the total salary the worker has received for the last twelve (12) months exclusive of allowances allocated to the worker to enable him/her to discharge his/her duties.

Le salaire mensuel moyen est le quotient du total des salaires versés au travailleur dans les douze (12) derniers mois par le nombre douze (12) à l'exclusion des indemnités versées au travailleur pour lui faciliter la réalisation de son travail.

Ingingo ya 36: Imperekeza y'izabukuru

Article 36: Accompanying allowance for a retired worker

Article 36 : Indemnité de départ à la retraite

Igihe umukozi agiye mu kiruhuko cy'izabukuru ahabwa amafaranga y'imperekeza abarwa ku buryo bumwe n' ibivugwa mu ngingo ibanziriza iyi.

A retiring worker shall benefit from accompanying allowance which is calculated in the same manner determined in the preceeding article.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule suivant les mêmes règles que celles visées à l'article précédent.

Amafaranga y'imperekeza y'izabukuru ntabangikanywa n'ay'isezererwa.

Accompanying allowance for a retiring worker shall not be compatible with dismissal indemnities.

L'indemnité de mise ou de départ à la retraite ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement.

Ingingo ya 37: Amafaranga yo gushyingura umukozi

Umukoresha aha amafaranga y'ishyingura umuryango w'umukozi wapfuye. Ibihe, uburyo n'ingano byo kwishyura amafaranga yo gushyingura umukozi bigenwa n'Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

Ingingo ya 38: icyemezo cy'imirimo yakozwe

Iyo igihe cy'amasezerano y'akazi kirangiye, umukoresha agomba guha umukozi umushahara wa nyuma hamwe n'icyemezo ko yamukoreye. icyo cyemezo kigaragaza ko yamukoreye, itariki yatangiriyeho akazi, itariki akazi karangiriyeho n'akazi yakoraga.

Iyo umukoresha yanze gutanga iki cyemezo cyangwa ntashyiremo kimwe mu bisabwa nk'uko bigaragazwa mu gika kibanziriza iki cyangwa se akagitanga atinze, ashobora gusabwa kwishyura indishyi z'akababaro zagenwa n'urukiko rubifitiye ububasha.

Icyiciro cya 10: Amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza akazi mu kigo

Ingingo ya 39: Amasezerano yo kwitoza umurimo

Amasezerano yo kwitoza umurimo ni ayo

Article 37: Funeral indemnities

The employer shall give to the deceased family funeral indemnities. Periods, modalities for payment and the amount to be paid shall be determined by the order of the Minister in charge of Labour.

Article 38: Work certificate

When the contract of employment expires, the employer must establish and put at the disposal of the worker together with his/her final dues a certificate of employment, showing exclusively the date of entry and exit and the nature of the employment or occupied posts.

The employer, who refuses to deliver this certificate of employment or omits one of the elements stipulated in the preceding paragraph or who delays to deliver this certificate, may be required to pay damages determined by the competent court.

Section 10: Apprenticeship and Internship contracts

Article 39: Apprenticeship contract

An apprenticeship contract is a contract by

Article 37 : Indemnités funéraires

L'employeur verse à la famille de l'employé décédé des indemnités funéraires. La période, les modalités et le montant de ces indemnités sont fixés par Arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Article 38 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit établir et mettre à la disposition du travailleur en même temps que le décompte final un certificat de travail. Ce certificat atteste que l'intéressé a presté des services et contient la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou des emplois occupés.

L'employeur qui refuse de remettre ce certificat de travail, qui omet l'une des mentions énoncées à l'alinéa précédent ou qui remet tardivement ce certificat, peut être condamné au paiement des dommages et intérêts laissés à l'appréciation de la juridiction compétente.

Section 10 : Contrat d'apprentissage et stage pratique

Article 39: Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel

umukuru w'ikigo yemeramo gukoresha umuntu amwigisha cyangwa amuha abamwigisha umwuga ku buryo bunoze kandi bukwiye mu gihe bumvikanyeho. Uwo wiga asezerana gukorera umukoresha no gukurikiza amabwiriza azahabwa, kimwe no gutunganya ibyo azashingwa bijyanye n'ukwiga kwe.

which a head of an establishment commits himself/herself to employ a young worker and teach him/her or make him/her be appropriately taught, a profession for a given period agreed upon, during which the apprentice commits himself / herself to work at his/her employer's service and to comply with instructions which will be given to him/her and carry out the duties that will be assigned to him/her in his /her apprenticeship.

un chef d'établissement s'engage à employer un travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner, méthodiquement un métier pendant une période convenue entre eux. 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.

Ingingo ya 40: Amasezerano yo kwimenyereza akazi

Article 40 : Internship contract

Article 40 : Contrat de stage pratique

Ukwimenyereza akazi bigamije guhuza ubumenyi bwo mu ishuri n'ibikorwa mu kazi. Igihe cyo kwimenyereza akazi ntigishobora kurenza amezi cumi n'abiri (12), ariko ayo masezerano ashobora guseswa k'ubushake bw'umwe mu bayagiranye.

The internship aims at ensuring a practical transition in terms of training between the acquired knowledge and the envisaged practical activities. Its duration cannot exceed twelve (12) months, but this contract may be terminated upon a request by one of the parties to it.

Le stage pratique a pour but d'assurer au stagiaire une formation pratique en guise de transition entre l'enseignement reçu et la mise au travail envisagé. Sa durée ne peut dépasser douze (12) mois mais le contrat peut être résilié à l'initiative de l'une des parties contractantes.

Ibikorwa mu gihe cyo kwimenyereza akazi bigomba guhuza n'intego yo kwimenyereza, bikaba bijyanye n'imbaraga n'ubuhanga bw'uwimenyereza.

The activities carried out during the internship have to be in conformity with its main objective, mental and physical capabilities of the intern.

Les activités effectuées au cours du stage pratique doivent être conformes à son objet ainsi qu'aux aptitudes physiques et mentales du stagiaire.

Ingingo ya 41: Imiterere y'amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza akazi mu kigo

Article 41: Nature and form for apprenticeship and internship contracts

Article 41: Nature et forme des contrats d'apprentissage et de stage pratique dans l'entreprise

Imiterere y'amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza akazi mu kigo bigenwa n'iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

Nature and form of apprenticeship and internship contracts shall be determined by an order of the Minister in charge of labour.

La nature et la forme des contrats d'apprentissage et du stage pratique en entreprise sont déterminées par Arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

UMUTWE WA II : AMASEZERANO YO KU RWEGO RWA KABIRI

Ingingo ya 42 :Intego y'amasezerano yo ku rwego rwa kabiri

Amasezerano yo ku rwego rwa kabiri akorwa igihe umuyobozi w'ikigo cy'ubucuruzi cyangwa uruganda aha imirimo imwe n'imwe na serivisi zigomba gukorwa undi rwiyemezamirimo na we agashaka abakozi bakenewe bo kubikora hakurikijwe amabwiriza ye akaba ari na we ukora igenzura ryabyo.

Ingingo ya 43: Itegeko rikurikizwa

Amasezerano hagati y'umukozi na rwiyemezamirimo wo ku rwego rwa kabiri agengwa n'iri tegeko.

Ingingo ya 44: Inshingano z'umukoresha wo ku rwego rwa kabiri

Amasezerano yo ku rwego rwa kabiri agomba guteganya ingwate yo kwishyura imishahara y'abakozi, kandi agateganya uburyo bwo kubahiriza ibyerekeye uburyo imirimo ikorwamo, ubuzima n'umutekano mu kazi hamwe n'izindi nshingano umukoresha afitiye umukozi.

CHAPTER II: SUB CONTRACT

Article 42: Subject of the sub contract

The sub contract is a convention by which a manager of an industrial or commercial enterprise entrusts the execution of some works or the supply of some services to an entrepreneur who recruits himself/herself the necessary workforces that work under his/her direction and control.

Article 43: Applicable law

The contract between a worker and the subcontractor shall be governed by this law.

Article 44: Responsibilities of the sub-contractor

The sub-contract must contain guarantee of payment of salary and provide respect of general conditions of work, health and safety on workplace and other obligations of employer regard to worker.

CHAPITRE II : CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

Article 42: Objet du contrat de sous-traitance

Le contrat de sous-traitance est une convention par laquelle un chef d'entreprise industrielle ou commerciale confie l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services à un entrepreneur recrutant lui-même la main d'œuvre nécessaire qui travaille sous sa direction et son contrôle.

Article 43: Loi applicable

Le contrat de travail entre le travailleur et le sous-contractant est régi par la présente loi.

Article 44: Responsabilités du sous-contractant

Le contrat de sous-traitance doit contenir la garantie de paiement du salaire et prévoir le respect des conditions générales du travail, la santé et sécurité au travail ainsi que d'autres obligations de l'employeur envers le travailleur.

Ingingo ya 45 : Kumenyekanisha umukoresha wo ku rwego rwa mbere n'urwa kabiri

Umukoresha ku rwego rwa kabiri agomba kwerekana amazina ye, aho abarizwa, urwego rwe, amazina n'aho umukoresha ku rwego rwa mbere wamuhaye imirimo abarizwa, akabishyira ahantu hagaragara akazi gakorerwa.

Ingingo ya 46: Kumenyekanisha amasezerano yo ku rwego rwa kabiri

Umukoresha ku rwego rwa mbere agomba guhora avugurura urutonde rwa ba rwiyemezamirimo basinyanye amasezerano ku rwego rwa kabiri.

INTERURO YA GATATU: UBURYO IMIRIMO IKORWAMO

UMUTWE WA MBERE: INSHINGANO Z'UMUKORESHA N'UMUKOZI

Ingingo ya 47: Inshingano z'umukoresha

Umukoresha afite inshingano z'ingenzi zikurikira:

1. guha umukozi akazi basezeranye kandi akakamuha mu buryo, mu gihe n'ahantu bumvikanyeho;
2. kwishingira ikurikizwa ry'amasezerano y'umurimo yakozwe mu izina rye;
3. kuyobora umukozi kandi agakora ibishoboka byose kugira ngo akazi gakorwe

Article 45: Identification of the principal employer and the sub contractor

The sub-entrepreneur is requested to indicate by way of public notice affixed permanently at the workplace, his/her names, address, his/her job title and both the names and address of the principal employer who subcontracts with him/her.

Article 46: Notification of sub contract

The principal employer shall keep up to date the list of the sub-contractors with whom he/she signed a contract.

TITLE III: GENERAL WORKING CONDITIONS

CHAPTER ONE: OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER AND THE WORKER

Article 47: Obligations of the employer

The employer has the following main obligations:

1. to give to the worker the agreed work and this, under those conditions, at the time and place as agreed;
2. to ensure the responsibility of implementing the work contract signed on his/her behalf;
3. to supervise the worker and make sure

Article 45: Identification du principal employeur et du sous-contractant

Le sous-contractant est tenu d'indiquer par voie d'affiche à un endroit bien en vue sur le lieu de travail ses noms, prénom, adresse, sa qualité de sous contractant, le nom et l'adresse de l'employeur principal qui lui a confié les travaux.

Article 46 : Notification du contrat de sous-traitance

L'employeur principal doit tenir à jour la liste des sous contractants avec lesquels il a passé un contrat.

TITRE III : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Article 47: Obligations de l'employeur

L'employeur a les principales obligations suivantes :

1. donner au travailleur l'emploi convenu et ce, dans les conditions, au temps et au lieu convenus;
2. garantir la bonne exécution du contrat de travail conclu en son nom ;
3. diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les

O.G. n° special of 27/05/2009

hitawe ku buzima n'umutekano kandi mu buryo budatesha agaciro umukozi;	the work is done in suitable conditions, as far as security, health and dignity of the worker are concerned;	meilleures conditions de sécurité, de santé et de dignité du travailleur;
4. guhamba umukozi umushahara basezeranye mu gihe cyateganyijwe;	4. to pay the worker the agreed remuneration regularly and in due time;	4. payer au travailleur la rémunération convenue avec régularité et ponctualité;
5. kwirinda icyamerera nabi ubuzima bw'ikigo, ubw'abakozi bacyo n'ibidukikije;	5. to avoid whatever may hamper the company's functioning, its workers and the environment;	5. éviter tout ce qui peut nuire à la vie de l'entreprise, de ses travailleurs et à l'environnement ;
6. gushyira abakozi mu bwiteganyirize bw'abakozi;	6. to affiliate workers to the social security scheme;	6. affilier les travailleurs à la sécurité sociale ;
7. guha abakozi bafite inshingano z'umuryango uburenganzira bateganyirizwa n'amategeko;	7. to make those workers with dependents enjoy the rights that are provided for by the law;	7. permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer les droits qui leur sont reconnus par la loi.
8. gusinyana amasezerano y'isuzumamikorere n'umukozi bishingiye ku mishyikirano rusange mu kigo.	8. to enter into a performance contract with the worker based on collective negotiation within the establishment.	8. signer un contrat de performance avec le travailleur sur base de la négociation collective au sein de l'établissement.

Ingingo ya 48: Inshingano z'umukozi

Umukozi afite inshingano z'ingenzi zikurikira:

1. gukora ubwe umurimo yasezeranye, akawukorera igihe, ahantu no mu buryo bwumvikanyweho;
2. gukora akurikije amategeko ahabwa n'umukoresha cyangwa umuhagarariye, hagamijwe kurangiza umurimo ashinzwe;
3. kwirinda ibishobora guhungabanya

Article 48: Obligations of the worker

The worker has the following principal obligations:

1. to personally carry out his/her work or service in the time, place and conditions as agreed upon;
2. to respect the employer's or his/her representative's orders when given so as to have the work done;
3. to abstain from all that might threaten

Article 48 : Obligations du travailleur

Le travailleur a comme obligation principale de:

1. exécuter personnellement son travail ou service au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
2. agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou ses représentants en vue de l'exécution de son travail;
3. s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire

umutekano we, uw'abo bakorana n'uw'abandi bahagenda, cyangwa kwitesha agaciro no kugatesha abandi bakozi;	his/her security or that of his/her companions or third party, or jeopardize his/her dignity and the one of his/her colleagues;	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;
4. gukurikiza amategeko y'ikigo, ay'ishami ry'ikigo, cyangwa ay'ahandi hantu agomba gukorera;	4. to respect rules prescribed by the establishment, its branch or the place where he/she is to do his/her work;	4. respecter les règlements édictés par l'établissement, sa branche ou le lieu dans lequel il doit fournir son travail;
5. gufata neza ibikoresho yahawe no kubisubiza igihe cyose umurimo urangiye.	5. to keep in good conditions tools given to him/her and give them back to the employer at the time the work is completed.	5. garder en bon état les outils qui lui ont été confiés et les restituer chaque fois qu'il termine son travail.

UMUTWE WA KABIRI: AMASAHA Y'AKAZI

CHAPTER II: EMPLOYMENT DURATION

CHAPITRE II : DUREE DE TRAVAIL.

Ingingo ya 49: Igihe cy'akazi cyemewe n'amategeko

Article 49: Legal duration of work

Article 49: Durée légale de travail

Mu bigo byose, amasaha y'akazi ni mirongo ine n'atanu (45) mu cyumweru. icyakora bitewe n'imiterere y'akazi, amasaha y'akazi mu cyumweru ashingira ku bwumvikane bw'impande zombi.

In all enterprises, the legal employment's duration is forty five (45) hours per week. However, due to the specific nature of the work the weekly working hours shall be based upon the agreement between the two parties.

Au sein de toutes les entreprises, la durée légale de travail est de quarante-cinq (45) heures par semaine. Selon la nature du travail, le nombre d'heures de travail par semaine peut toutefois changer d'un commun accord entre les deux parties.

Ingingo ya 50 : Ishyirwa mu bikorwa ry'amasaha mirongo ine n'atanu (45) mu cyumweru

Article 50: Implementation of the duration of work of forty five (45) hours per week

Article 50: Modalités d'application de la durée de travail de quarante-cinq (45) heures par semaine

Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze amaze kumva ibyifuzo by'Inama y'Igihugu y'Umurimo ashiraho iteka rigaragaza uburyo hubahirizwa amasaha y'akazi mu cyumweru.

The Minister in charge of Labour shall by, way of an order and after consultation with the National Labour Council, determine modalities for application of forty five (45) hours per week.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine par voie d'arrêté et après avis du Conseil National du Travail, les modalités d'application de la durée de travail par semaine.

Ingingo ya 51: Ingengabihe y'akazi

Ingengabihe ya buri muni y'amasaha y'akazi n'ay'ikiruhukuko ku bakozi igenwa n'umukoresha.

Ingingo ya 52: Ikiruhuko mu cyumweru

Ikiruhuko mu cyumweru ni ngombwa ku mukazi wese ugengwa n'iri tegeko. Ntigishobora kuba hasi y'amasaha makumyabiri n'ane (24) akurikiranye mu cyumweru. Ubusanzwe icyo kiruhuko giteganywa ku cyumweru. Iyo bishobotse kigomba gutangirwa rimwe ku bakozi bose b'ikigo.

UMUTWE WA GATATU : IBIRUHUKO

Icyiciro cya mbere: Ikiruhuko cya buri mwaka

Ingingo ya 53 :Uburenganzira ku kiruhuko

Uretse ibiteganywa n'amasezerano rusange y'abakozi n'abakoresha cyangwa se n'amasezerano y'umuntu ku giti cye, umukozi ahabwa n'umukoresha ikiruhuko cy'umunsi umwe n'igice byo ku mibyizi buri kwezi kw'akazi. Iminsi y'ikiruhuko yashyizweho n'amategeko ntibarirwa mu kiruhuko cy'umwaka gihemberwa. Uburambe mu kigo kimwe bwa buri myaka itatu butanga umunsi umwe w'inyongera ku kiruhuko cy'umwaka gihemberwa. Ariko uko byagenda kose, nta mukazi ushobora kurenza iminsi makumyabiri

Article 51: Work schedule

The timetable for daily work and rest is fixed by the employer.

Article 52: Weekly rest

The weekly rest is necessary for all workers under this law. This rest shall not be less than twenty four (24) consecutive hours per week. It normally takes place on Sunday. Where possible the rest shall be granted at the same time for all the workers in the enterprise.

CHAPTER III: LEAVES

Section One: Annual leave

Article 53: Right to leave

Except for more favorable provisions from collective conventions between employer and worker or individual employment contract, every worker shall be entitled to a paid leave at the employer's expenses, on the basis of one and a half working days per month of effective continued work. Official holidays shall not be considered as part of the annual paid leave. The worker shall benefit from one working day per year of annual paid leave for every three years of experience in the same institution. However, annual paid leave, in any case, can not exceed

Article 51 : Horaire de travail

L'horaire de travail et de repos journalier est fixé par l'employeur.

Article 52: Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tout travailleur régi par la présente loi. Il est au minimum de vingt quatre (24) heures consécutives par semaine. Ce repos a lieu en principe le dimanche. Il doit être, autant que possible, accordé en même temps à tout le personnel de l'entreprise.

CHAPITRE III : CONGES

Section première : Congé annuel

Article 53 : Droit au congé

Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, tout travailleur a droit au congé à charge de l'employeur, à raison d'un jour ouvrable et demi de congé par mois de service effectif continu. Les jours fériés officiels ne sont pas comptés dans le congé annuel payé. L'employé bénéficie d'un jour de plus de congé payé pour tous les trois (3) ans d'expérience passée dans la même entreprise. Dans tous les cas, le congé annuel payé ne peut pas excéder vingt et un (21) jours

n'umwe y'akazi y'ikiruhuko cy'umwaka twenty one (21) working days.
gihemberwa.

ouvrables.

Iyo umukozi akora amasaha ari hasi ya mirongo ine n'atanu (45) mu cyumweru, abarirwa ikiruhuko hakurikijwe amasaha yakoze.

If the worker works less than forty five (45) hours per week, his/her leave is counted to the prorata of the hours she/he worked for.

Si l'employé travaille moins de quarante-cinq (45) heures par semaine, son congé payé est calculé au prorata des heures prestées.

Umukozi utarageza ku myaka cumi n'umunani (18) y'amavuko agomba guhabwa iminsi ibiri (2) yo ku mibiyizi y'ikiruhuko buri kwezi kw'akazi.

A less than eighteen (18) years old worker is entitled to a two (2) working days leave per month of continued work.

Le travailleur âgé de moins de dix-huit (18) ans a droit à deux (2) jours ouvrables de congé par mois de travail continu.

Ingingo ya 54: Ingengabihe n'ubuzime

Article 54: Calendar and prescription

Article 54 : Calendrier et prescription

Mu ntangiriro ya buri mwaka, umukoresha akora ingengabihe y'ikiruhuko ku bakazi be bose.

At the beginning of every year, the employer establishes the annual leave timetable for all his/her staff.

Au début de chaque année, l'employeur établit le calendrier de congé annuel pour l'ensemble de son personnel.

Igihe cy'ikiruhuko ntigishobora kwigizwaho imbere cyangwa inyuma n'umukoresha igihe kirenze amezi atatu (3), keretse umukozi n'umukoresha babyumvikanyeho.

The leave period shall not be delayed or anticipated by the employer for more than a three (3) months period unless is so agreed between the worker and employer.

La période de congé ne peut être retardée ou anticipée par l'employeur, d'une période de plus de trois (3) mois à moins qu'il y ait accord entre le travailleur et l'employeur.

Uburenganzira bwo gusaba ikiruhuko buzima nyuma y'imyaka ibiri (2) uhereye ku itariki umukozi yagiriye uburenganzira bwo kugifata. Umukozi asaba ikiruhuko mu nyandiko, umukoresha akamusubiza mu yindi.

The action of requesting for a leave remains valid within two (2) years from the date where the worker enjoys the right to the leave. A request for leave is made by the worker in writing and the employer shall respond to the request in writing, too.

L'action en demande de congé se prescrit dans un délai de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'employé y a droit. La demande de congé par le travailleur est adressée par écrit à l'employeur et celui-ci répond également par écrit.

Ingingo ya 55: Amafaranga umukozi ahabwa agiye mu kiruhuko

Article 55: Leave allocation

Article 55 : Pécule de congé

Iyo umukozi agiye mu kiruhuko, umukoresha agomba kumuha amafaranga angana n'umushahara we mpuzandengo ubarwa mu mezi cumi n'abiri (12) ashize n'ibindi afitiye

The employer must pay the worker an allocation equal to the average of salaries the worker received for the last twelve (12) months and other benefits he/she is entitled to as

L'employeur doit verser au travailleur qui part en congé, un pécule qui est égale à la moyenne des salaires dont le travailleur a bénéficié au cours des douze (12) derniers

O.G. n° special of 27/05/2009

uburenganzira hakurikijwe amasezerano provided for by the employment contract. mois et d'autres avantages auxquels il a droit conformément au contrat de travail.

Ingingo ya 56: Kuriha iminsi y'ikiruhuko

Article 56: Compensation for leave

Article 56: Compensations des congés

Umukoresha agomba kongerera umukozi umunsi w'ikiruhuko mu gihe :

The employer must grant one extra day of paid leave to a worker :

L'employeur doit accorder à un travailleur un jour supplémentaire de congé :

1. ikiruhuko cy'umwaka gihuriranye n'umunsi w'ikiruhuko utari uteganyijwe;

1. if there is a public holiday during the annual leave of the worker;

1. si un jour férié tombe au jour durant lequel le travailleur est en congé annuel;

2. umukozi yakoze ku munsi w'ikiruhuko.

2. if the worker has normally worked during his/her annual leave.

2. si le travailleur a travaillé durant son congé.

Ingingo ya 57: Amafaranga y'insimburakiruhuko

Article 57: Leave compensative indemnity

Article 57 : Indemnité compensatrice de congé

Ikiruhuko gihabwa umukozi kugira ngo ashobore kuruhuka. Kumwishyura amafaranga asimburira ikiruhuko yari gufata birabujijwe mu zindi mpamvu izo arizo zose.

The leave is granted to the worker for the purpose of allowing him/her to rest; the grant of a compensatory allowance in replacement of a leave is formally prohibited in all other cases.

Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatrice de congé est formellement interdit dans tous les autres cas.

Nyamara iyo habaye iseswa cyangwa irangizwa ry'amasezerano y'akazi mbere y'uko umukozi ajya mu kiruhuko afitiye uburenganzira, ahabwa amafaranga mu kigwi cy'ikiruhuko yagombaga kuzabona, akabarwa hakurikijwe ibyo umukozi yari asanzwe afitiye uburenganzira nk'uko bivugwa mu ngingo ya 53 y'iri tegeko.

However, in case of contract termination or expiry before the worker has benefited from his/her leave, a compensation indemnity is paid in lieu of the leave he/she was entitled to and which calculated is as provided for in article 53 of this law.

Toutefois, en cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que le travailleur ait joui de son congé auquel il a droit, une indemnité compensatrice de congé calculée sur la base des droits acquis en vertu de l'article 53 de la présente loi, est accordée.

Ingingo ya 58: Ikiruhuko kidasanzwe

Article 58: Incidental leave

Article 58 : Congé occasionnel

Byumvikanyweho hagati y'umukozi n'umukoresha, iminsi y'ikiruhuko kidasanzwe

Upon mutual agreement between the worker and the employer, the days of incidental leave

De commun accord entre le travailleur et l'employeur, les jours de congés occasionnels

ishobora gukurwa mu minsi y'ikiruhuko cy'umwaka.

may be deducted from the annual leave.

peuvent être déduits du nombre de jours de congé annuel.

Ingingo ya 59 : Iminsi y'ikiruhuko iteganywa n'amategeko

Article 59 : Official holidays

Article 59 : Jours fériés officiels

Iminsi y'ikiruhuko iteganywa n'amategeko ishyirwaho n'Iteka rya Perezida wa Repubulika. Ku minsi yose y'ikiruhuko yemewe n'amategeko, umukozi ahabwa umushahara we wose.

Official holidays shall be determined by a Presidential Order. For every public holiday, the worker shall benefit from his/her full salary.

Les jours fériés officiels sont déterminés par Arrêté présidentiel. Pour tous les jours fériés officiels, le travailleur bénéficie de son salaire intégral.

Ingingo ya 60 : Gusiba bihemberwa

Article 60 : Paid absence

Article 60 : Absences payées

Iminsi umukozi asiba akazi kubera impamvu zo gukora akazi gategetswe n'itegeko cyangwa byemewe na Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze arayahemberwa.

The absences caused by reasons to accomplish duty imposed by the law or authorized by the Minister in charge of Labour are paid.

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.

Icyiciro cya 2 : Ikiruhuko cy'uburwayi n'ikiruhuko cy'ingoboka

Section 2 : Sick and incidental leave

Section 2 : Congé de maladie et congé de circonstances

Ingingo ya 61 : Uburyo bwo gutanga ikiruhuko cy'uburwayi

Article 61 : Modalities for granting sick leave

Article 61 : Modalités d'octroi de congé de maladie

Kugira ngo umukozi ashobore guhabwa ikiruhuko cy'uburwayi agomba guha umukoresha we icyemezo gisinywe na muganga wemewe na Leta cyerekana ko adashobora gukora.

For the worker to benefit from the sick leave, he/she shall forward to employer a written certificate signed by a recognized medical doctor justifying the worker's inability to work.

Pour bénéficier d'un congé de maladie, le travailleur est tenu de produire un certificat médical établi par un médecin agréé attestant son incapacité à travailler.

Iyo ikiruhuko cy'uburwayi kirengeje iminsi cumi n'itanu (15), umukoresha ashobora gusaba umukozi icyemezo cy'abaganga batatu bemewe na Leta. Umukozi urwaye afite uburenganzira ku mushahara we mu gihe cy'amezi atatu (3) ya

Where the sick leave goes beyond fifteen (15) days, the employer may require the worker to bring him/her a certificate signed by three recognized medical doctors. The worker has the right to his/her salaries for the three (3) first

Lorsque la durée du congé de maladie excède quinze (15) jours, l'employeur peut exiger que le travailleur produise un certificat établi par trois (3) médecins agréés. Le travailleur bénéficiaire d'un congé de maladie a droit à

mbere y'uburwayi.

months.

son salaire intégral durant les trois (3) premiers mois.

Ingingo ya 62: Ikiruhuko cy'uburwayi kidahemberwa

Article 62: A non paid sick leave

Article 62 : Congé de maladie non payé

Umukoresha ntegetswe kwishyura umukozi iminsi yasibye kubera uburwayi iyo asibye iminsi irenze ibiri (2) ikurikirana adatanze icyemezo cya muganga wemewe na Leta.

The employer shall not pay back to the worker who has been absent for more than two (2) days due to illness without handing in a certificate signed by a recognized medical doctor.

L'employeur n'est pas tenu de payer le travailleur pour congé de maladie si le travailleur a été absent de son travail pendant plus de deux (2) jours consécutifs et n'a pu produire un certificat médical établi par un médecin agréé.

Umukozi ukomeje kurwara nyuma y'amezi atatu (3) ahemberwa, asigarana uburenganzira ku isubikwa ry'akazi mu gihe cy'amezi atatu (3) adahemberwa.

The worker who has been on a payable sick leave for three (3) months shall have the right to a non payable work suspension for three (3) months.

Au-delà de trois (3) mois de congé de maladie payé, le travailleur bénéficie uniquement du droit de suspension du travail de trois (3) mois non payés.

Ingingo ya 63: Igihe gitangwamo ikiruhuko cy'ingoboka

Article 63: Events giving right to incidental leave

Article 63 : Evenements donnant droit aux congés de circonstance

Umukozi afite uburenganzira ku kiruhuko cy'ingoboka kubera ibintu byiza cyangwa ibyago byabaye mu muryango we. Ibiruhuko by'ingoboka bigenwa n'iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

The worker has the right to an incidental leave in case of good or unfortunate events which may occur in his/her family. Incidental leaves shall be determined by an order of the Minister in charge of Labour.

Le travailleur a droit à un congé de circonstance en cas d'événements heureux ou malheureux survenus dans sa famille. Les congés de circonstance sont déterminés par Arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Icyiciro cya 3 : Ikiruhuko cyo kubyara

Section 3: Maternity leave

Section 3 : Congé de maternité

Ingingo ya 64:Igihe cy'ikiruhuko cyo kubyara

Article 64: Maternity leave duration

Article 64: Durée de congé de maternité

Umugore ukorera umushahara ubayeye afite uburenganzira ku kiruhuko cyo kubyara cy'ibyumweru cumi na bibiri (12) bikurikirana. Ashobora kugitangira ibyumweru bibiri (2)

Every employed woman has the right to a maternity leave of twelve (12) consecutive weeks. This woman may decide to start benefiting from this leave two (2) weeks before

Toute femme salariée a droit à un congé de maternité de douze (12) semaines consécutives. Elle peut bénéficier de ce congé deux (2) semaines avant la date présumée de

mbere y'itariki ateganyaho kubyara.

the tentative date of delivery.

l'accouchement.

Umugore wabyaye umwana upfuye cyangwa upfushije umwana utaramara ukwezi ahabwa ikiruhuko cy'ibyumweru bine (4) uherye igihe ibi byabereye.

A woman who delivers a still-born or whose infant of less than one month of age is dead shall benefit from a leave of four (4) weeks as of the day the event occurred.

Une femme qui accouche d'un mort-né ou celle dont un bébé meurt avant l'âge d'un mois bénéficie d'un congé de quatre (4) semaines à compter du jour de l'événement.

Ingingo ya 65 : Igihe cyo konsa

Article 65: Breastfeeding period

Article 65 : Durée de l'allaitement

Mu gihe cy'amezi cumi n'abiri (12) uherye ku ivuka ry'umwana, umugore uhembwa umushahara afite uburenganzira bwo gufata ikiruhuko cy'isaha ku muni, kugira ngo abone uko ajya konsa.

For a twelve month period starting from the day on which an infant is born, every employed woman is entitled to a rest period of one (1) hour per day, to allow her to breastfeed the child.

Durant la période de douze (12) mois à partir de la naissance de l'enfant, la femme salariée a droit à un repos d'une heure d'allaitement par jour.

Cyakora, umugore ugarutse ku kazi mu byumweru bitandatu (6) bya nyuma by'ikiruhuko cyo kubyara, agira uburenganzira ku masaha abiri (2) kugeza igihe kivugwa mu ngingo ya 64 y'iri tegeko mu gika cyayo cya mbere.

However, a mother who resumes service for the last six (6) weeks of her maternity leave shall have the right to a rest period of two (2) hours per day until the time which is specified in the first paragraph of article 64, is expired.

Néanmoins, la femme qui reprend son travail dans les six dernières semaines de congé de maternité doit bénéficier de deux (2) heures d'allaitement par jour jusqu'à l'expiration de la durée visée à l'alinéa premier de l'article 64 de la présente loi.

Ikiruhuko umugore wonsa yemererwa n'amategeko gikurwa ku masaha y'akazi kandi agomba kugihemberwa.

The legal rest granted to mothers who breastfeed shall be deducted from the work time and shall be paid.

Le repos légal accordé aux mères allaitantes est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Ingingo ya 66 : Umushahara mu kiruhuko cy'ububyeyi

Article 66: Remuneration during maternity leave

Article 66 : Rémunération pendant le congé de maternité

Umugore wabyaye atari mu bwishingizi bwo kubyara, afite uburenganzira ku mushahara we wose mu gihe cy'ibyumweru bitandatu (6) bya mbere by'ikiruhuko cyo kubyara. Mu byumweru bitandatu (6) bya nyuma umugore ashobora kugaruka ku kazi ke akabona umushahara we

The mother with no maternity insurance coverage shall, during the first six (6) weeks of her maternity leave, have the right to her entire salary. During the last six (6) weeks of her maternity leave, this mother may either resume service and receive her full salary or else, have

Lorsqu'une femme accouche sans qu'elle soit affiliée à l'assurance maternité, elle a droit à la totalité de son salaire pendant la période des six premières semaines de son congé de maternité. Pour les six (6) dernières semaines, la femme peut reprendre son travail et

O.G. n° special of 27/05/2009

wose, iyo bitabaye ibyo, agira uburenganzira bungana na makumyabiri ku ijana (20%) ku mushahara we.

Agumana kandi uburenganzira ku bindi bihembo byose bijyanye n'amasezerano yasinnye.

Ingingo ya 67: Gusubira ku kazi ku mugore wabyaye

Umukoresha ntashobora guha umukozi w'umugore igihe cy'iteguza yo kumwirukana gikubiye mu kiruhuko cye cyo kubyara. Iyo ikiruhuko cyo kubyara kirangiye, umugore wabyaye agomba gusubira ku mwanya yakoragamo cyangwa undi mwanya biri ku rwego rumwe kandi bihuje igihembo.

Ingingo ya 68: icyemezo cya muganga

Umugore ukorera umushahara agomba guha umukoresha we icyemezo cya muganga cyemeza ibi bikurikira:

1. itariki ashobora kubyariraho mbere yo gutangira ikiruhuko cyo kubyara;
2. itariki nyayo yabyariyeho akimara kubyara.

Ingingo ya 69: Ikiruhuko cy'inyongera mu gihe habaye ingorane

Iyo hari ingorane zibayeho zishingiye ku kubyara zemejwe na muganga wemewe na Leta

the right to twenty per cent (20%) of her salary.

She shall also keep enjoying the right to other types of benefits.

Article 67: Resuming work after maternity leave

The employer shall not give to employed woman a notice of contract termination which is included in her maternity leave. At the end of maternity leave, the woman shall resume her work or be given another post with the same position and salary as she used to have before she was on maternity leave.

Article 68: Medical certificate

The salaried woman shall provide to her employer a medical certificate signed by a doctor confirming:

1. the expected date of delivery before starting of the maternity leave;
2. the exact date of delivery after delivery.

Article 69: Additional leave in case of complications

Should there be any complications due to delivery and which are ascertained by a

bénéficiaire de son salaire intégral, dans le cas contraire, elle a droit à vingt pourcent (20%) de son salaire.

Elle conserve également le droit à d'autres avantages liés à son contrat de travail.

Article 67 : Reprise du travail après le congé de maternité

L'employeur ne peut notifier à la femme salariée un préavis de licenciement tombant dans le congé de maternité. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 68 : Certificat médical

La femme salariée doit fournir à l'employeur un certificat médical signé par un médecin confirmant :

1. la date présumée de l'accouchement avant le début du congé de maternité;
2. la date effective de l'accouchement immédiatement après son accouchement.

Article 69 : Congé supplémentaire en cas de complications

En cas de complications liées à l'accouchement certifiées par un médecin

ni ngombwa ko umukoresha aha umugore ikiruhuko kirekire cyo kubyara kirenze igiteganyijwe kugeza ku kwezi kumwe ahemberwa hakurikijwe ibiteganywa mu ngingo ya 66 y'iri tegeko.

Nanone, iyo hari ingorane zitewe no kuvuka kw'umwana zemejwe na muganga wemewe na Leta, kugira ngo harengerwe ubuzima bw'umwana ukivuka, umukoresha yemerera umugore gufata ikiruhuko kirekire cyo kubyara kugeza ku kwezi kumwe ahemberwa hakurikijwe ibiteganywa mu ngingo ya 66 y'iri tegeko.

Icyiciro cya 4: Kongera ubushobozi bw'abakozi

Ingingo ya 70: Uruhare rw'umukoresha ku mahugurwa y'abakozi

Umukoresha agomba kugira uruhare mu kongera ubumenyi n'ubushobozi bw'abakozi mu kigo. Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo amahugurwa n'ibiruhuko birebana na yo bishyirwa mu bikorwa.

Ingingo ya 71: Igenwa ry'amahugurwa ku mukozi

Ibikorwa by'iyigishwa n'amahugurwa bituma abakozi bagera ku rwego rwisumbuye

recognized doctor, the employer shall grant to the woman a paid prolonged maternity leave in addition up to a maximum of one month in accordance with the provisions of Article 66 of this Law.

Likewise, in case of complications bound to delivery or congenital state and which are certified by a recognized doctor, the employer allows the woman to take a paid prolonged maternity leave of one month maximum, in order to protect the child's health in conformity with Article 66 of this Law.

Section 4: Professional training and upgrading

Article 70: Role of the employer in the workers' professional training and upgrading

The employer shall be involved in the professional training and up grading activities for his/her workers in the institution. An order of the Minister in charge of labour shall determine implementation modalities for training and the leave thereto related.

Article 71: Modalities for granting professional training

Activities meant for professional training and upgrading to achieve higher quality and

agréé, l'employeur accorde à la femme un congé prolongé de maternité payé jusqu'à un maximum d'un mois conformément aux dispositions de l'article 66 de la présente loi.

De même, en cas de complications du post-partum constatées par un médecin agréé, l'employeur doit, dans le souci de protéger la santé du nouveau-né, autoriser la femme à prendre un congé de maternité prolongé payé jusqu'à un mois au maximum conformément aux dispositions de l'article 66 de la présente loi.

Section 4: Renforcement des capacités des travailleurs.

Article 70: Contribution de l'employeur aux actions de formation et de perfectionnement professionnels

L'employeur est tenu de contribuer aux actions de renforcement des capacités professionnelles des travailleurs de l'entreprise. Un Arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de réalisation des actions de formation et de perfectionnement professionnels ainsi que les congés y relatifs.

Article 71: Conditions d'octroi des formations au travailleur

Les actions de formation ou de perfectionnement professionnels permettant

rw'ubushobozi, banagura ubumenyi hamwe n'ibisabwa kugira ngo umukozi abone amahugurwa n'ikiruhuko kijyanye nayo bigenwa n'amasezerano rusange n'ubwumvikane rusange mu bigo .

qualification by the workers as well as the requirements to benefit from a professional training and upgrading leave shall be determined by collective conventions and collective agreements in the institutions.

aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de capacité et de perfectionnement ainsi que les conditions d'octroi au travailleur des formations et congés y relatifs sont déterminées par les conventions collectives et les accords collectifs au sein d'entreprises.

UMUTWE WA KANE: IMIRIMO IBUJIJWE KU BANA, ABAGORE BATWITE N'ABONSA

CHAPTER IV: WORKS PROHIBITED FOR CHILDREN, PREGNANT AND BREASTFEEDING WOMEN

CHAPITRE IV : TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS ET AUX FEMMES ENCEINTES ET ALLAITANTES

Icyiciro cya mbere: Imirimo ibujijwe ku bana n'imiterere yayo

Section one: Prohibited child labour and its nature

Section première : Travaux interdits aux enfants et leur nature

Ingingo ya 72: Kurinda imirimo mibi ku bana

Article 72: Protection of children against worst forms of child labour

Article 72 : Protection des enfants contre les pires formes de travail des enfants

Gukoresha abana batarageza ku myaka cumi n'umunani (18) « imirimo mibi » ni icyaha.

It shall be an offence to subject those children aged under eighteen (18) years to "worst forms of child labour ":

Constitue une infraction le fait d'employer des enfants de moins de dix-huit (18) ans à des travaux dits « pires formes de travail des enfants ».

« Imirimo mibi » irimo:

The" worst forms of child labor" includes:

Les « pires formes de travail des enfants » comprennent :

1. kubashyira mu bucakara ubwo ari bwo bwose n'ibisa nabwo;
2. kugurisha no gucuruza abana;
3. kubakoresha nk'abaja mu kwishyura amadeni;
4. kubakoresha basimbura abakuru mu mirimo itegetswe;
5. kubashyira mu kazi kugira ngo

1. to indulge children in slavery or similar practices;
2. children trafficking;
3. to turn them into debt bondage;
4. to have them replace grown ups in forced labour;
5. to use them in conflicts and wars;

1. toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues ;
2. la vente et la traite des enfants ;
3. la servitude pour dettes ;
4. le travail obligatoire à la place des adultes ;
5. le recrutement forcé ou obligatoire des

- bakoreshwe mu makimbirane n'intambara;
6. gukoresha, guha akazi no gutanga umwana ngo akoreshwe ku mpamvu z'uburaya, mu gukora ibikoresho bijyanye n'uburaya cyangwa gukora ibikorwa ibyo ari byo byose n'imikino y'ibiterasoni bishingiye ku gitsina;
 7. gukoresha, guha akazi no gutanga umwana ngo akoreshwe mu bikorwa bitemewe n'amategeko nko gukora no gucuruza ibiyobyabwenge;
 8. imirimo ishobora gutera ingaruka mbi nko kwanduza ubuzima bw'umwana, guhungabanya umutekano cyangwa imitekerereze bye.

6. the recruitment, use, procuring or offering of a child for prostitution or for the production of pornography or for pornographic performances;
7. the use, recruitment and procuring or offering of a child for illicit activities such as manufacture and marketing of drugs;
8. the work which is likely to harm the health, safety or morals of a child.

O.G. n° special of 27/05/2009
enfants en vue de leur utilisation dans des conflits et des combats;

6. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitutions, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
7. l'utilisation, le recrutement et l'offre d'un enfant à des fins d'activités illicites telles que la production et le trafic de stupéfiants;
8. les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Ingingo ya 73: Imiterere y'imirimo mibi ku bana n'uburyo bwo kuyibarinda

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rishyiraho urutonde n'imiterere y'imirimo mibi ku bana, ibyiciro by'ibigo bibujijwe gukoresha abana hamwe n'ingamba zo kubirwanya.

Icyiciro cya 2: Imirimo ibujijwe ku bagore batwite n'abonsa n'imiterere yayo

Ingingo ya 74: Imirimo ibujijwe abagore batwite cyangwa bonsa

Abagore batwite cyangwa bonsa ntibashobora gukoreshwa imirimo ishobora kugira ingaruka

Article 73: Nature of the worst forms of child works and prevention mechanisms

An order of the Minister in charge of labour shall dermine the list of worst forms of child labour, their nature, categories of institutions that are not allowed to use them and their prevention mechanisms.

Section 2: Works prohibited to pregnant or breastfeeding women and their nature

Article 74: Works prohibited to pregnant or breastfeeding women

Pregnant or breastfeeding woman shall not be employed in activities which may be harmful

Article 73: Nature des pires formes du travail des enfants et mécanismes de prévention

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine la liste et nature des pires formes du travail des enfants, les catégories d'entreprise interdites aux enfants et les mécanismes de prévention.

Section 2: Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes et leur nature

Article 74 : Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas être employées pour effectuer

mbi ku buzima bwabo n'ubw'abana babo.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena imiterere y'imirimu ibujijwe ku bagore bonsa n'abatwite.

INTERURO YA KANE: UMUSHAHARA

UMUTWE WA MBERE: UKO UMUSHAHARA UGENWA

Icyiciro cya mbere: Igenwa ry'umushahara

Ingingo ya 75: Uburenganzira ku mushahara

Umushahara ni ikiguzi cy'umurimo wakozwe. Uretse ubwumvikane hagati y'abagiranye amasezerano y'akazi cyangwa mu bihe byateganyijwe n'iri tegeko, udakoze nta mushahara abona.

Ingingo ya 76: Igenwa ry'imishahara fatizo

Imishahara fatizo hakurikijwe ibyiciro by'imirimu, igenwa n'Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze nyuma y'imishyikirano rusange n'inzego bireba.

to their lives or to those of their babies.

An order of the Minister in charge of Labour shall determine the nature of those works prohibited to pregnant or breastfeeding women.

TITLE IV: SALARY

CHAPTER ONE: DETERMINATION OF THE SALARY

Section one : Determination of the salary

Article 75: Right to salary

The salary is the price for the work done. Unless agreed upon between the concerned parties or for cases provided for by this law, no salary is to be paid in the event of absence at work.

Article 76: Determining of the minimum guaranteed interprofessional wage

The minimum guaranteed wage (MGW) per categories of work shall be determined by an Order of the Minister in charge of labour after collective consultations with the concerned organs.

des travaux qui présentent une menace pour leur santé et celle de leurs enfants.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine la nature des travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes.

TITRE IV : SALAIRE

CHAPITRE PREMIER : DETERMINATION DU SALAIRE

Section première : Détermination du salaire

Article 75: Droit au salaire

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Sauf accord entre les parties au contrat de travail, aucun salaire n'est dû en cas de non-exécution du travail, en dehors des cas prévus par la présente loi.

Article 76 : Fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti

Le salaire minimum garanti (SMG) en fonction des catégories professionnelles est fixé par Arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions après concertation collective avec les organes concernés.

Ingingo ya 77: Ibara ry'umushahara n'ibindi bijyanye na wo hashingiwe ku ijanisha ry'ibyakozwe

Iyo umushahara wose cyangwa igice cyawo kigizwe n'amafaranga y'ijanisha ku byakozwe, ku byinjijwe cyangwa ku mafaranga ya komisiyo, ibyo byose birateranywa mu kugena umushahara w'ukwezi.

Kugira ngo haboneke umushahara uzashingirwaho habarwa amafaranga y'ikiruhuko, ay'integuza n'ay'indishyi, hakorwa impuzandengo y'imishahara y'amezi cumi n'abiri (12) ya nyuma umukozi yakoze.

Ingingo ya 78: Ibigenerwa umukozi mu gihe yimutse by'igihe gito aho yakoreraga kubera impamvu z'akazi

Iyo umukozi agomba kwimuka by'igihe gito aho yakoreraga kubera impamvu z'akazi, ahabwa mbere uburyo bwo kugenda, ubwo kumutungana n'ubwo gucumbika.

Icyiciro cya 2: Kwishyura umushahara

Ingingo ya 79: Igihe umushahara wishyurirwa

Umushahara ugomba kwishyurwa ku buryo buhoraho:

Article 77: Determination of salary and other benefits depending on the rate of the work done

Where service remuneration is made in whole or part of commissions, allowances or various benefits or representative allowances of these benefits, all these elements are taken into account when determining the monthly salary.

The salary on the basis of which the leave payment, the notice period payment and damages shall be obtained by making the average for the last twelve (12) months the worker worked for.

Article 78: Allowances allocated to the worker on an occasional and temporary travel outside his/her usual workplace

Where, for professional reasons, a worker is on an occasional and temporary travel outside his/her usual workplace, he/she shall be given transport, per diem and accommodation fees before he/she leaves.

Section 2: Payment of salary

Article 79: Intervals in payment of salary

The salary must be paid on regular intervals in the following ways:

Article 77 : Eléments de calcul du salaire au prorata des prestations

Lorsque le salaire est constitué, en tout ou en partie, par des commissions, des revenus ou des frais de commissions, il est tenu compte de tous ces éléments pour la détermination du salaire mensuel.

Pour déterminer le salaire devant servir de base pour le calcul des indemnités de congés payés, de l'indemnité de préavis et des dommages-intérêts, il est tenu compte de la moyenne des douze (12) derniers mois prestés par le travailleur.

Article 78 : Indemnités versées au travailleur en cas de déplacement occasionnel hors de son lieu habituel de travail

Lorsqu'un travailleur est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel de travail, il a droit de recevoir avant de partir des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement.

Section 2: Mode de paiement du salaire

Article 79 : Intervalles dans le paiement du salaire

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers de la façon suivante:

O.G. n° special of 27/05/2009

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Buri munsu ku mukozi ukora ku isaha cyangwa ku munsu ku kazi k'igihe gito; | 1. Every day for any worker recruited on a one-hour or one-day basis for short time employment; | 1. chaque jour pour le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée; |
| 2. Buri cyumweru cyangwa iminsi cumi n'itanu (15) ku mukozi wahawe akazi k'icyumweru cyangwa k'iminsi cumi n'itanu (15); | 2. Every week or every fortnight for the worker recruited for a week or a fortnight; | 2. chaque semaine ou chaque quinzaine pour le travailleur engagé à la semaine ou à la quinzaine; |
| 3. Buri kwezi ku mukozi wahawe akazi ku kwezi. | 3. Every month for workers recruited on a one-month basis. | 3. chaque mois pour le travailleur engagé au mois. |

Uretse ku mukozi wahawe akazi ku munsu kandi uhembwa buri munsu arangije akazi ke, kwishyura umushahara bigomba gukorwa bitarenze iminsi irindwi (7) uherye igihe umukozi yagiriye uburenganzira ku mushahara.

Apart from a daily worker who shall be paid every day after termination of his/her service, the payment of the salary must in any case be done within seven (7) days at the latest after the period that opens right to the salary.

Sauf pour le travailleur journalier qui doit être payé chaque jour après la fin de son travail, le paiement du salaire doit, dans tous les cas, être effectué au plus tard sept (7) jours après la période qui ouvre droit au salaire.

Ingingo ya 80: Uburyo bwo kwishyura umushahara

Article 80: Means of payment of salary

Article 80 : Moyens de paiement du salaire

Umushahara ugomba kwishyurwa hakoreshejwe ifaranga ryemewe mu Rwanda. Umukoresha agomba kwishyura umukozi umushahara we wose afitiye uburenganzira ugashyirwa kuri nimeru ya konti muri banki cyangwa mu bigo by'imari byemewe n'amategeko yatanzwe n'umukozi mu nyandiko.

Salary shall be paid using currency with legal tender in Rwanda. The employer shall pay to the worker the whole salary to which he/she is entitled and deposit it in a bank or in financial institution on account given in writing by the employee.

Le salaire doit être exclusivement payé en monnaie ayant cours légal au Rwanda. L'employeur doit payer au travailleur toute rémunération pécuniaire auquel il a droit par versement direct sur un compte indiqué par écrit par l'employé et ouvert dans une banque ou une institution financière agréée.

Ingingo ya 81: Kwishyura umushahara amasezerano y'akazi arangiye

Article 81: Payment of salary after expiry of contract

Article 81 : Paiement du salaire à la fin du contrat

Iyo amasezerano y'akazi arangiye, umukozi ahabwa umushahara we akirangira, agahabwa n'andi mafaranga afitiye uburenganzira ahabwa n'ayo masezerano.

Upon expiry of employment contract, the employee shall be paid his/her salary soon after its expiry and any other indemnities he/she is entitled to under the contract.

Lorsque le contrat de travail prend fin, le salaire et les indemnités y afférentes dus au travailleur doivent être payés dès la cessation du travail.

Ingingo ya 82: Urupapuro ruhemberwaho

Abisabye, umukozi ahabwa n'umukoresha we urupapuro rw'umushahara wa buri kwezi rugomba kwerekana umushahara w'ibanze, ibindi bihembo agenerwa, amafaranga akurwaho n'umushahara ahabwa.

Ingingo ya 83: Ubuzime bw'iyishyurwa ry'umushahara

Umushahara umaze imyaka ibiri (2) utarishyuzwa ntuba ukishyujwe. Icyo gihe gitangira kubarwa guhera umunsi umukozi yagombaga guhemberwaho. Icyo gihe gihagarikwa n'uko umukoresha yakoze umubaruro w'amafaranga, umukoresha n'umukozi bemeranjwe ko ari umwenda, urubanza rw'umukozi rukiri mu rukiko cyangwa se n'uko ibiro bigenzura umurimo byasabwe kubakiranura bitaratanga umwanzuro wabyo.

Icyiciro cya kabiri: Ubwishingire bw'iyishyurwa ry'umushahara

Ingingo ya 84: Uburenganzira bwihariye ku rwego rwa mbere mu kwishyura umushahara

Hatabangamiwe amategeko agenga igihombo, umushahara w'umukozi ugira uburenganzira bwihariye mu kwishyurwa uko byagenda kose.

Article 82: Payroll

At worker's request, employer delivers to him/her an individual monthly payroll which must detail the basic salary, other various allowances and bonuses, withholding taxes and the net salary.

Article 83: Prescription of salary payment

Prescription of salary payment shall be of two (2) years. This prescription time limit is counted as of the date on which the worker was to be paid the salary. Counting this time limit shall cease where the employer has computed all the monies, has agreed with the worker that the monies are the debt, where the worker's case is pending before the court or where the labour inspectorate requested to settle the dispute has not yet given its conclusions.

Section 2: Guarantee to pay the salary

Article 84: Privileged nature in salary payment

Without prejudice to insolvency law, worker's salary shall, in any case, carry specific privilege as to payment.

Article 82 : Bulletin de paie

A sa demande, le travailleur se fait remettre par l'employeur le bulletin individuel de paie qui doit contenir le salaire de base, diverses indemnités et primes, les retenues légales ainsi que le salaire net.

Article 83: Prescription de paiement du salaire

L'action en paiement du salaire se prescrit par deux (2) ans. Cette prescription court à partir de la date à laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue par le compte arrêté, la reconnaissance de dette sous seing privé, la citation en justice non périmée ou lorsque l'inspection du travail saisie d'une demande de règlement à l'amiable du différend et n'a pas encore donné ses conclusions.

Section 3 : Garantie de paiement du salaire

Article 84 : Caractère privilégié de paiement du salaire

Sans préjudice de la loi sur la faillite, le salaire constitue, dans tous les cas, une créance privilégiée.

Ingingo ya 85: Uburenganzira bwihariye bw'umukozi mu gihe cy'ihomba cyangwa iseswa ry'ikigo

Iyo ikigo gihombye cyangwa gisheshwe n'inkiko, umukozi wagikoragamo ibyo bitaraba afite uburenganzira bwihariye bwo guhembwa mbere y'uko indi myenda yishyurwa, kabone n'iyoyaba ari iya Leta.

Ubwo burenganzira abufite ku bintu byimukanwa n'ibindi bitimukanwa by'umukoresha.

UMUTWE WA KABIRI: IFATIRA RY'UMUSHAHARA N'IBINDI BIJYANYE NA BYO

Icyiciro cya mbere: Ukurindwa kw'umushahara

Ingingo ya 86: Ifatirwa ry'umushahara

Umushahara ntushobora gufatirwa n'umukoresha. Kirazira ko umukoresha aca umukozi amahazabu. Igihano cyonyine gishobora gutuma umukozi atabona umushahara we ni igishingiye gusa ku bubasha bw'umukoresha afite ku myifatire y'umukozi mu gihe ashobora kumuhagarika ku kazi by'igihe gito kugira ngo yibaze, ariko agahemberwa amasaha yakoreye. Guhagarika umukozi by'igihe gito byemerwa hakurikijwe ibi bikurikira:

Article 85: Worker's privilege in case of insolvency or liquidation

In case of insolvency or legal liquidation of the company, any worker employed in that company has right to payment before any other debt settlement even where such debt is owed to Government.

He/she enjoys such right on both movable and immovable properties belonging to the employer.

CHAPTER II: SEIZURE OF SALARY AND RELATED MATTERS

Section One: Protection of salary

Article 86: Seizure of salary

Salary can not be seized by the employer. It is forbidden for an employer to fine a worker. The only penalty likely to deprive a worker of his/her salary shall be based on employer's power over worker's discipline as employer may suspend worker as a disciplinary measure in which case the worker receives his/her salary for the time he had worked. Suspension shall apply only under the following conditions:

Article 85 : Privilèges du travailleur en cas de faillite ou de liquidation judiciaire

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.

CHAPITRE II : SAISIE DU SALAIRE ET AUTRES ACTES Y RELATIFS

Section première : Protection du salaire

Article 86 : Saisie du salaire

Le salaire ne peut pas 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 :

- | | | |
|---|--|---|
| 1. kuba icyo gihe kitarengeje iminsi umunani (8) kimenyekana ako kanya icyemezo kigifatwa ; | 1. maximum duration of eight days (8) and immediate communication ; | 1. être d'une durée maximale de huit (8) jours déterminée au moment même où elle est prononcée ; |
| 2. kuba bimenyeshajwe umukozi mu nyandiko hakavugwa n'impamvu icyo gihano gitanzwe; | 2. written notification to the worker mentioning reasons for such disciplinary measure; | 2. être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ; |
| 3. kopi y'urwandiko ruhagarika umukozi kuri ubwo buryo yohererezwa ubugenzuzi bw'umurimo bwo mu karere mu gihe cy'amasaha atarenze mirongo ine n'umunani (48) akurikira iryo hagarikwa. | 3. forwarding a suspension notification copy to the Labour Inspectorate of the area within forty-eight (48) consecutive hours as of that suspension. | 3. une copie de la notification de la mise à pied doit être adressée dans les quarante huit heures (48) à l'Inspection du travail du ressort. |

Ingingo ya 87: Ifatira n'itangwa ry'umushahara ryemewe

Uretse amafaranga ategetswe agomba gukatwa n'andi ashobora gukurwaho hakurikijwe ibyavuzwe mu masezerano rusange y'abakozi n'abakoresha cyangwa mu masezerano y'akazi, nta yandi mafaranga afatwa ku mushahara w'umukozi, keretse hakoreshejwe igwatiratambama cyangwa atanzwe ku bushake.

Iyo atanzwe ku bushake bikorerwa imbere ya Perezida w'urukiko rubifitiye ububasha cyangwa imbere y'umugenzuzi w'umurimo mu karere, kandi bikaba byanditse; abo badahari, bigakorerwa imbere y'uhagarariye ubutegetswe bwa Leta mu karere.

Ingingo ya 88: Ingano y'igice cy'umushahara gishobora gutangwa cyangwa gufatirwa

Igiteranyo cy'amafaranga avanwa ku mushahara

Article 87: Permitted deductions

Save for compulsory deductions and other possible charges in accordance with the provisions of collective conventions between workers and employers or of work contract, no other salary deductions shall affect worker's salary unless by attachment or voluntary transfer.

In case of voluntary transfer, it shall be done in writing before the presiding judge of the competent court or the Labour Inspector of the area, or in their absence, before the government administration representative of the area.

Article 88: Assignable and seizable portion of salary

Total salary deductions in accordance with the

Article 87: Saisie et cession permises du salaire

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.

La cession volontaire n'est constatée que par écrit devant le président du tribunal compétent ou l'inspecteur du travail du ressort, ou en l'absence de ceux-ci, devant le chef de l'unité administrative du ressort.

Article 88: Quotité cessible et saisissable

Les retenues sur salaire selon les termes de

hakurikijwe ingingo ibanza ntigishobora kurenga kimwe cya gagatu (1/3) cy'umushahara w'umukozi.

Ingingo ya 89: Inyungu ku mafaranga yakaswe mu buryo budakurikije amategeko

Amafanga yakuwe ku mushahara w'umukozi ku buryo bunyuranyije n'ibimaze kuvugwa mu ngingo z'iri tegeko zibanziriza iyi, umukozi ayabonaho urwunguko rubazwe ku mubare w'ikigereranyo rusange gishyirwaho na Banki Nkuru y'Igihugu. Inyungu zibarwa guhera umunsi aba yarayahembewe. Umukozi afite uburenganzira bwo kwishyura kugeza igihe cy'ubuzime bw'umushahara, icyo gihe gitangira kubarwa icyo amasezerano asheshwe.

INTERURO YA GATANU :UBUZIMA BW'ABAKOZI NO KWIRINDA IMPANUKA KU MURIMO

UMUTWE WA MBERE: INGAMBA ZO KWIRINDA

Icyiciro cya mbere: Inshingano z'umukoresha

Ingingo ya 90: Isuku y'ahakorerwa

Aho umurimo ukorerwa hagomba kurangwa isuku kandi hakagira uburyo bwo kurinda ubuzima bw'umukozi, kimwe no kumurinda impanuka.

previous article shall not exceed one third (1/3) of worker's salary.

Article 89: Interests in case of illegal salary deductions

Amounts deducted from a worker's salary contrary to the provisions of preceding articles of this Law bear interest for his/her benefit at the average rate as determined by the Central Bank of Rwanda. Interests shall be computed as from the date on which he/she should have been paid. A worker shall have the right to claim his/her salary until its prescription, which prescription runs as from contract termination.

TITLE V: HEALTH AND SAFETY AT WORKPLACE

CHAPTER ONE: PREVENTION PRINCIPLES

Section One: Employer's responsibilities

Article 90: Cleanliness at work place

Working premises shall be kept clean and equipped with health safety and protection facilities.

l'article précédant ne doivent pas au total dépasser un tiers de la rémunération du travailleur.

Article 89: Intérêts en cas de retenue illégale

Les sommes retenues sur le salaire du travailleur en violation des dispositions précédentes portent intérêt à son profit au taux moyen fixé par la Banque Nationale. Les intérêts commencent à courir à compter de la date où le salaire était exigible. Le travailleur a le droit de réclamer jusqu'à la prescription de son salaire dont le délai commence à courir à compter de la résiliation du contrat.

TITRE V: SANTE ET SECURITE AU LIEU DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER: PRINCIPES DE PREVENTION

Section première: Responsabilités de l'employeur

Article 90: Propreté du lieu de travail

Le lieu de travail doit toujours être tenu dans un état constant de propreté et présenter les conditions favorables pour assurer la santé et garantir la sécurité du personnel.

Umukoresha agomba kwigisha umukozi iby'ubuzima no kwirinda impanuka ku murimo, agomba kandi kumanika mu byumba bikorerwamo amabwiriza akurikizwa mu kurinda ubuzima no gukumira impanuka.

The employer has to educate his/her workers on health and safety and to post in the work premises those safety and health instructions to be observed with regard to safeguarding health and prevention of hazards.

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.

Ingingo ya 91: Ibikoresho birinda impanuka

Article 91: Protection equipments

Article 91 : Equipement de protection

Umukoresha agomba guha umukozi ibikoresho bya ngombwa byo kurinda ubuzima bwe akanaganzura uko bikorehwa. Agomba kumenya uburyo bwo kwirinda impanuka no kubihugurira abakozi.

The employer shall put at the worker's disposal all necessary and appropriate protection equipments and look after their correct use. He/she must know ways and means to protect against hazards and train workers on such ways and means.

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 être informé des mécanismes de prévention des accidents de travail et sensibiliser les travailleurs à ces mécanismes et pratiques.

Ingingo ya 92: Inyubako n'ibikoresho bidahungabanya ubuzima bw'umukozi

Article 92: Premises and equipments not detrimental to worker's health

Article 92: Locaux et équipement ne constituant aucun danger pour la santé du travailleur

Inyubako zikorerwamo zigomba kubahiriza amabwiriza yo kurinda ubuzima n'umutekano ku kazi.

At workplace, premises shall comply with the health and safety standards.

Les locaux affectés au travail doivent satisfaire aux normes de santé et de sécurité au travail.

Mbere yo kubaka bene izo nyubako, igishushanyo mbonera cyo kubaka, kwagura, guhindura cyangwa kuvugurura ikigo kigomba gushyikirizwa Minisiteri ifite umurimo mu nshingano zayo hagamijwe igenzura n'itangwa ry'icyemezo ku iyubahirizwa ry'amabwiriza agenga ubuzima n'umutekano ku kazi.

Before these premises are built, the construction, extension, transformation or renovation plan shall be submitted to the Ministry in charge of Labour for inspection and certification as to whether health and safety standards, at workplace, are complied with.

Avant de commencer tous travaux de construction, d'extension, de modification ou de renovation, une déclaration, accompagnée des plans, doit être adressée au Ministre ayant le travail dans ses attributions, aux fins de vérification et d'approbation de la conformité avec les les normes de santé et de sécurité au travail.

Birabujijwe gutumiza, kumurika, kugurisha, gukodesha, gutanga ku buryo ubwo ari bwo bwose cyangwa gukoresha ibyuma, amamashini

It is forbidden to import, display, sell, lease out, give away under any circumstances or to use appliances, machines and parts of machines

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

cyangwa bimwe mu byuma byayo byakozwe cyangwa byatumijwe hatubahirijwe amabwiriza y'ubuziranenge agamije kurinda ubuzima bw'umukozi no gukumira impanuka.

Ingingo ya 93: Amabwiriza rusange n'ay'umwihariko ku buzima no kwirinda impanuka ku kazi

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena amabwiriza rusange n'ay'umwihariko yerekeye ubuzima bw'umukozi, gukumira no kwirinda impanuka ku kazi.

Ingingo ya 94: Imenyekanisha ry'ibyago bikomoka ku kazi

Umukoresha agomba kumenyesha ikigo gishinzwe ubwiteganyirize bw'abakozi n'Umugenzuzi w'Umurimo w'akarere ikigo gikorera, mu gihe cy'iminsi ine (4) y'akazi, impanuka zose ziturutse ku kazi cyangwa indwara zikomoka ku kazi zabonetse.

Iyo umukoresha atabikoze, bishobora gukorwa n'uwagize impanuka cyangwa uwarwaye cyangwa abo mu muryango we babifitiye uburenganzira mu gihe kitarenze imyaka ibiri (2) uherye igihe impanuka yabereye cyangwa igihe indwara yagarariye.

Umukoresha ufite ikigo gikoresha imirimo ishobora gutera indwara zikomoka ku kazi,

which were manufactured or imported contrary to standards aimed to ensure protection of worker's health and prevention of hazards.

Article 93: General and specific conditions for health and safety at the workplace

An order of the Minister in charge of Labour shall determine the general and specific conditions for worker's health, prevention of and protection against hazards at workplace.

Article 94: Declaration of occupational risks

The employer shall declare to the social security organ and to the Labour Inspector of his/her jurisdiction, within four (4) working days of occurrence, all occupational risks or occupational diseases noted.

Where the employer fails to make a declaration, the person who is the victim of the accident or suffers a disease or his/her legitimate representatives may declare occupational risks within a period not exceeding two (2) years from the date of the occurrence of the accident or disease.

Any employer who uses working processes likely to cause professional diseases shall

et éléments de machines qui ne sont pas construits, commandés dans des conditions assurant la sécurité et la santé du travailleur.

Article 93: Conditions générales et particulières de santé et sécurité au travail

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

Article 94: Déclaration des risques professionnels

L'employeur doit déclarer à l'organisme chargé de la sécurité sociale et à l'Inspecteur du Travail du ressort, dans un délai de quatre (4) jours ouvrables tout accident de travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée.

En cas de non déclaration par l'employeur, elle peut être faite par la victime de l'accident ou la personne atteinte d'une maladie ou ses ayants droit dans un délai ne dépassant pas deux (2) ans à compter de la date de la survenance de l'accident ou de la maladie.

L'employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies

agomba kubimenyesha Umugenzuzi w'Umurimo n'ikigo cy'ubwiteganyirize bw'abakozi mbere y'uko atangiza iyo mirimo.

notify the issue to the Labour Inspector and to the social security organ, before starting using such working processes.

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.

Icyiciro cya kabiri: Komite y'ubuzima n'umutekano n'ibikorwa by'ubuvuzi ku kazi

Section 2: Committee on health and safety and medical services at workplace

Section 2: Comité de santé et sécurité et service de santé au lieu de travail

Ingingo ya 95: Ishyirwaho rya komite

Article 95: Setting up the Committee

Article 95: Création du comité

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena ibigo bigomba kugira komite y'ubuzima n'umutekano ku kazi n'uburyo bw'imikorere yayo.

An order of the Minister in charge of labour shall determine those institutions which shall have committees on health and safety and medical services at workplace as well as modalities for their functioning.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les établissements dans lesquels les comités de santé et sécurité au travail doivent être créés et les modalités de fonctionnement de ces comités.

Umukoresha agomba gushyiraho komite y'ubuzima n'umutekano mu kigo no gukurikirana imikorere yayo.

The employer must create health and safety committee in his/her institution as well as modalities for their functioning.

L'employeur est responsable de la mise sur pied du comité de santé et de sécurité dans son entreprise et de son bon fonctionnement.

Ingingo ya 96: Agasanduku k'ubutabazi no kuvuza abakozi

Article 96: Emergency box and medical care

Article 96: Boîte de secours et soins médicaux

Umukoresha agomba gushyiriraho abakozi agasanduku k'ubutabazi bw'ibanze karimo ibikoresho byose bikenerwa mu gihe cy'impanuka akoresheje umutungo w'ikigo.

The employer must put at the disposal of workers, at his/her own cost, an emergency box of first aid needed in case of accident.

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs une boîte de premier secours obligatoirement approvisionnée aux frais de l'entreprise.

Mu gihe habaye impanuka ku kazi, umukoresha agomba kugeza ku ivuriro riri hafi inkomere n'abarwayi.

In case of work accident, the employer must evacuate the injured and the patients to the nearest health centre.

En cas de survenance d'un accident sur le lieu du travail, l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades.

INTERURO YA GATANDATU:
GUHINDURIRWA AKAZI N'UMURIMO
KU BAFITE UBUMUGA

UMUTWE WA MBERE: UMURIMO
W'ABAFITE UBUMUGA

Ingingo ya 97: Kutavangura ku kazi

Ivangura ku kazi iryo ari ryo ryose rikorerwa abafite ubumuga rirabujijwe.

Ingingo ya 98: Uburyo umurimo ukorwamo ku bafite ubumuga

Iyo bibaye ngombwa kandi ku mpamvu z'akazi akora, umukozi ufite ubumuga ahabwa uburyo bwo gukora bumworohereza akazi hakurikijwe ubumuga afite.

UMUTWE WA KABIRI: GUHINDURIRWA
AKAZI

Ingingo ya 99: Guhindurirwa akazi

Iyo amasezerano y'akazi asubitswe bitewe n'indwara cyangwa impanuka, itsinda ry'abaganga batatu (3) bemewe na Leta rikemeza ko umukozi atagishoboye gusubira ku kazi yakoraga, umukoresha asabwa kumhindurira akazi akamuha akajyanye n'ubushobozi bwe kari ku rwego rw'ako yakoraga aho bishoboka, byaba ngombwa

TITLE VI: PROFESSIONAL
REDEPLOYMENT AND EMPLOYMENT
OF THE DISABLED PEOPLE

CHAPTER ONE: EMPLOYMENT OF
THE DISABLED PEOPLE

Article 97: Non discrimination at workplace

Any discrimination at workplace with regard to the disabled people is forbidden.

Article 98: Disabled people working conditions

Where necessary and due to the work to be performed, the disabled worker shall be granted such working conditions as suitable to his/her disability.

CHAPTER II: PROFESSIONAL
REDEPLOYMENT

Article 99: Professional redeployment

Where, due to suspension of contract following a disease or accident, a group of three medical doctors recognized by Government declare the worker unfit to resume the service he/she occupied, the employer is requested to shift the worker to another job adapted to his/her capacity and at the same level as the previously occupied post where possible, and transfer if

TITRE VI: RECLASSEMENT
PROFESSIONNEL ET EMPLOI DES
PERSONNES HANDICAPEES

CHAPITRE PREMIER: EMPLOI DES
PERSONNES HANDICAPEES

Article 97 : Non discrimination au lieu de travail

Toute discrimination sur le lieu de travail à l'égard des personnes handicapées est interdite.

Article 98: Conditions de travail des personnes handicapées

La personne handicapée bénéficie des conditions de travail favorables à l'état de son handicap, si cela s'avère nécessaire et uniquement pour des raisons de service.

CHAPITRE II: RECLASSEMENT
PROFESSIONNEL

Article 99 : Reclassement professionnel

Si à la suite d'une suspension du contrat consécutive à une maladie ou à un accident, le travailleur est déclaré inapte par une équipe de trois (3) médecins agréés par le Gouvernement, à reprendre le poste qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un poste adapté à ses capacités et aussi comparable que possible au poste

akimurirwa ahandi cyangwa imiterere y'akazi ke igahindurwa.

need be by mutation or transformation of the working post.

précédemment occupé si cela est possible , au besoin leur proposer une mutation ou transformation du poste de travail.

Iyo umukozi adahinduriwe imirimo nyuma y'igihe cy'ukwezi uherye igihe abaganga bemereje ko asubira ku kazi cyangwa atagishoboye ako yakoraga, umukoresha agomba kumwishyura umushahara ungana n'uwo yahembwaga ku kazi yakoraga mbere.

Where there is no redeployment of a worker one month after the date on which doctors have declared him/her fit or unfit to resume service, the employer shall pay him/her the same salary as the one paid for the post he/she previously occupied.

Lorsque le travailleur n'est pas reclassé dans un nouvel emploi à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de la déclaration médicale de reprise du travail ou de constatation de l'inaptitude, l'employeur est tenu de lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait auparavant.

Ingingo ya 100: Imenyekanisha ry'isubizwa cyangwa isezererwa ku kazi

Article 100: Notification of redeployment or dismissal

Article 100: Notification du reclassement ou du licenciement

Umukoresha amenyesha mu nyandiko Umugenzuzi w'Umurimo w'Akarere ikigo kirimo ko umukozi wagize impanuka yasubijwe ku kazi, yahinduriwe imirimo cyangwa yasezerewe bitewe n'iyo mpanuka.

The employer shall inform the Labour Inspector of the area that the worker who had been victim of the accident has been either redeployed, assigned a new position or dismissed due to the accident.

L'employeur informe l'Inspecteur du Travail du ressort du reclassement du travailleur victime d'un accident, de son affectation à un nouveau poste ou de son licenciement consécutif à cet accident.

INTERURO YA KARINDWI: UBWIFATANYE BW'ABAKOZI CYANGWA BW'ABAKORESHASHA

TITLE VII: EMPLOYERS' AND WORKERS' PROFESSIONAL ORGANISATIONS

TITRE VII: ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS

UMUTWE WA MBERE: UBWISANZURE BW'AMASENDIKA N'AMASHYIRAHAMWE Y'ABAKORESHASHA

CHAPTER ONE: LIBERTY OF WORKERS' AND EMPLOYERS' ORGANISATIONS

CHAPITRE PREMIER: LIBERTE SYNDICALE ET PATRONALE

Icyiciro cya mbere: Uburenganzira ku masendika no ku mashyirahamwe y'abakoresha

Section one: Freedom of trade unions and employers' professional organizations

Section première: Liberté syndicale et patronale

Ingingo ya 101: Ishingwa rya sendika

Article 101: Setting up a trade union and an

Article 101 : Constitution du syndicat et

n'ishyirahamwe ry'abakoresha

Abakozi cyangwa abakoresha bashobora kwishyiriraho sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha bibavuganira mu bwisanzure kandi batabanje kubisabira uruhushya. Banafite uburenganzira busesuye bwo kwinjira muri sendika cyangwa mu ishyirahamwe ry'abakoresha bihitiyemo.

Bitabangamiye ibiteganyijwe mu ngingo ya 105 y'iri tegeko, sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha bigomba gukora amategeko shingiro n'amategeko ngengamikorere, kwitorera ubwabyo ababihagararira, gutunganya ibyerekeye imirimo n'icungwa ry'umutungo no gukora gahunda y'ibyo bagamiye.

Ingingo ya 102: Kwandikisha sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha

Iteka rya Minisitiri ufite Umurimo mu nshingano ze rigena uburyo n'ibisabwa mu kwandikisha sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha.

Icyiciro cya 2: Kurinda uburenganzira bw'amasendika n'amashyirahamwe y'abakoresha

Ingingo ya 103: Uburenganzira bwa sendika n'ubw'ishyirahamwe ry'abakoresha

Sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha

employers' professional organization

Workers or employers may set up freely and without prior authorization their respective professional organization. They are also free to join any trade union or employers' professional organization of their choice.

Without prejudice to provisions of article 105 of this Law, a trade union or employers' professional organization shall work out their own constitutions and internal rules and regulations, freely choose their representatives, organize their management and their activity and design their plan of action.

Article 102: Registration of trade union or employers' professional organisation

An order of the Minister in charge of Labour shall determine the modalities and conditions for the registration of trade union or employers' professional organization.

Section 2: Protection of rights of trade unions and employers' professional organisation

Article 103: Rights of a trade union and an employer's organization

A trade union or an employer's professional

d'une organisation patronale

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 105 de la présente loi, les syndicats et les organisations patronales doivent élaborer leurs statuts et règlements administratifs, élire librement leurs représentants, organiser leur gestion et leur activité et formuler leur programme d'action.

Article 102: Modalités d'enregistrement d'un syndicat ou d'une organisation patronale

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions et modalités d'enregistrement des syndicats et des organisations patronales .

Section 2: Protection du droit syndical et d'organisations patronales

Article 103 : Droits d'un syndicat et d'une organisation patronale

Le syndicat des travailleurs ou l'organisation

bifite ubuzimagatozi bifite uburenganzira bwo kuregera inkiko, guhagararira abakozi cyangwa abakoresha, gukora ibiteganyijwe mu mategeko shingiro yabyo no kubona ibintu, ari ibyimukanwa cyangwa ibitimukanwa. Sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha rishobora kugirana amasezerano n'ubundi bwifatanye bw'abakozi cyangwa amashyirahamwe y'abakoresha, amasosiyete, amashyirahamwe, ibigo cyangwa abantu ku giti cyabo.

Ingingo ya 104: Ubuzima gatozi

Nta sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha rishobora kugira uburenganzira bushingiye ku buzimagatozi iyo bitaratangazwa mu Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda. Amafaranga ajyanye no gutangaza amategeko yayo mu Igazeti ya Leta yishyurwa na sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha bireba.

Ingingo ya 105: Ikoreshwa ry'umutungo wa sendika cyangwa uw'ishyirahamwe ry'abakoresha

Sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha bishobora gukoresha umutungo wabyo mu bikorwa byemejwe n'abanyamuryango.

organization with legal status shall have the right to go to court, to represent workers or employers, to comply with their respective articles of association and to acquire, movable or immovable property through donation or payment.

A trade union or an employer's professional organization may enter into agreements with any workers' federation or employers' professional associations, companies, organizations, corporate bodies or individuals.

Article 104: Legal status

No trade union or employers' professional organization shall exercise legal capacity prior to the publication of its articles of association in the Official Gazette of the Republic of Rwanda. The publication of its articles of association in the Official Gazette will be done at the cost of the concerned trade union or employers' professional organization.

Article 105: Use of trade union's or employer's organisation property

A trade union or an employers' professional organization may allocate its assets to such activities as might be agreed upon by its members.

patronale jouissant de la personnalité juridique, a le droit d'ester en justice, de représenter les travailleurs ou les employeurs, de se conformer à leurs statuts respectifs et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles. Le syndicat des travailleurs et l'organisation d'employeurs peut passer des contrats ou conventions avec toute autre organisation de travailleurs ou d'employeurs, sociétés ou associations, entreprises ou particuliers.

Article 104 : Personnalité juridique

Aucun syndicat des travailleurs ou organisation patronale ne peut se prévaloir de la capacité juridique avant la publication de ses statuts au Journal Officiel de la République du Rwanda. L'insertion de ses statuts au Journal Officiel se fait aux frais du syndicat ou de l'organisation patronale intéressée.

Article 105 : Utilisation des ressources du syndicat ou d'une organisation patronale

Le syndicat ou l'organisation patronale peut affecter ses ressources à des activités approuvées par les membres.

Icyiciro cya 3: Ikoreshwa ry'uburenganzira bwa sendika mu kigo

Ingingo ya 106: Gukoresha uburenganzira bwa sendika

Gukoresha uburenganzira bwa sendika biremewe mu bigo byose hubahirijwe amategeko.

Ingingo ya 107: Guhagararirwa kw'abakozi muri sendika

Guhagararirwa kw'abakozi mu kigo bikorwa n'ishami rya sendika mu kigo cyangwa mu mashami yacyo. Abagize ibiro by'ishami rya sendika mu kigo no mu mashami yacyo batorwa n'abakozi mu buryo buteganywa n'amategeko ya sendika.

Impaka zivutse kubera itora n'itorwa ry'abagize ibiro by'ishami rya sendika mu kigo no mu mashami yacyo n'imigendekere y'ayo matora, bikemurwa na sendika bireba.

Ingingo ya 108: Inshingano z'abahagarariye sendika

Abahagarariye sendika mu kigo bashinzwe ibi bikurikira:

Section 3: Exercising trade union rights in enterprise

Article 106: Exercising trade union rights

Exercise of trade union rights in every firm is permitted in compliance with Law.

Article 107: Workers representation in a trade union

A trade union section shall represent employees in their respective firm or in the latter's branches. Members to the bureau of the trade union section in a firm and its agencies shall be elected by workers in accordance with the statutes governing the trade union.

Any arising claims following election of members of the bureau of a trade union within a firm and its branches and the running of such election shall be dealt with by the concerned trade union.

Article 108: Mission of the trade union representatives

Representatives of trade union in a firm have the following mandates:

Section 3: Exercice du droit syndical dans l'entreprise

Article 106: Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu aux travailleurs dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par les lois.

Article 107: Représentation des travailleurs au syndicat

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 de l'entreprise et de ses branches ainsi qu'à la régularité des opérations sont tranchées par l'organisation syndicale concernée.

Article 108: Mission des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux d'une entreprise ont pour mission:

- | | | |
|---|---|---|
| 1. guhagararira sendika imbere y'umukoresha no gutera inkunga abayigize mu gihe cyo gutanga ibyifuzo byabo; | 1. to represent the trade union to their employer and assist its members in their claims; | 1. de représenter leur syndicat auprès de l'employeur et d'assister les membres dans la présentation de leurs revendications; |
| 2. Gufatanya n'abandi mu mirimo ya sendika mu kigo. | 2. to collaborate with others in trade union activities within the institution. | 2. de participer à la vie syndicale dans l'entreprise. |

Ingingo ya 109: Ibigenerwa abahagarariye sendika ngo bashobore kuzuza inshingano zabo

Abahagarariye amasendika bagomba kuba bafite igihe gihagije cyo gukora imirimo bashinzwe yo guhagararira abandi kandi bahabwa ikiruhuko buri mwaka kugira ngo bahugurwe.

Igihe n'uburyo bwo guhabwa igihe cyo gukora n'ikiruhuko cyo kwihugura bigenwa n'amasezerano rusange

Ingingo ya 110: Inyandiko zikubiyemo ubutumwa bwa sendika

Inyandiko zikubiyemo amatangazo n'ubutumwa bwamamaza sendika, zimanikwa ahabigenewe cyangwa zikagezwa ku bakozi mu kigo bidasabiwe uruhushya. Iyamamaza rikorwa mu masaha yo gutangiriraho no kurangiriraho akazi.

Izo nyandiko n'impapuro zamamaza, bigomba guhuza n'ibyo sendika igamije.

Article 109: Benefits granted to trade union representatives in fulfilment of their duties

Representatives of trade unions shall be granted adequate time to carry out their representation function and to enjoy an annual leave for training.

The period and terms for granting time representation to carry out their function and leave for training shall be specified by collective conventions.

Article 110: Trade union communications

Trade-union communications and advertising publications shall be posted in appropriate place or disclosed to workers within their firm without prior authorization. Advertising shall be conducted at the beginning and at the end of working hours.

Those communications and advertising publications must comply with the objectives of the trade union.

Article 109: Facilités accordées aux délégués syndicaux pour l'accomplissement de leur fonction

Les délégués syndicaux doivent disposer du temps suffisant à l'accomplissement de leur fonction de représentation et bénéficient annuellement d'un congé de formation.

La période et les conditions d'octroi du temps d'accomplissement de leur fonction de représentation et du congé sont fixées par les conventions collectives.

Article 110 : Communications syndicales

Les communications et publications de nature syndicale sont affichées à un endroit prévu à cet effet dans l'enceinte de l'entreprise ou distribuées aux travailleurs sans autorisation préalable. Ces communications et publications sont autorisées aux heures de début et de fin de travail.

Ces communications et publications doivent correspondre aux objectifs du syndicat.

Ingingo ya 111: Kugenera sendika aho ikorera

Mu bigo bikoresha abakozi barenze makumyabiri (20), umukuru w'ikigo yorohereza abagize biro ya sendika kubona aho bakorera ibijyanye n'inshingano zayo by'umwihariko igihe cy'inama.

Abagize ishami rya sendika mu kigo bashobora kugirana inama rimwe mu kwezi, bakayikorera mu kigo cy'akazi, hakurikijwe uburyo bwumvikanyweho n'umukuru w'ikigo.

Ingingo ya 112: Imenyekanisha ry'amazina y'abagize biro ya sendika

Amazina y'abagize biro ya sendika amenyeshwa umukuru w'ikigo. Agomba kumanikwa ku kibaho cyagenewe ibyo sendika igeza ku bakozi.

Kopi y'ibyamenyeshejwe umukuru w'ikigo yoherezwa Umugenzuzi w'Umurimo w'akarere ikigo gikorera.

Ingingo ya 113: Ukurengerwa kw'abahagarariye sendika

Abahagarariye sendika mu kigo barengerwa n'amategeko arengera abahagarariye abakozi.

Article 111: Availing office for a trade union

In institutions employing more than twenty (20) workers, the manager of the firm shall help the bureau of the trade union to get premises where to run activities relating to the trade union objectives and more specifically for meetings.

Members of the trade union section may hold their meeting once a month within the firm following modalities agreed on with the manager of firm.

Article 112: Notification of names of trade union bureau members

Names of trade union bureau members are notified to the manager of the institution. They must be displayed on notice boards reserved for trade union communications.

A copy of the communication addressed to the manager of the firm is forwarded to the Labour Inspector of the area.

Article 113: Protection of trade union representatives

Representatives of a trade union within a firm shall enjoy the same protection as granted to the workers' representatives.

Article 111: Affectation d'un local de travail à un syndicat

Dans les entreprises où sont occupés plus de vingt (20) salariés, le chef d'entreprise facilite les membres du bureau syndical à trouver un local à l'exercice de leur mission particulièrement pour les réunions.

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.

Article 112: Notification des noms des membres du bureau syndical

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 dans le ressort duquel se trouve l'entreprise.

Article 113: Protection des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux dans une entreprise bénéficient de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel.

Ingingo ya 114: Ibibujijwe umukoresha

Umukoresha abujijwe gushingira ku kuba muri sendika cyangwa gukora imirimo yayo afata ibyemezo bibera cyangwa birenganya umukozi ku birebana n'umukozi yose y'akazi n'uburyo gakorwamo.

Umukoresha abujijwe kuvana ku mushahara w'umukozi imisanze itangwa muri sendika iyo nta gihamba yanditse y'uko yabyumvikanyeho n'umukozi birebana.

Umukoresha cyangwa umuhagarariye nta buryo na bumwe yemerewe gukoresha kugira ngo arengere cyangwa arwanyeho ubwifatanye mu buryo bwa sendika.

Kunyuranya n'ibikubiye mu bika bibanza by'iyi ingingo bifatwa nko kurengera kandi bitangirwa indishyi z'akababaro.

UMUTWE WA KABIRI: UBURENGANZIRA N'INSHINGANO Z'AMASENDIKA N'AMASHYIRAHAMWE Y'ABAKOresha

Icyiciro cya mbere: Uburenganzira bw'amasendika n'amashyirahamwe y'abakoresha

Ingingo ya 115: Uburenganzira

Article 114: Prohibitions to the employer

It is prohibited for an employer to rely on membership of a trade union or a trade union activity to take favourable or unfair decisions concerning a worker with regard to the running and conditions for performing work.

No employer shall deduct trade union subscriptions from his/her worker's salary, without the latter's written consent.

No employer or his/her representative shall be allowed to use any means of pressure for or against any trade union organization.

Any violation of the provisions of the preceding paragraphs of this article shall constitute an abuse and shall give rise to damages.

CHAPTER II: RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' PROFESSIONAL ORGANIZATIONS

Section One: Rights of the trade unions and employers' organizations

Article 115: Rights of trade unions

Article 114: Interdictions faites à l'employeur

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions favorables ou injustes à l'égard de l'un ou l'autre travailleur en ce qui concerne toutes les prestations et conditions de travail.

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

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

Tout acte contraire aux dispositions des alinéas précédents du présent article est considéré comme abusif et donne lieu aux dommages intérêts.

CHAPITRE II: DROITS ET OBLIGATIONS DES SYNDICATS ET DES ORGANISATIONS PATRONALES

Section première : Droits des syndicats et des organisations patronales.

Article 115 : Droits des syndicats

bw'amasendika

Uretse ibinyuranye n'ingingo z'iri tegeko, sendika yanditswe ishobora:	Except as otherwise stipulated in this Law, a registered trade union may:	Sous réserve des dispositions contraires prescrites par la présente loi, tout syndicat enregistré a droit de :
1. kurega mu mwanya w'abanyamuryango bayo no kubahagararira mu manza zose zabaye hakurikijwe iri tegeko;	1. file a case on behalf of its members and to represent them in any court case lodged under this Law;	1. intenter une action au nom de ses adhérents et les représenter au cours des actions engagées selon les termes de la présente loi ;
2. kwemererwa kwinjira mu kigo igihe babisabye baje mu mirimo ya sendika;	2. access the firm premises upon request to conduct trade union business;	2. avoir accès aux locaux de l'entreprise sur demande, dans le cadre de la mission syndicale ;
3. gukuza ku mushahara amafaranga agenerwa sendika;	3. have the subscription fees deducted from the member's salary;	3. faire déduire du salaire des adhérents des frais d'adhésion au syndicat ;
4. kwihuza n'izindi sendika zemewe zigakora impuzamasendika;	4. merge with other registered trade unions to form a federation;	4. créer une fédération avec d'autres syndicats enregistrés ;
5. kwinjira mu mpuzamasendika yakozwe no kugira uruhare mu bikorwa byayo;	5. join federations of trade unions and participate in their activities;	5. s'affilier et participer aux activités de fédérations créées avec d'autres syndicats ;
6. kugira amasezerano n'umukoresha cyangwa kugira uruhare mu masezerano rusange igihe ariyo ifite ububasha mu kigo;	6. enter into agreement with an employer or take part in collective convention where it is an authorized trade union;	6. s'il s'agit d'un syndicat habilité, négocier les termes et conclure une convention collective avec un employeur ou une organisation patronale;
7. kwinjira mu miryango mpuzamahanga y'abakozi iyo ariyo yose no kugira uruhare mu bikorwa byayo.	7. join any international workers organizations and participate in their activities.	7. s'affilier et participer aux activités de toute organisation internationale des travailleurs :

Ingingo ya 116: Uburenganzira bw'amashyirahamwe y'abakoresha

Isyirahamwe ry'abakoresha ryanditswe rifite uburenganzira bukurikira:

1. kurega mu mwanya w'abanyamuryango baryo no kubahagararira mu manza zavutse hakurikijwe iri tegeko;
2. gukora impuzamashyirahamwe hamwe n'andi mashyirahamwe y'abakoresha yemewe;
3. kwinjira mu mpuzamashyirahamwe y'abakoresha no kugira uruhare mu bikorwa byayo;
4. kwinjira mu muryango mpuzamahanga w'abakoresha uwo ariwo wose no kugira uruhare mu bikorwa byawo.

Icyiciro cya 2: Inshingano z'amasendika n'iz'amashyirahamwe y'abakoresha

Ingingo ya 117: Inshingano z'amasendika n'iz'amashyirahamwe y'abakoresha

Sendika cyangwa ishyirahamwe ry' abakoresha bigomba:

1. kugira igitabo cyandikwamo abanyamuryango n'uko batanga imisanzu;

Article 116: Rights of employers' professional organisations

A registered employers' professional organization has the following rights :

1. to bring up a case on behalf of its members and to represent them in any court case lodged under this Law;
2. to form federations with other registered employers' professional organizations;
3. to join federations of employers' professional organizations and participate in their activities;
4. to join any international employers' professional organization and participate in its activities

Section 2: Obligations of trade unions and employers' professional organizations

Article 117: Obligations of the trade unions and employers' professional organizations

Any trade union or employers' organization shall:

1. keep a register of members and their respective contributions;

Article 116: Droits des organisations patronales

Toute organisation patronale enregistrée a droit de :

1. intenter toute action au nom de ses adhérents et les représenter au cours des actions engagées selon les termes de la présente Loi ;
2. créer des fédérations avec d'autres organisations patronales enregistrées ;
3. s'affilier et participer aux activités des fédérations créées avec d'autres organisations patronales ;
4. s'affilier et participer aux activités des toute organisation internationale d'employeurs

Section 2: Obligations des syndicats et des organisations patronales

Article 117 : Obligations des syndicats et des organisations patronales

Tout syndicat ou toute organisation patronale doit :

1. tenir un registre des adhérents et de leurs cotisations;

- | | | |
|--|--|---|
| 2. gushyikiriza abanyamuryango cyangwa ababahagarariye raporo y'ibyakozwe n'uburyo umutungo wakoreshejwe hakurikijwe ibiteganywa n'amategeko shingiro. | 2. present to members or their representatives a report on activities and use of financial resources in accordance with the provisions of their constitutions; | 2. soumettre aux membres ou à leurs représentants le rapport d'activités et le rapport financier conformément aux dispositions des statuts de l'organisation. |
|--|--|---|

<u>Ingingo ya 118:</u> Amategeko akurikizwa ku mpuzamasendika, ku mpuzamashyirahamwe no ku ngaga	<u>Article 118:</u> Provisions applicable to federations, confederations and unions	<u>Article 118:</u> Dispositions applicables aux fédérations, confédérations et unions
---	--	---

Ibivugwa mu nteruro ya karindwi (7) y'iri tegeko bikurikizwa ku mpuzamasendika, ku mpuzamashyirahamwe no ku ngaga zaba iz'abakozi cyangwa iz'abakoresha.	The provisions of Title seven (7) of this Law shall also apply to federations, confederations and unions as well as for employees and employers.	Les dispositions du titre sept (7) de la présente loi s'appliquent également aux fédérations, confédérations et unions aussi bien syndicales que patronales.
--	--	--

<u>INTERURO YA MUNANI:</u> AMASEZERANO RUSANGE AGENGA UMURIMO N'AMATEGEKO AGENGA ABAKOZI	<u>TITLE VIII:</u> LABOUR CONVENTIONS AND INTERNAL RULES AND REGULATIONS GOVERNING WORKERS	<u>TITRE VIII :</u> CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET REGLEMENT INTERNE DU PERSONNEL
---	---	---

<u>UMUTWE WA MBERE:</u> AMASEZERANO RUSANGE AGENGA UMURIMO	<u>CHAPTER ONE:</u> LABOUR CONVENTIONS AND COLLECTIVE AGREEMENTS	<u>CHAPITRE PREMIER :</u> CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
---	---	---

<u>Icyiciro cya mbere:</u> Ishyirwaho ry'amasezerano rusange y' umurimo	<u>Section one:</u> Conclusion of labour collective conventions	<u>Section première :</u> Conclusion des conventions collectives de travail
--	--	--

<u>Ingingo ya 119:</u> Imiterere y'amasezerano rusange y'umurimo	<u>Article 119:</u> Form of labour collective convention	<u>Article 119:</u> Forme de la convention collective de travail
---	---	---

Amasezerano rusange y'umurimo akorwa mu nyandiko igaragaza uburyo umurimo ukorwamo akaba yanditse muri rumwe mu ndimi zikoreshejwe mu butegetsi, bitaba ibyo agata	Labour collective conventions shall be entered into in a document specifying the working conditions and duly prepared in one of official languages, otherwise it shall be null and void.	La convention collective de travail est passée dans un document qui décrit les conditions de travail et d'emploi lequel document est rédigé dans l'une des langues officielles, à peine de
--	--	--

agaciro.

nullité.

Ayo masezerano asinywa hagati ya :

Such an agreement is entered into between:

Cette convention est conclue entre:

- (a) ku ruhande rumwe, sendika imwe cyangwa nyinshi zanditse;
(b) ku rundi ruhande:

- a) on one hand, one or several registered trade unions;
b) on the other hand:

- (a) d'une part, un ou plusieurs syndicats agréés et,
(b) d'autre part :

- (i) umukoresha umwe cyangwa benshi;
(ii) ishyirahamwe rimwe cyangwa menshi y'abakoresha yemewe;
(iii) umukoresha umwe cyangwa benshi n'ishyirahamwe rimwe cyangwa menshi y'abakoresha.

- (i) one or several employers;
(ii) one or several registered employers' organizations;
(iii) One or several employers and one or several employers' organizations.

- (i) un ou plusieurs employeurs ;
(ii) une ou plusieurs organisations d'employeurs agréées ;
(iii) un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs .

Ingingo ya 120: Ibigaragara mu masezerano rusange y'umurimo

Article 120: Content of labour collective conventions

Article 120 : Contenu de la convention collective de travail

Amasezerano rusange agomba kuba agaragaramo ingingo zerekanyeye n'ibi bikurikira:

Labour collective conventions shall contain elements relating to the following:

La convention collective de travail doit viser les conditions et termes suivants :

- (a) uburyo bwo guha umukozi akazi n'uko yirukanwa;

- a) conditions of hiring and dismissing workers;

- (a) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs;

- (b) Uburenganzira bw'umukozi ku byerekeye sendika no gutanga ibitekerezo bye;

- b) worker's right of affiliation with a trade union or freedom of opinion;

- b) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur;

- (c) Ibirebana n'inzeho z'imurimo;

- c) definition of the professional categories;

- c) la définition des catégories professionnelles;

- (d) umushahara ukurikizwa kuri buri rwego rw'umurimo, uburyo bwo gukoresha amasaha y'ikirenga n'umubare w'amafaranga ayahemberwa, igihe cy'igeragezwa ry'umurimo n'icy'integuza;

- d) the salary applicable to each professional category, modalities for extra hours and the rate of remuneration of overtime, the duration of the probation period and notice;

- d) 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;

- (e) intumwa z'abakozi ;

- e) the staff representatives;

- e) les délégués du personnel;

O.G. n° special of 27/05/2009

- | | | |
|--|---|--|
| (f) amakonji ahemberwa, amafaranga y'uburambe ku murimo n'amafaranga y'ingendo; | f) the paid leaves, seniority allowance and transport allowance; | f) les congés payés, les primes d'ancienneté, les indemnités de déplacement; |
| (g) uburyo bwo kuvugurura, guhindura no kwanga amasezerano yose cyangwa igice cyayo. | g) the conditions of revision, modification and refusal of all or part of the convention. | g) les conditions de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention. |
| Ibindi bishobora kujya muri ayo masezerano: | The collective convention can also include: | La convention collective peut également contenir : |
| (a) ingano n'uburyo bwo kubara amafaranga y'agahimbazamushi, amafaranga atangwa mu by'akazi, n'ibindi bimeze kimwe, amafaranga ahabwa umukozi ugomba gufungurira ku murimo, amafaranga y'inyongera atangirwa umurimo ukomeye ushobora gutera amakuba cyangwa guhungabanya ubuzima; | a) amount and mode of computing assiduity allowances, allowances for professional and other comparable fees, basket allowances, increments for hard or dangerous works; | (a) 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; |
| (b) imitunganyirize n'imigendekere y'itwaza, kimwe n'amahugurwa bigamije gutangiza igikorwa runaka; | b) organization and functioning of the training and the professional training aimed at starting a given activity; | b) l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre du démarrage d'une branche d'activité considérée; |
| (c) ibyerekeye umurimo ukorwa mu gihe gito n'umushahara ugenewe inzego zimwe na zimwe z'abakozi ; | c) conditions of employment in short limited time and of remuneration for some categories of the staff; | c) les conditions d'emploi à temps réduit et de rémunération de certaines catégories du personnel; |
| (d) imitunganyirize y'ibijyanye n'imibereho y'abakozi mu kigo kimwe no gutanga amafaranga mu yindi miryango ifasha abakozi; | d) organization of workers' social welfare within the same firm as well as the financial contribution to other organizations supporting workers; | d) l'organisation et la gestion des services sociaux de l'entreprise ainsi que la contribution financière à d'autres organisations appuyant les travailleurs ; |
| (e) ishyirwaho ry'uburyo imirimo ikurikira | e) establishing ways as to how the following | e) la fixation des conditions particulières |

igomba gukorwa : umurimo usimburanwaho, ukorwa ku munsu wahariwe ikiruhuko nyuma y'akazi k'icyumweru n'umurimo ukorwa ku yindi minsi y' ikiruhuko;

(f) uburyo bwo gukemura amakimbirane ashobora kuvuka hagati y'umukozi n'umukoresha bahujwe n'amasezerano.

Ingingo ya 121: Imishyikirano rusange

Bisabwe na sendika y'abakozi cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha byiganje, amasezerano rusange yumvikanwaho mu nama ya komisiyo ihuza impande zombi yatumiye na Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze cyangwa umuhagarariye. Bashyikirana ku buryo umurimo n'akazi bikorwa no ku mikoranire hagati y'abakozi n'abakoresha b'icyiciro kimwe cyangwa byinshi by'ibikorwa ku rwego rw'igihugu.

Iyo komisiyo igirwa n'umubare ungana w'abahagarariye amasendika y'abakozi n'amashyirahamwe y' abakoresha.

Abahagarariye ubutegetsu bw'umurimo bitabira iyo nama ku rwego ngishwanama.

Imikorere y'iyi komisiyo ishyirwaho n'amategeko ngenamikorere ategurwa kandi akemezwa n'impande zombi.

works are to be performed: shift work, work during weekly resting and work during the holidays;

f) conventional procedures for settling disputes likely to arise between workers and employers bound by the convention.

Article 121: Collective negotiation

Upon request by the trade union or by employers' professional organization, the collective convention is negotiated within a joint commission convened by the Minister in charge of labour or his/her representative to agree on working relations between employers and employees of one or more categories of activities at national level.

Such a commission is made up of an equal number of employers' and workers' organizations.

Representatives of the Labour Administration shall participate in that meeting in a consultative capacity.

Operating rules for such a commission are determined by internal rules and regulations to be worked out and adopted by the two parties.

O.G. n° special of 27/05/2009

pour les travaux suivants : travail par roulement, travail durant le repos hebdomadaire et le travail durant les jours fériés;

f) les procédures conventionnelles de règlement des différends collectifs du travail susceptibles de survenir entre les travailleurs et les employeurs liés par la convention.

Article 121 : Négociation collective

A la demande d'un syndicat ou d'une organisation patronale représentatives, la convention collective est négociée au sein d'une commission paritaire convoquée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions ou son délégué ou par l'inspecteur du travail compétent pour régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activités déterminées sur le plan national.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et des syndicats.

Des représentants de l'Administration du travail 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 deux parties.

Ingingo ya 122: Sendika ihagarariye abakozi benshi

Kuba sendika ihagarariye ku buryo bugaragara abakozi bigenwa mu gihe cy'imyaka itatu (3) n'iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze ashingiye:

1. ku byavuye mu matora y'abahagarariye abakozi;
2. ku kuba sendika y'abakozi ifite ubwigenge;
3. ku mubare w'abagize sendika wemezwa hakurikijwe uko imisanzu itangwa.

Ingingo ya 123: Ishyirahamwe rihagarariye abakoresha benshi

Kuba ishyirahamwe rihagarariye ku buryo bugaragara abakoresha benshi bigenwa mu gihe cy'imyaka itatu (3) n'iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze ashingiye:

1. ku byavuye mu matora y'abahagarariye abakoresha;
2. ko ishyirahamwe ry'abakoresha rifite ubwigenge;
3. ku umubare w'abagize ishyirahamwe

Article 122: Trade union representing a large number of workers

An order of the Minister in charge of Labour shall allow a trade union to officially represent a large number of employees for a period of three (3) years basing of the following:

1. the results from election of those representatives of workers;
2. the independence of the trade union;
3. the number of members of the trade union shall be approved following the amount of contributions paid.

Article 123: Employers' professional organization representing a big number of employers

An order of the Minister in charge of Labour shall determine official representation of a big number of employers by a professional organization for a period of three (3) years basing of the following:

- 1° the results from election of those representing employers;
- 2° the independence of the employers' professional organization;
- 3° the number of members of the

Article 122: Syndicat représentatif de la majorité des travailleurs

Le caractère représentatif d'une organisation syndicale de travailleurs est déterminé, pour une période de trois (3) ans, par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur base ;

1. des résultats obtenus aux élections des délégués du personnel;
2. de l'indépendance du syndicat;
3. du nombre des membres effectifs de l'organisation professionnelle ou syndicale qui est évalué d'après la régularité dans le paiement des cotisations.

Article 123: Organisation patronale représentative de la majorité des employeurs

Le caractère représentatif d'une organisation patronale est déterminé, pour une période de trois (3) ans, par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur base ;

1. des résultats des élections des représentants des employeurs;
2. de l'indépendance de l'organisation patronale;
3. du nombre des membres effectifs de

ry'abakoresha wemezwa hakurikijwe uko imisanzu itangwa.

employers' professional organization approved following the amount of contributions paid.

O.G. n° special of 27/05/2009
l'organisation patronale qui est évalué d'après la régularité dans le paiement des cotisations.

Ingingo ya 124: Igenzura ry'ibitabo

Sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha bisaba kwemererwa guhagararira abantu benshi bigomba kwemerera Ubuyobozi bushinzwe umurimo kugenzura ibitabo byanditse abanyamuryango n'iby'umutungo.

Article 124: Checking registers

A trade union or an employers' professional organization requesting to officially represent a big number of workers or employers shall allow the Labour Administration to check the registers of their members and property.

Article 124 : Vérification des registres

Toute organisation qui sollicite d'être reconnue comme la plus représentative doit autoriser l'Administration du Travail à prendre connaissance de ses registres d'inscription des adhérents ainsi que ses livres comptables.

Ingingo ya 125: Ikurikizwa ry'amasezerano rusange

Amasezerano rusange ashobora gushyirwamo ibibereye umukozi kurusha ibiteganywa n'amategeko n'amabwiriza asanzwe akurikizwa, ariko ntashobora kunyuranya n'ingingo ndemyagihugu.

Article 125: Implementation of the labour collective convention

A collective convention may include provisions that are more favourable for employee than those of laws and regulations in force. However, it may not contradict provisions to enforce law and order.

Article 125 : Application de la convention collective

La convention collective de travail peut contenir des dispositions plus favorables au travailleur que celles des lois et règlements en vigueur. Toutefois, elle ne peut pas déroger aux dispositions d'ordre public.

Umukoresha n'umukozi bahujwe n'amasezerano rusange ntibashobora kwemeranya, igihe bakora amasezerano y'akazi, ibinyuranyije cyangwa ibifite agaciro kari muni y'ibiteganywa n'amasezerano rusange.

Employer and worker bound by a collective agreement can not agree, by way of contracts of employment, upon contrary or less favourable provisions than those of the collective convention.

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

Mu gihe byaba byarashyizwe muri amwe mu masezerano y'akazi, n'iyi yaba yarakozwe mbere y'ikurikizwa ry'amasezerano rusange, bigomba gusimburwa n'ibikubiye mu masezerano rusange. Ibisanzwe bikubiye mu masezerano y'akazi bibereye abakozi bigumaho.

Should such provisions be included in some contracts of employment, even concluded before the collective convention came into effect, they must be replaced by provisions of the collective convention. Contractual provisions that are more favourable for the

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 ou accord collectif, elles doivent être considérées comme nulles et remplacées d'office par des dispositions

workers remain granted.

correspondantes de la convention ou accord collectif. Les dispositions contractuelles plus favorables au travailleur restent acquises.

Amasezerano rusange agomba guteganya uburyo bwihariye bwo gukemura amakimbirane yavuka mu ishyirwa mu bikorwa ryayo.

Collective conventions shall allow for an appropriate procedure to settle disagreements likely to arise from their implementation.

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

Ingingo ya 126: Abarebwa n'amasezerano rusange

Article 126: Those bound by collective convention

Article 126: Ceux qui sont liés par une convention collective

Urebwa n'amasezerano rusange ni uwayashyizeho umukono ubwe cyangwa uwari muri sendika y'abakozi cyangwa mu ishyirahamwe ry'abakoresha.

Collective convention shall be binding on him/her who has personally signed the collective convention or him/her who joined the trade union or employers' professional organization.

Est soumise aux obligations de la convention ou accord collectif toute personne qui l'a signée personnellement ou qui est membre d'une organisation syndicale des travailleurs ou d'une organisation d'employeurs.

Amasezerano ahuza kandi sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha byayemeye n'abandi babyinjyemo igihe cyose ayo masezerano agikurikizwa.

The convention shall also bind the trade union or employers' professional organization which agreed to it and those who joined them as long as the convention is still in force.

Cette convention collective s'applique aussi à tout syndicat ou à une organisation patronale qui y a adhéré ainsi qu'à toute personne qui a adhéré à de telles organisations aussi longtemps que cette convention reste en vigueur.

Ingingo ya 127: Abarebwa n'amasezerano rusange n'imbibi zayo

Article 127: Scope of application

Article 127: Champ d'application de la convention ou accord collectif

Amasezerano rusange agenga umurimo agomba kwerekana abo areba, ibyiciro by'imirimo agenga n'imbibi z'aho afite agaciro.

Labour collective conventions shall determine those they apply to, the professional categories they govern and the limits within which they remain valid.

Les conventions collectives de travail déterminent leur champ d'application, les catégories professionnelles auxquelles elles s'appliquent et leur limite.

Ingingo ya 128 : Igihe amasezerano rusange amara

Amasezerano rusange y’umurimo akorerwa igihe kizwi cyangwa kitazwi. Iyo nta ngingo zibivuguruzwa, amasezerano y’igihe kizwi agejeje ku mpera zayo akomeza gukurikizwa nk’aho ari ay’igihe kitazwi.

Ingingo ya 129: Iyandikwa ry’amasezerano rusange

Amasezerano rusange y’umurimo amaze gusinywa agomba gushyikirizwa Ubwanditsi bw’urukiko rubifitiye ububasha rw’aho yasinyiwe kugira ngo yandikwe.

Amasezerano rusange atangwa muri kopi eshanu (5) z’umwimerere na rumwe mu mpande zayagiranye rugahita ruhabwa icyemezo cy’uko yakiriwe.

Ingingo ya 130: Imenyekanisha ry’amasezerano rusange

Bitarenze iminsi irindwi (7) y’akazi nyuma yo kugezwaho amasezerano rusange y’umurimo, Umwanditsi mukuru w’urukiko abimenyesha mu nyandiko yometseho kopi y’umwimerere y’ayo masezerano Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze, akagera kopi Umugenzuzi w’umurimo wo mu karere yasinyiwemo ndetse

Article 128: Duration of the labour collective convention

The labour collective convention shall be for a specified or unspecified period of time. Where there are no contrary provisions, the convention for a specified period that expires shall remain effective as if it was a convention for unspecified period.

Article 129: Registration of collective convention

After conclusion, labour collective convention shall be deposited with the clerk of the court competent in labour related matters of the area of conclusion for registration.

Labour convention shall be submitted in five (5) original copies by one of the parties which shall immediately be furnished with acknowledgement of receipt.

Article 130: Notification of collective convention

In seven (7) working days following the submission, the Chief Registrar of the court, shall notify in writing, with the original copy of the convention appended thereto, to the Minister having Labour within his/her attributions with a copy to the Labour Inspector of the area in which the convention was signed

Article 128 : Durée de la convention ou accord collectif

La convention ou accord collectif de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention ou l’accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme s’il s’agissait d’une convention à durée indéterminée.

Article 129: Enregistrement de la convention collective

La convention ou l’accord collectif de travail qui vient d’être conclu doit être déposé au greffe du tribunal compétent en matière du travail du lieu de sa conclusion pour enregistrement.

Le dépôt de la convention ou de l’accord collectif se fait en cinq (5) exemplaires originaux et chaque partie se fait délivrer immédiatement récépissé du dépôt.

Article 130: Notification de la convention collective

Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le dépôt, le Greffier en Chef donne notification au Ministre ayant le Travail dans ses attributions et réserve copie à l’Inspecteur du Travail du ressort du lieu de la conclusion de la convention, en joignant à cette notification un exemplaire original de la

n'impande zayashyizeho umukono.	by the two parties.	convention signée par les deux (2) parties.
Kopi imwe y'umwimerere ibikwa mu bwanditsi bw'urukiko.	One original copy shall be kept in the court registry.	Un exemplaire original est conservé au Greffe du Tribunal.
<u>Ingingo ya 131: Igihe amasezerano rusange atangira gukurikizwa</u>	<u>Article 131: Commencement of collective convention</u>	<u>Article 131: Entrée en vigueur de la convention collective</u>
Amasezerano rusange atangira gushyirwa mu bikorwa uhereye igihe cy'imenyekanisha kivugwa mu ngingo ya 130, keretse ayo amasezerano abiteganyanya ukundi.	Collective convention shall come into force within the period specified in Article 130 of this Law unless stipulated otherwise by the convention.	Sauf stipulation contraire des parties, une convention collective entre en vigueur dans les délais repris à l'article 130 de la présente loi.
<u>Ingingo ya 132: Kumanika amasezerano rusange</u>	<u>Article 132: Display of collective convention</u>	<u>Article 132: Affichage de la convention collective</u>
Umukoresha urebwa n'amasezerano rusange agomba kuyamanika ahantu habigenewe kuva agitangira gushyirwa mu bikorwa.	The employer bound by a convention shall, after its entry into force, display it in a place established for that matter.	L'employeur lié par une convention ou accord collectif doit, dès son entrée en vigueur, afficher la convention ou accord collectif en un endroit réservé à cet effet.
Kopi y'amasezerano rusange igomba guhabwa intumwa z' abakozi n'abahagarariye amasendika bari mu kigo.	A copy of the text of the collective convention shall be given to the workers' delegates and representatives of the trade union within the institution.	Un exemplaire du texte de la convention ou accord collectif doit être remis aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux de la section syndicale.
<u>Icyiciro cya kabiri: Kwagura amasezerano rusange y'umurimo</u>	<u>Section 2: Extension of collective convention</u>	<u>Section 2 : Extension de la convention ou accord collectif</u>
<u>Ingingo ya 133: Iyagurwa ry'imbibi z'amasezerano rusange</u>	<u>Article 133: Extension of the collective convention</u>	<u>Article 133: Extension de la convention collective</u>
Amasezerano rusange akurikizwa nibura na bibiri bya gatatu (2/3) by'umubare w'abakozi cyangwa uw'abakoresha bahagarariye benshi	The collective convention applicable to at least two thirds (2/3) of the number of workers or employers representing the majority of the	La convention collective qui s'applique au moins aux deux tiers (2/3) des travailleurs ou des employeurs représentatifs de la catégorie

b'urwego rw'umwuga ash'yiriweho, ashobora kwagurwa.

Bisabwe na sendika cyangwa ishyirahamwe ry'abakoresha byiganje bireba, byarashyizeho umukono cyangwa bitarawushyizeho, cyangwa se bimuturutseho ubwe, Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze ashobora kwemeza ko ingingo zose cyangwa zimwe na zimwe z'amasezerano rusange zikurikizwa ku bakoresha n'abakozi bose b'akarere n'icyiciro cy'umurimo ayo masezerano yateganyirijwe gukurikizwamo.

Ingingo ya 134: Ikurikizwa ry'amasezerano rusange yaguye

Amasezerano rusange yaguye na Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze agomba gukurikizwa ku mukozi n'umukoresha wese uri mu murimo no mu karere ayo masezerano areba, hakurikijwe igihe n'uburyo bwateganyijwe nayo.

Icyiciro cya gatatu: Gukurwaho no gusonerwa mu ishyirwa mu bikorwa ry'amasezerano rusange yaguye

Ingingo ya 135: Gukuraho ukwagurwa mu ishyirwa mu bikorwa ry'amasezerano rusange yaguye

Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze, abisabwe n'impane zirebwa n'icyo kibazo, cyangwa abyibwirije, ashobora gushyiraho iteka rikuraho ukwagurwa kw'amasezerano rusange

category of profession may be subject to extension.

Upon request by the majority of the concerned trade union or employer's organizations, party to the convention or not, or upon his/her own initiative, the Minister having Labour within his/her attributions may decide that all or some of the provisions of a collective convention bind all employers and workers of the concerned area and professional category.

Article 134: Application of the extended collective convention

The collective convention extended by the Minister having Labour within his/her attributions shall apply to any worker and employer within the concerned area and profession, in accordance with the period and procedure stipulated in the convention.

Section 3: Suppression of and exemption from the application of extended collective convention

Article 135: Request for exemption of application of the extended collective convention

The Minister in charge of labour may, upon proposal by the concerned parties or on his/her own initiative, institute an Order suppressing the extension of the collective convention or

professionnelle peut faire l'objet d'extension.

A la demande d'un syndicat ou d'une organisation patronale représentatifs, partie ou non à la convention 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.

Article 134: Force obligatoire de la convention collective étendue

Les dispositions d'une convention collective étendue par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions s'imposent 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.

Section 3: Suppression et exemption à l'application d'une convention collective étendue

Article 135: Suppression de l'extension de l'application de la convention collective étendue

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, sur proposition des parties concernées ou de sa propre initiative, prendre un Arrêté mettant fin à l'extension de la

cyangwa zimwe mu ngingo zayo.

some of its provisions.

convention collective ou à quelques unes de ses dispositions.

Ingingo ya 136: Gusaba kudakurikiza amasezerano rusange yaguye

Article 136: Request for exemption of application of the extended collective convention

Article 136: Demande d'exemption de l'application de la convention collective étendue

Buri wese urebwa n'ukwagurwa kw'amasezerano rusange ashobora gusaba Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze ko atayakurikiza yerekana n'impamvu abisaba. Minisitiri amaze kumva ibitekerezo by'impande bireba, akaba ari we ufite uburenganzira bwo kubifataho icyemezo.

Every party bound by the application of the extension of a collective convention may request for exemption from this application to the Minister in charge of Labour indicating the reasons thereof. The Minister shall have extensive powers to take a decision after seeking opinions of the parties concerned.

Toute partie concernée par l'application d'une convention collective étendue peut déposer une demande d'exemption de cette application auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions en indiquant les raisons justifiant cette exemption. Le Ministre dispose, après avoir entendu les avis des parties concernées, de pleins pouvoirs de décision.

Minisitiri agomba kandi kugeza ku mpande zose zirebwa n'aya masezerano rusange kopi y'ibaruwa yemerera rumwe mu mpande kutayakurikiza.

The Minister shall also forward a copy authorizing exemption for one of the parties to the concerned.

Le Ministre doit également transmettre à toutes les parties concernées une copie de l'exemption accordée à l'une des parties à la convention collective.

UMUTWE WA KABIRI: AMATEGEKO AGENGA ABAKOZI MU KIGO

CHAPTER II: EMPLOYEES' INTERNAL REGULATIONS

CHAPITRE II : REGLEMENT INTERNE DU PERSONNEL

Ingingo ya 137: Amategeko ngengamikorere mu kigo

Article 137: Internal rules and regulations within the firm

Article 137: Règlement interne du personnel au sein de l'établissement

Amategeko ngengamikorere ni ngombwa mu bigo byose bikoresha abakozi barenze icumi (10). Ayo mategeko yandikwa mu Kinyarwanda no muri rumwe mu zindi ndimi zikoreshwa mu butegetsi.

Internal rules and regulations shall be required for every firm with more than ten (10) workers. These rules and regulations shall be written in Kinyarwanda and in one of the other official languages.

Un règlement interne du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises employant plus de dix (10) travailleurs. Il est rédigé en kinyarwanda et dans l'une des autres langues officielles.

Mu bigo bifite amashami menshi, buri shami

In institutions with several branches, specific

Dans les entreprises comportant plusieurs

rishobora gushyirirwaho ingingo zihariye zikubiyemo amabwiriza arigenga.

governing provisions may be made for each branch.

établissements, il peut être établi pour chaque établissement un règlement annexe comportant des dispositions particulières.

Ingingo ya 138: Ibikubiye mu mategeko ngengamikorere mu kigo

Article 138: Content of internal rules and regulations

Article 138 : Contenu du règlement interne du personnel

Amategeko ngengamikorere mu kigo ashwirwaho n'Umuyobozi w'ikigo nyuma yo kubiganiraho n'abahagarariye abakozi. Iby'ingenzi muri ayo mategeko byerekeye muri rusange uko akazi gakorwa, imyitwarire, ibijyanye n'ubuzima n'umutekano ku kazi.

Internal rules and regulations shall be established by the firm manager after consultation with the workers' delegates. The content is mainly limited to rules relating to technical organization of work, discipline, provisions concerning health and the security at workplace.

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

Ingingo ya 139 : Ikurikizwa ry'amategeko ngengamikorere mu kigo

Article 139: Enforcement of internal rules and regulations

Article 139: Entrée en vigueur du règlement interne du personnel

Amategeko ngengamikorere atangira gukurikizwa iyo amaze kwemezwa no kumenyeshwa intumwa z'abakozi, akamanikwa mu mwanya wabugenewe, aho umukozi ashobora kuyabona nta nkomyi. Ayo mategeko agomba kuba asomeka neza buri gihe.

Internal rules and regulations shall come into force after their approval and communication to the workers' delegates and shall be displayed in a suitable and easily accessible place. Such internal rules and regulations shall always be legible.

Le règlement interne du personnel entre en vigueur après avoir été approuvé et communiqué aux délégués du personnel et affiché à un endroit réservé à cet effet et aisément accessible aux travailleurs. Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

INTERURO YA CYENDA: IMPAKA KU KAZI

TITLE IX: LABOUR DISPUTES

TITRE IX : DIFFERENDS DU TRAVAIL

UMUTWE WA MBERE: GUKEMURA IMPAKA KU KAZI

CHAPTER ONE: LABOUR DISPUTES SETTLEMENT

CHAPITRE PREMIER : REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Icyiciro cya mbere: Impaka zihariye ku kazi

Section one: Individual labour disputes

Section première : Différend individuel du travail

Ingingo ya 140: Gukemura impaka zihariye

Article 140: Settlement of individual labour

Article 140: Règlement des différends

ku kazi

Iyo havutse impaka zihariye ku kazi hagati y'umukozi n'umukoresha, uruhande bireba rubanza gusaba uhagarariye abakozi iyo ahari, gukemura ayo makimbirane ku bwumvikane.

Iyo intumwa z'abakozi zidashoboye gukemura ayo makimbirane, uruhande bireba rubimenyesha Umugenzuzi w'Umurimo rusaba ko yakemurwa ku bwumvikane.

Iyo kumvikana bidashobotse, ikirego gishobora gushyikirizwa urukiko rubifitiye ububasha.

Iyo kunyura mu nzego zivugwa muri iyi ngingo bitubahirijwe, urukiko rushobora gufata icyemezo cyo kutakira ikirego.

Ingingo ya 141: Ububasha bw'Umugenzuzi w'Umurimo mu gukemura impaka zihariye ku kazi

Iyo umugenzuzi w'umurimo asanze ari ngombwa ashobora:

1. gukora igenzura mu kigo ikibazo cyabereyemo;
2. kubaza umuntu wese ushobora kuba afite amakuru yerekeye impaka zishakirwa umuti.

dispute

Should there be any individual labour dispute between a worker and an employer; the concerned party shall request the workers' delegate to settle it amicably.

Where the workers' delegates fail to settle the dispute, the concerned party shall refer the matter to the Labour Inspector for an out-of-court settlement.

When conciliation efforts fail, the dispute may be taken before the competent court.

When all the steps referred to above have not gone through, the court may declare the claim inadmissible.

Article 141: Labour Inspector's powers to settle individual labour disputes

Where necessary, the Labour Inspector may:

1. conduct inspection in the establishment where the dispute has arisen;
2. question any person likely to possess information relating to the dispute to be settled;

individuels du travail

Lorsqu'il survient un différend individuel du travail entre le travailleur et l'employé, la partie intéressée doit d'abord demander aux délégués du personnel dans l'entreprise, là où il en existe, 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 à l'amiable.

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

Lorsque les organes visés au présent article n'ont pas été saisis, la juridiction peut déclarer la demande irrecevable.

Article 141: Pouvoirs de l'Inspecteur du Travail dans le règlement des différends individuels du travail

L'Inspecteur du Travail s'il le juge nécessaire peut :

1. procéder à l'inspection de l'entreprise où le différend s'est produit ;
2. interroger toute personne susceptible d'avoir des informations sur le différend à régler ;

3. gutumiza umuntu wese abona ko ashobora kugira icyo yunganira mu gukemura amakimbirane ku bwumvikane;
4. gusaba uwatumijwe nk'umutangabuhamya kurahira ko ibyo ari buvuge ari ukuri.

3. invite any person who can assist in settling the dispute amicably;
4. request invitee to take oath as to whether his/ her testimony shall be truth worthy;

3. inviter toute personne pouvant donner assistance dans le règlement à l'amiable du différend ;
4. faire prêter serment sur l'honneur de sa déposition, toute personne invitée en qualité de témoin;

Ingingo ya 142: Ubuzime bw'ikirego

Uburenganzira ku birego byose bituruka ku kutumvikana ku birebana n'amasezerano y'akazi yasinywe hagati y'impande zombi hakurikijwe iri tegeko bigira ubuzime nyuma y'imyaka ibiri (2) uhereye igihe ukutumvikana byatangiriye.

Icyo gihe kireka gukomeza kubarwa iyo habayeho gusaba guhuza impande zombi bisabwe intumwa y'abakozi, Umugenzuzi w'umurimo cyangwa ikirego gishyikirijwe urukiko.

Icyiciro cya 2: Impaka rusange z'akazi

Ingingo ya 143: Gukemura impaka rusange ku kazi

Impaka rusange zivutse zigomba guhita zimenyeshwa Umugenzuzi w'Umurimo w'Akarere ikigo gikorera n'impande zifitanye ikibazo.

Iyo impaka zirenze Akarere kamwe, zihita zigezwa kuri Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

Article 142: Prescription of claim

Prescription for all claims arising from disagreement on employment contract between two parties under this Law shall be of two (2) years as of the beginning of the disagreement.

The prescription period shall cease to be computed when the workers' delegate and the Labour Inspector have requested for amicable settlement or when the claim has been referred to a court.

Section 2: Collective labour disputes

Article 143: Settlement of collective labour disputes

Any collective labour dispute is immediately notified by the parties to the competent Labour Inspector of the area.

When the dispute extends beyond one area, it is directly brought before the Minister having labour within his/her attributions.

Article 142 : Prescription

Toutes les actions découlant des contrats de travail conclus suivant les dispositions de la présente loi se prescrivent par deux (2) ans à compter de l'acte qui a donné naissance au litige.

Ce délai est suspendu par une demande de conciliation adressée au délégué du personnel ou à l'Inspection du Travail, ou action en justice.

Section 2 : Différends collectifs du travail

Article 143: Règlement des différends collectifs de travail

Tout différend collectif est immédiatement notifié par les parties à l'Inspecteur du Travail du ressort du lieu où l'entreprise a son siège.

Lorsque le différend s'étend sur plus d'un district, il est directement soumis devant le Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

O.G. n° special of 27/05/2009

Impaka rusange zikemurwa ku buryo bukurikira:	Collective labour dispute shall be settled as follows:	Le différend collectif est soumis à la procédure définie ci-après :
Impande zombi zitumizwa n'Umugenzuzi w'Umurimo cyangwa Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze mu minsi irindwi (7) kugira ngo zumvikane. Impande zombi zishobora guhagararirwa cyangwa kunganirwa.	The two parties are invited within seven (7) days by the Labour Inspector or by the Minister having Labour within his/her attributions for conciliation. The two parties can be represented or assisted.	Les parties sont convoquées dans les sept (7) jours par l'Inspecteur du Travail ou le cas échéant, par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions pour conciliation. Elles peuvent se faire représenter ou être assistées.
Iyo uruhande rumwe rutitabye cyangwa ngo ruhagararirwe, Umugenzuzi w'Umurimo cyangwa Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze yongera kurutumiza mu gihe kitarenze iminsi itanu (5), rutakwitaba hagafatwa icyemezo.	When a party doesn't appear or is not represented, the Labour Inspector or the Minister having Labour within his/her attributions invites it again within five (5) days, where this party fails to appear a decision shall be taken.	Lorsqu'une partie ne comparait pas ou n'est pas représentée, l'Inspecteur du Travail ou le Ministre la convoque de nouveau dans un délai qui ne dépasse pas cinq (5) jours. A défaut de comparution, il est procédé à la prise d'une mesure qui s'impose.
Ubwumvikane bwo gukemura impaka bukorerwa inyandikomvugo isinywa n'impande zombi, buri ruhande rugahabwa kopi. Kopi y'umwimerere y'iyo nyandiko mvugo ishyikirizwa ubwanditsi bw'urukiko rubifitiye ububasha mu gihe kitarenze iminsi cumi n'itanu (15). Ubwo bwumvikane buba itegeko kandi bugatangira gukurikizwa ku munsu bugerejwe ku bwanditsi bw'urukiko rubifitiye ububasha.	Minutes of conciliation to settle a dispute shall be taken and signed by the two parties that receive each a copy thereof. The original of the minutes shall be submitted to the clerk of the competent court in a period not exceeding 15 days. Such conciliation shall be mandatory and become enforceable on the day of its submission to the clerk of the competent court.	Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal signé par les parties qui en reçoivent chacune un exemplaire. Une copie de ces accords est déposée au greffe de la juridiction compétente dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours. Ces accords ont force obligatoire et deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe de la juridiction compétente.
<u>Ingingo ya 144:</u> Kwitabaza komite nkemurampaka	<u>Article 144:</u> Referral to the arbitration committee	<u>Article 144:</u> Saisine du comité d'arbitrage
Iyo hatabayeho kumvikana, inyandiko mvugo yakozwe na Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze cyangwa Umugenzuzi w'Umurimo igezwa ku Nama y'Igihugu y'Umurimo ishyiraho komite nkemurampaka, kugira ngo ikemure amakimbirane rusange yavutse.	In case of non conciliation, the minutes prepared by the Minister having Labour within his/her attributions or the Labour Inspector are forwarded to the National Labour Council that must set up an arbitration committee to resolve these collective labour disputes.	En cas de non conciliation, un procès-verbal dressé par le Ministre ayant le travail dans ses attributions ou l'Inspecteur du Travail est transmis au Conseil National du Travail qui doit à cet effet constituer un comité d'arbitrage chargé de tenter encore une fois le

Ingingo ya 145: Imikorere ya komite nkemurampaka

Uburyo **bwo** gushyiraho komite nkemurampaka n'imikorere yayo bigenwa n'amabwiriza yihariye ashwirwaho n'Inama y'Igihugu y'Umurimo.

Ingingo ya 146: Ububasha bwa komite nkemurampaka

Komite nkemurampaka ifite ububasha bwo gusaba umukoresha cyangwa abakozi bireba amakuru yose bigaragara ko akenewe mu gukemura ikibazo cyavutse.

Ingingo ya 147: Ibyemezo bya komite nkemurampaka

Komite nkemurampaka ifata ibyemezo ku buryo bwigenga ishingiyeye ku mategeko n'amasezerano rusange ariho.

Iyo amategeko n'amasezerano rusange ntacyo abivugaho, ifata icyemezo nta kubogama ku mpaka zavutse.

Ingingo ya 148: Ishyirwa mu bikorwa ry'ibyemezo bya komite nkemurampaka

Icyemezo cya komite nkemurampaka kimenyeshajwe impande zombi na Minisitiri

Article 145: Functioning of the arbitration committee

Modalities for the establishment and functioning of the arbitration committee are determined by a particular regulation issued by the National Labour Council.

Article 146: Powers of the arbitration committee

The arbitration committee has the power to ask the concerned employer or employees for any information likely to help in resolving the dispute.

Article 147: Decisions by the arbitration committee

The arbitration committee shall be independent to take decisions based on the existing laws and collective conventions.

In case of silence of law and collective conventions, the committee shall decide in equity on the disputes.

Article 148: Implementing decisions of the arbitration committee

The decision of the arbitration committee notified to the two parties by the Minister

Article 145: Fonctionnement du comité d'arbitrage

Les modalités de mise en place et le fonctionnement du comité d'arbitrage sont déterminés par un règlement particulier adopté par le Conseil National du Travail.

Article 146: Pouvoirs du comité d'arbitrage

Le comité d'arbitrage saisi a le pouvoir de requérir l'employeur ou les travailleurs intéressés de lui fournir toutes les informations jugées nécessaires pour le règlement du différend survenu.

Article 147: Décisions du comité d'arbitrage

Le comité d'arbitrage statue souverainement sur les différends collectifs conformément aux lois, arrêtés et conventions collectives en vigueur.

En cas de silence de la loi et des conventions collectives, le comité statue en équité sur les différends survenus.

Article 148: Exécution des décisions du comité d'arbitrage

La décision du comité d'arbitrage, notifiée aux intéressés par le Ministre ayant le Travail

ufite umurimo mu nshingano ze cyangwa Umugenzuzi w'Umurimo mu Karere, kigomba kubahirizwa ako kanya keretse igihe habayeho kukijuririra cyangwa kugitambamira imbere y'urukiko rubifitiye ububasha ruregerwa na rumwe mu mpande zombi mu gihe cy'iminsi mironko itatu (30) ibarwa uherye igihe icyemezo cyamenyesherejwe.

Ingingo ya 149: Isobanura ry'ingingo z'amasezerano rusange

Iyo icyemezo cya komite nkemurampaka cyangwa urubanza rwaciwe byerekeye gusobanura ingingo z'amasezerano rusange, icyo cyemezo kimwe n'urubanza rwaciwe bihabwa agaciro k'amasezerano rusange.

Ingingo ya 150: Imenyekanisha ry'ibyemezo byafashwe

Inyandikomvugo y'ikemurampaka mu bwumvikane cyangwa icyemezo cya komite nkemurampaka ku byerekeye impaka rusange, bishyikirizwa ubwanditsi bw'urukiko rufite ububasha hamwe n'ubugenzuzi bw'umurimo kandi ubishatse wese akabihabwa.

Icyiciro cya gatatu: Guhagarika imirimo no gufunga ikigo

Ingingo ya 151: Uburenganzira bwo guhagarika imirimo n'ubwo gufunga ikigo

having Labour within his/her attributions or the Labour Inspector of the area, shall be immediately enforceable save where there is appeal or opposition before the competent court of labour by any of the parties within thirty (30) days of the notification of the decision.

Article 149: Interpretation of collective convention

When the decision by the arbitration committee or adjudication relates to the interpretation of a clause of a collective convention, such a decision and court award shall have the same effects as those of a collective convention.

Article 150: Notification of the decisions

A conciliation notice on amicable dispute settlement or the decision of the arbitration committee on collective labour dispute shall be submitted to the office of the clerk of competent Court and to the labour inspectorate with a copy to any party who so wishes.

Section 3: Right to strike and lock out

Article 151: Exercise of rights to strike and lock out

dans ses attributions ou l'Inspecteur du Travail du ressort, est immédiatement exécutoire sauf appel ou opposition devant la juridiction compétente qui est saisie par l'une des parties dans un délai de trente (30) jours à compter de la notification de la décision.

Article 149 : Interprétation des conventions ou accords collectifs

Lorsque la décision du comité d'arbitrage ou le jugement rendu portent sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, cette décision et ce jugement ont valeur d'une convention collective de travail.

Article 150 : Notification des décisions rendues

L'acte constatant l'accord de conciliation ou celui constatant la conclusion du Comité d'arbitrage sur un conflit collectif du travail sont déposés au greffe de la juridiction compétente et au bureau de l'inspection du travail et toute personne intéressée peut en obtenir communication.

Section 3 : Droit de grève et de lock-out

Article 151 : Exercice du droit de grève et de lock out

Abakozi bafite uburenganzira bwo guhagarika imirimo, kimwe n'uko abakoresha bafite uburenganzira bwo gufunga ikigo mu gihe hubahirijwe ibikubiye muri iri tegeko.

Uko byagenda kose, birabujijwe guhagarika imirimo ku bakozi no gufunga ikigo ku mukoresha, mbere y'uko harangira inzira zateganyijwe n'iri tegeko, kimwe no kutubahiriza umwanzuro w'ubwumvikane ku mpaka rusange cyangwa urubanza rwaciwe kandi rufite ingufu z'irangiza rubanza.

Guhagarika imirimo ku bakozi cyangwa gufunga ikigo ku mukoresha byemewe n'amategeko iyo:

1. hashize iminsi irenga cumi n'itanu (15) komite nkemurampaka itaratanga umwanzuro wayo;
2. hatubahirijwe umwanzuro w'ubwumvikane ku mpaka rusange cyangwa urubanza rwaciwe kandi rufite ingufu z'irangiza rubanza.

Uko byagenda kose, guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bigomba kubanzirizwa n'integuza y'iminsi ine (4).

Ingingo ya 152: Kwemeza ko guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bidakurikije amategeko

Urukiko rubifitiye ububasha ni rwo rwemeza niba guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo

Workers have the right to strike; likewise, employers have the right to lock out in the event the provisions of this Law are complied with.

In any case, strike is forbidden for workers and employers are not allowed to lock out before the end of procedures fixed by this Law or when in breach of a resolution of conciliation on collective disputes or a court verdict while it is enforceable.

A strike by workers or lock-out by employers is legal when the other party has been given a four day notice, or when:

1. the arbitration committee has exceeded fifteen (15) days without taking decision;
2. the conciliation resolution on collective dispute or the court award being enforceable, has not been implemented.

In all cases, the strike or lock out shall be preceded by a four (4) day notice period.

Article 152: Decision on illegal strike or lock out

The competent court shall decide whether the strike or lock out is illegal.

Les travailleurs ont droit à la grève et les employeurs au lock-out dans les conditions prévues par la présente loi.

Dans tous les cas, 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 (4) jours donné à l'autre partie ou lorsque:

1. un délai de quinze (15) jours s'est écoulé sans que le comité d'arbitrage ait donné sa conclusion ;
2. l'accord de conciliation sur le différend collectif ou le jugement rendu ayant acquis la force exécutoire n'ont pas été respectés.

Dans tous les cas, la grève ou le lock-out doit être précédé par un préavis de quatre (4) jours.

Article 152: Confirmation du caractère illégal de la grève ou du lock-out

La juridiction compétente est seule habilitée à confirmer le caractère illégal de la grève ou du

bidakurikije amategeko.

lock-out.

Ingingo ya 153: Ingaruka zo guhagarika imirimo bitemewe n'amategeko

Article 153: Consequences of illegal strike

Article 153: Conséquences de la grève illégale

Iyo bigaragaye ko uguhagarika imirimo kw'abakozi kudakurikije amategeko bishobora kubagiraho ingaruka zikurikira:

Where it is established that the workers' strike is illegal, the following consequences may affect them:

La grève déclenchée illégalement par les travailleurs peut entraîner pour eux les conséquences suivantes:

1. kuriha ibintu n'ibikoresho byangijwe bibaturutseho;
2. gukurikiranwa imbere y'inkiko kw'abakozi bahagaritse imirimo, sendika, impuzamasendika cyangwa urugaga rw'abakozi rwagize uruhare cyangwa rwivanze muri ibyo bikorwa.

1. compensation for the damages deliberately caused to goods and equipment;
2. legal action against workers, trade union, federations or union of workers which are directly implicated or indirectly involved in those acts.

1. la réparation des dommages causés aux biens et au matériel abîmés par eux ;
2. la poursuite en justice contre les travailleurs grévistes, de l'organisation syndicale, de la fédération ou de la confédération des travailleurs impliqués directement ou indirectement mêlés dans ces actes.

Ingingo ya 154: Ingaruka zo gufunga ikigo bitemewe n'amategeko

Article 154: Consequences of illegal lock out

Article 154: Conséquences du lock out illégal

Iyo bigaragaye ko umukoresha yafunze ikigo mu buryo butemewe n'amategeko bishobora gutuma:

Where it is established that there has been illegal lock-out by employer, the latter may:

Le lock-out illégalement décidé par l'employeur peut entraîner pour lui:

1. ategakwa guhembera abakozi iminsi yabahagaritseho;
2. yamburwa, by'igihe cy'amezi atandatu (6), uburenganzira ku mapiganwa y'imirimo ya Leta;
3. izina rye rihanagurwa mu gitabo cy'ubucuruzi igihe akomeje kunangira

1. be forced to pay workers for days they were forced out of work;
2. be subject to withdrawal, for six months, of the right to take part in public tenders;
3. be subject to removal of his/her name from the register of trade in case of persistent lock

1. le paiement du salaire des jours chômés par les travailleurs;
2. la perte, pendant une période de six (6) mois, du droit d'adjudication aux marchés publics;
3. la radiation au registre de commerce en cas de persistance à poursuivre le lock-out.

agafunga ikigo.

out.

Ingingo ya 155: Uburyo bwo gukoresha uburenganzira bwo guhagarika imirimo mu bikorwa bidahungabanywa

Gukoresha uburenganzira bwo guhagarika imirimo mu bikorwa bidahungabanywa bigomba gukurikiza amategeko abigenga atuma akazi k'ibanze kerekeye umutekano w'abantu n'ibintu byabo ukomeza kubahirizwa.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena ibikorwa bidahungabanywa bitagomba guhagarara n'uburyo uburenganzira ku guhagarika imirimo bukoreshwa muri ibyo bikorwa.

INTERURO YA CUMI: INZEGO Z'UMURIMO N'UBURYO BW'IGENZURA

UMUTWE WA MBERE: INZEGO Z'UBUYOBOZI BW'UMURIMO

Icyiciro cya mbere: Ubuyobozi bw'umurimo n'ubwiteganyirize bw'abakozi

Ingingo ya 156: Ubuyobozi bw'umurimo

Ubuyobozi bw'umurimo bushinzwe gutegura, gushyira mu bikorwa no kubahiriza politiki y'igihugu n'amategeko yerekeye umurimo kandi bubarizwa mu butegetsi bwite bwa Leta.

Article 155: Exercising the right to strike in indispensable services

The exercise of the right to strike for indispensable services must follow the particular procedures permitting the maintenance of the necessary minimum service for the security of people and their goods.

An order of the Minister having labour in his/her attributions shall determine those indispensable services that should not stop and the terms and conditions of exercising the right to strike in these services.

TITLE X: ADMINISTRATIVE ORGANS AND MEANS OF CONTROL

CHAPTER ONE: LABOUR ADMINISTRATIVE ORGANS

Section one: Labour Directorate and Social Security

Article 156: Labour Directorate

Being a Central Administration body, the Labour Directorate is an organ of public administration in charge of designing, carrying out and implementing the national policy and legislation governing employment.

Article 155 : Exercice du droit de grève dans les services indispensables

L'exercice du droit de grève dans les services indispensables doit suivre des procédures en la matière permettant le maintien du service minimum nécessaire pour la sécurité des personnes et des biens.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les services indispensables et les modalités d'exercice du droit de grève dans ces services.

TITRE X: ORGANES ADMINISTRATIFS DU TRAVAIL ET MOYENS DE CONTROLE

CHAPITRE PREMIER : ORGANES ADMINISTRATIFS DU TRAVAIL

Section première: Administration du travail et de la Sécurité Sociale

Article 156 : Administration du travail

En tant qu'organe de l'Administration centrale, l'Administration du travail est chargée d'élaborer, de mettre en œuvre et d'appliquer la politique nationale et la législation en matière d'emploi.

Ingingo ya 157 : Inshingano z'Ubugenzuzi bw'Umurimo

Ubugenzuzi bw'umurimo ni urwego rugengwa n'Ubuyobozi bw'Umurimo ku rwego rw'Igihugu. Rukorera ku rwego rw'Igihugu cyangwa urw'Akarere. Rushinzwe kureba iyubahirizwa ry'amategeko agenga umurimo n'ingingo z'amasezerano rusange awugenga n'amategeko yerekeye ubwiteganyirize bw'abakozi.

Umugenzuzi w'umurimo agomba gukora inyandikomvugo ku bikorwa byose binyuranye n'ingingo z'amategeko agenga umurimo n'ubwiteganyirize bw'abakozi.

Afite na none inshingano zo kumenyekanisha no kujya inama mu birebana n'amategeko agenga umurimo.

Ingingo ya 158 : Ububasha bw'Umugenzuzi w'umurimo

Umugenzuzi w'umurimo iyo agaragaje impapuro ziranga umurimo ashinzwe ashobora:

1. kwinjira mu kigo agenzura mu masaha y'akazi haba ku manywa cyangwa nijoro mu rwego rw'igenzura ry'umurimo;
2. gukora igenzura cyangwa iperereza asanze

Article 157: Mission of the Labour Inspectorate

The labour inspectorate is an organ which is dependent on the Labour Directorate at national level. It shall operate at national or district level. It is tasked with monitoring compliance with the labour code and the provisions of collective conventions as well as social security laws.

The Labour inspector shall draft a report on all such activities that are contrary to the provisions of the labour code and the social security.

He /she or she has the mission to inform and advise in matters relating to labour law.

Article 158: Labour Inspector's powers

Where the Labour Inspector shows his/her office's documentary evidence, he/she may:

- 1) enter, during working hours whether at night or during the day, any firm of his/her area for inspection;
- 2) to initiate any control or investigation

Article 157: Mission de l'Inspection du Travail

L'Inspection du travail est un service dépendant de l'Administration Centrale du Travail. Elle est opérationnelle au niveau national ou au niveau de chaque District. Elle est chargée de veiller à l'application des dispositions du code du travail et de ses arrêtés d'exécution, des stipulations des conventions collectives ainsi que des lois relatives à la sécurité sociale.

A cet égard, l'inspecteur du travail est habilité à constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions des lois et règlements du travail et de la sécurité sociale.

Il a également pour mission d'informer et de conseiller en matière relative à la régulation du travail.

Article 158: Pouvoirs de l'Inspecteur du Travail

L'Inspecteur du travail, muni des pièces justificatives de sa fonction, a les pouvoirs suivants:

1. pénétrer librement de jour et de nuit pendant les heures de travail dans tout établissement assujetti à son contrôle ;
2. procéder à tout contrôle ou enquête jugés

O.G. n° special of 27/05/2009

ari ngombwa, akabikora agamiye kumenya niba muri icyo kigo amategeko akurikizwa koko; cyane cyane yibanda ku bikurikira :	considered necessary to ensure that legal provisions are actually observed and particularly:	nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et en particulier:
a) kubaza umukoresha cyangwa abakozi, bari bonyine cyangwa hari abatangabuhamy, ku ngingo zose zerekeranye n'uko icyo kigo cyubahiriza amategeko n'amabwiriza biriho;	(a) question, alone or before witnesses, an employer or workers on all issues relating to the institution's compliance with the laws and regulations in force;	a) 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;
b) gusaba ko yerekwa ibitabo n'izindi nyandiko zuzuzwa ku buryo bwateganijwe n'amategeko agenga umurimo. Umugenzuzi w'Umurimo ahabwa kopi y'inyandiko akeneye igihe azisabye;	(b) request to see whether the registers and other documents are kept in such a manner as provided for by the labour law. The Labour Inspector shall be given a copy of any document upon request;	b) demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation du travail. L'inspecteur du Travail reçoit copie de tout document lorsqu'il en fait la demande ;
c) gusaba ko mu kigo hamanikwa amatangazo ateganywa n'amategeko;	(c) order to display in the firm notices provided for by the law;	c) exiger l'affichage dans l'entreprise des communiqués prévus par les dispositions légales;
d) gufata no gutwara bimwe ku bikoresho-fatizo by'ikigo, nyiracyo cyangwa umuhagarariye ahibereye, kugira ngo hakorwe isuzuma ry'imiterere yabyo.	(d) take with him/her some of the substances of the firm in the presence of the employer or his/her representative for analysis of their nature. The expense deriving from this analysis is charged to Government.	d) prélever en présence de l'employeur ou de son représentant et emporter après les avoir informés, aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées. Les frais d'analyse sont supportés par l'Etat.
Amafaranga atangwa ku isuzuma yishyurwa na Leta. Iyo bigaragaye ko ibyo bikoresho byahungabanya ubuzima hafatwa ingamba mu rwego rwo kuburengera.	When it is established that these substances may be harmful to health, protection measures shall be taken.	Lorsque l'analyse de ces matières ou substances révèle qu'elles peuvent être nocives, des mesures sont prises pour préserver la santé.
3. Kwegeranya, gusesengura no guteganya	3. collect, analyse and make forecasts for	3. regrouper, analyser et programmer des

imibare irebana n'umurimo mu karere akoreramo.

labour statistics in his/her area.

statistiques du travail dans son ressort.

Ingingo ya 159: Imikorere y'Umugenzuzi w'Umurimo

Article 159: Functioning of Labour Inspector

Article 159: Fonctionnement de l'Inspecteur du Travail

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo bw'imikorere y'Umugenzuzi w'Umurimo.

An order of the Minister holding Labour within his/her attributions shall determine the modalities of the functioning of the Labour Inspector.

L'arrêté du Ministre ayant le Travail dans ses attributions détermine les modalités de fonctionnement de l'Inspecteur du Travail.

Ingingo ya 160: Ububasha bw'Umuyobozi w'umurimo ku byerekeye ubugenzuzi bw'umurimo

Article 160: Powers of the Labour Director in relation to Labour Inspection

Article 160: Pouvoirs du Directeur du Travail en matière d'Inspection du Travail

Umuyobozi ufite ubuyobozi bw'umurimo mu nshingano ze ashobora gukoresha ububasha buhabwa umugenzuzi w'umurimo n'iri tegeko.

The Director having Labour Administration in his/her attributions may exercise the powers assigned to the Labour Inspector by this Law.

Le Directeur ayant l'Administration du travail dans ses attributions peut, exercer les pouvoirs et prérogatives dévolus à l'Inspecteur du Travail par la présente loi.

Icyiciro cya kabiri: Intumwa z'abakozi

Section 2: Workers' representatives

Section 2: Délégués du personnel

Ingingo ya 161: Inshingano z'intumwa z'abakozi

Article 161: Mission of the workers' representatives

Article 161: Attributions des délégués du personnel

Intumwa z'abakozi zitorwa mu bigo bifite nibura abakozi icumi (10).

Workers' representatives are elected in firms employing at least ten (10) workers.

Les délégués du personnel sont élus dans tous les Etablissements employant au moins dix (10) travailleurs.

Izo ntumwa zifite inshingano zikurikira:

Those representatives have the following mission:

Ils ont pour mission de :

1. kumenyesha umukoresha ibibazo by'umukozi ku giti cye cyangwa bya rusange birebana n'akazi;

1. to inform the employer of individual and collective claims relating to work;

1. présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives en rapport avec le travail;

O.G. n° special of 27/05/2009

- | | | |
|--|---|---|
| 2. kugeza ku bugenzuzi bw'umurimo ikirego cyangwa ikibazo cyose cyerekeye ikurikizwa ry'amategeko; | 2. to submit to the labour inspectorate any claim or any issue relating to application of the laws; | 2. saisir l'inspection du travail de toute plainte ou différend concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires; |
| 3. gukora ku buryo amategeko yerekeye ubuzima bw'umukozi kimwe no kumurinda impanuka akurikizwa, no gutanga inama zatuma yubahirizwa; | 3. to ensure that laws relating to worker's health and protection against accidents are complied with and advise on compliance; | 3. veiller à l'application des prescriptions légales relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs et proposer toutes mesures utiles à ce sujet; |
| 4. gutanga ibitekerezo ku byerekeye gahunda yo kugabanya abakozi n'ibizashingirwaho, bitewe n'uko imirimo yabaye mike cyangwa umukoresha yagennye guhindura imiterere n'imikorere y'ikigo; | 4. to contribute ideas on the plan for staff compression and criteria to be used due to job shortage or that employer has planned to restructure the functioning of firm; | 4. 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; |
| 5. kumenyesha umukoresha ibyakorwa byose kugira ngo akazi k'ikigo kagende neza n'umusaruro wiyongere. | 5. to communicate to the employer all useful suggestions aimed at the firm's better functioning and output improvement. | 5. communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise. |

Kuba hari intumwa z'abakozi na sendika mu kigo ntibibangamira uburenganzira umukozi afite bwo kwitangira ubwe ibibazo bye no kungura umukoresha inama ku migendekere y'akazi. Kuba hari intumwa z'abakozi na sendika mu kigo ntibibangamira kandi imikorere ya buri ruhande.

The existence of workers' delegates and trade union within a firm does not infringe on a worker's right to submit his/her own claims and advise employer on the smooth running of the work. The existence of workers' delegates and trade union within a firm does not infringe on the performance of each party.

L'existence des délégués du personnel et du syndicat 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 bon déroulement du travail. L'existence des délégués du personnel et du syndicat dans un établissement ne fait pas obstacle à la performance de chaque de chaque partie.

Ingingo ya 162: Amatora y'intumwa z'abakozi **Article 162: Election of workers' representatives** **Article 162: Election des délégués du personnel**

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo amatora y'intumwa z'abakozi akorwamo n'uburyo zuzuzura inshingano zazo.

An order of the Minister with Labour in his/her attributions shall determine the modalities of election workers' representatives and fulfilment of their duties.

Un arrêté du Ministre ayant le Travail dans ses attributions détermine les modalités d'élection des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mission.

Article 163: Inama y'Igihugu y'Umurimo

Article 163: National Labour Council

Article 163: Conseil National du Travail

Hashyizweho Inama y'Igihugu y'Umurimo. Iteka rya Minisitiri w'Intebe rigena inshingano, imiterere n'imikorere byayo.

A National Labour Council is hereby established. An order of the Prime Minister shall determine its mission, structure and functioning.

Il est institué un Conseil National du Travail. L'arrêté du Premier Ministre en détermine la mission, l'organisation et les modalités de son fonctionnement.

UMUTWE WA GATATU: UBURYO BW'IGENZURA RY'IBIGO

CHAPTER III: MEANS OF CONTROLLING FIRMS

CHAPITRE III : MOYENS DE CONTROLE D'ETABLISSEMENTS

Icyiciro cya mbere: Imenyekanisha ry'abakozi

Section one: Declaration of the workers

Section première : Déclaration de la main d'œuvre

Ingingo ya 164: Imenyekanisha ry'abakozi

Article 164: Declaration of workers

Article 164: Déclaration de la main d'œuvre

Buri mukoresha ufite abakozi bakorera umushahara agomba gukora imenyekanisha ry'ibanze ku makuru ajyanye n'imiterere y'abakozi be mu biro by'ubugenzuzi bw'umurimo mu karere akoreramo.

Any employer of the salaried manpower must provide an initial declaration of information relating to the situation of his/her workers to the office of the labour inspectorate oh his/her area.

Tout employeur de la main d'œuvre salariée doit fournir une déclaration initiale relative à la situation de la main d'œuvre de son service à l'Inspection du Travail du ressort.

Ingingo ya 165: Igitabo cy'umukoresha

Article 165: Employer register

Article 165 : Tenue du registre de l'employeur

Umukoresha agomba kugira igitabo yandikamo

The employer must keep a register of workers

L'employeur doit tenir à jour le registre des

abakozi yerekana buri gihe impinduka zabayeho kandi kikaba gifite aho Umugenzunzi w'Umurimo yandika ibyo yabonye ku mukoresha n'inama yamugiriye.

indicating at any time the changes made and space reserved for the pieces of observations and advice given by the Labour Inspector.

travailleurs qui comporte la fascicule des observations et les conseils de l'Inspecteur du Travail.

Ingingo ya 166: Uburyo bw'imenyekanisha

Article 166: Modalities of declaration

Article 166: Modalités de déclaration

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo bw'imenyekanisha ry'ikigo, iry'abakozi n'imiterere y'igitabo cy'umukoresha.

An order of the Minister having Labour in his/her attributions shall determine modalities of declaration of enterprise, declaration of the workers and the nature of the register of the employer.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe les modalités de déclaration d'une entreprise, de déclaration de la main d'oeuvre, et de la tenue du registre de l'employeur.

INTERURO YA CUMI NA RIMWE: IBIHANO

TITLE XI: PENALTIES

TITRE XI: PENALITES

Ingingo ya 167: Ibihano bijyanye no gukoresha imirimo y'agahato

Article 167: Penalties for forced labour

Article 167: Pénalités pour les travaux forcés

Haseguriwe ibiteganywa mu gitabo cy'amategeko ahana mu Rwanda, ahanishwa igifungo kuva ku mezi atatu (3) kugeza ku myaka itanu (5) n'ihazabu y'amafaranga y'u Rwanda kuva ku bihumbi Magana atanu (500 000 frw) kugeza kuri miliyoni ebyiri (2 000 000 frw), cyangwa kimwe muri ibyo bihano, umuntu wese ugaragayeho icyaha kivugwa mu ngingo ya 8 y'iri tegeko.

Subject to the provisions of the Penal Code of Rwanda, any person found guilty of the offence referred to in article 8 of this Law shall be liable to an imprisonment from three (3) years to five (5) years or for a fine from five hundred thousand (RwF 500,000) to two million Rwandan Francs (RwF 2,000,000) or one of these penalties.

Sous réserve des dispositions du Code pénal du Rwanda, quiconque se rend coupable de l'infraction mentionnée à l'article 8 de la présente loi est passible d'une peine d'emprisonnement de trois (3) mois à cinq (5) ans et d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de franc rwandais, ou de l'une de ces peines seulement.

Ingingo ya 168: Ibihano bijyanye no gukoresha abana imirimo mibi.

Article 168: Penalties for worst forms of child labour

Article 168: Pénalités pour les pires formes de travail des enfants

Haseguriwe ibiteganywa mu gitabo cy'amategeko ahana mu Rwanda, ahanishwa igifungo kuva ku mezi atandatu (6) kugeza ku myaka makumyabiri (20) n'ihazabu

Subject to the provisions of the Penal Code of Rwanda, a person found guilty of the offence referred to in article 72 of this Law, shall be liable to a term of imprisonment ranging from

Sous réserve des dispositions du Code pénal du Rwanda, quiconque se rend coupable des infractions mentionnées à l'article 72 de la présente loi est puni d'un emprisonnement de

y'amafaranga y'u Rwanda kuva ku bihumbi magana atanu (500 000 frw) kugeza kuri miliyoni eshanu (5 000 000 frw), cyangwa kimwe muri ibyo bihano, umuntu wese ugaragayeho icyaha kivugwa mu ngingo ya 72 y'iri tegeko.

Ingingo ya 169: Ibihano rusange

Haseguriwe ibiteganywa mu gitabo cy'amategeko ahana mu Rwanda, haseguriwe kandi ibivugwa mu ngingo ya 167 n'ya 168 z'iri tegeko, ahanishwa igifungo kitarenze amezi abiri (2) n'ihazabu y'amafaranga y'u Rwanda kuva ku bihumbi mirongo itanu (50 000 frw) kugeza ku bihumbi magana atatu (300 000 frw), cyangwa kimwe muri ibyo bihano, umuntu wese utubahiriza ibiteganywa n'iri tegeko.

INTERURO YA CUMI NA KABIRI: INGINGO Z'INZIBACYUHO N'IZISOZA

Ingingo ya 170 : Inzibacyuho

Ingingo z'iri tegeko zireba amasezerano yose y'akazi agifite agaciro.

Ingingo yose y'amasezerano y'akazi inyuranye n'ingingo z'iri tegeko igomba kuba yahinduwe mu gihe cy'amezi atandatu (6) uherye igihe iri tegeko ritangiriye gukurikizwa.

Iri tegeko ntirigomba gutuma amasezerano

six (6) months to twenty (20) years and a fine of five hundred thousand (Rwf 500,000) to five million (Rwf 5,000,000) Rwandan francs or to one of these penalties.

Article 169: General penalties

Subject to the provisions of the Penal Code of Rwanda and to those of Articles 167 and 168 of this Law, any person acting contrary to the provisions of this Law shall be liable to a term of imprisonment not exceeding two (2) months and a fine ranging from fifty thousand (Rwf 50,000) to three hundred thousand (Rwf 300,000) Rwandan Francs, or to one of these penalties.

TITLE XII: TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Article 170: Transitional provisions

The provisions of this law are legally binding for all ongoing employment contracts.

Any clause of an ongoing employment contract contrary to the provisions of this Law must be modified within six (6) months as of the date on which this Law comes into force.

This Law shall not cause termination of

six (6) mois à vingt (20) ans et d'une amende de cinq cent mille (500.000 frw) à cinq millions (5.000.000) de franc rwandais ou de l'une de ces peines seulement.

Article 169 : Pénalités générales

Sous réserve des dispositions du Code pénal du Rwanda et des dispositions des articles 167 et 168, de la présente loi, est passible d'une peine d'emprisonnement de deux (2) mois et d'une amende de cinquante mille (50.000) à trois cent mille (300.000) de francs rwandais, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque ne respecte pas les dispositions de la présente loi.

TITRE XII: DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 170: Dispositions transitoires

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

Toute clause d'un contrat de travail en cours contraire aux dispositions de la présente loi doit s'y conformer dans un délai de six (6) mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

La présente loi ne doit pas occasionner la

y'akazi ariho aseswa.

ongoing employment contracts.

rupture des contrats de travail en cours.

Ingingo ya 171: Ivanwaho ry'ingingo zinyuranyije n'iri tegeko

Article 171: Repealing of inconsistent provisions

Article 171: Disposition abrogatoire

Itegeko n° 51/2001 ryo kuwa 30/12/2001 rishinga amategeko agenga umurimo kimwe n'ingingo zose z'amategeko abanziriza iri kandi zinyuranyije na ryo bivanyweho.

Law n° 51/2001 of the 30/12/2001 establishing the Labour Code and all other previous legal provisions inconsistent with this Law are hereby repealed.

La Loi n° 51/2001 du 30/12/2001 portant Code du Travail et toutes les autres dispositions légales antérieures contraires à la présente loi sont abrogées.

Ingingo ya 172: Itegurwa n'isuzumwa ry'iri tegeko

Article 172: Drafting and consideration of this Law

Article 172: Initiation et examen de la présente loi

Iri tegeko ryateguwe mu rurimi rw'igifaransa, risuzumwa kandi ritorwa mu rurimi rw'ikinyarwanda.

This Law was prepared in French and was considered and adopted in Kinyarwanda.

La présente loi a été initiée en Français, examinée et adoptée en Kinyarwanda.

Ingingo ya 173: Igihe itegeko ritangirira gukurikizwa

Article 173: Commencement

Article 173: Entrée en vigueur

Iri tegeko ritangira gukurikizwa ku muni ritangarijweho mu Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda.

This Law shall come into force on the day of its publication in the Official Gazette of the Republic of Rwanda.

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel de la République du Rwanda.

Kigali, kuwa 27/05/2009

Kigali, on 27/05/2009

Kigali, le 27/05/2009

(sé)

KAGAME Paul
Perezida wa Repubulika

(sé)

KAGAME PAUL
The President of the Republic

(sé)

KAGAME Paul
Le Président de la République

(sé)

MAKUZA Bernard
Minisitiri w'Intebe

(sé)

MAKUZA Bernard
The Prime Minister

(sé)

MAKUZA Bernard
Le Premier Ministre

O.G. n° special of 27/05/2009

**Bibonywe kandi bishyizweho Ikirango cya
Repubulika:**

(sé)

KARUGARAMA Tharcisse

Minisitiri w'Ubutabera/Intumwa Nkuru ya Leta

**Seen and sealed with the Seal of the
Republic:**

(sé)

KARUGARAMA Tharcisse

The Minister of Justice/Attorney General

Vu et scellé par le Sceau de la République :

(sé)

KARUGARAMA Tharcisse

Le Ministre de la Justice/ Garde des Sceaux