Ibirimo/Summary/Sommaire *page/urup.*

Itegeko/ Law / Loi

N° 66/2018 ryo ku wa 30/08/2018
Itegeko rigenga umurimo mu Rwanda …………………………………………..2
N° 66/2018 of 30/08/2018
Law regulating labour in Rwanda ……………………………………………….2
N° 66/2018 du 30/08/2018
Loi portant règlementation du travail au Rwanda ……………………………….2

ITEGEKO N° 66/2018 RYO KU WA 30/08/2018 RIGENGA UMURIMO MU RWANDA

LAW N° 66/2018 OF 30/08/2018 REGULATING LABOUR IN RWANDA

LOI N° 66/2018 DU 30/08/2018 PORTANT RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL AU RWANDA

ISHAKIRO

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

UMUTWE WA MBERE: INGINGO RUSANGE N'UBURENGANZIRA BW'IBANZE

CHAPTER ONE: GENERAL PROVISIONS AND FUNDAMENTAL RIGHTS

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DROITS FONDAMENTAUX

Ingingo ya mbere: Icyo iri tegeko rigamije

Article One: Purpose of this Law

Article premier: Objet de la présente loi

Ingingo ya 2: Ibigengwa n'iri tegeko

Article 2: Scope of this Law

Article 2: Champ d'application de la présente loi

Ingingo ya 3: Ibisobanuro by'amagambo

Article 3: Definitions

Article 3: Définitions

Ingingo ya 4: Uburyo bw'imikorere bubereye umukozi mu kazi

Article 4: Conducive working environment for the employee

Article 4: Conditions de travail favorables au travailleur

Ingingo ya 5: Imyaka fatizo yo gutangira gukora akazi

Article 5: Minimum age for admission to employment

Article 5: Âge minimum d'admission à l'emploi

Ingingo ya 6: Imirimo ibujijwe ku mwana

Article 6: Prohibited forms of work for the child

Article 6: Formes de travail interdites pour l'enfant

Ingingo ya 7: Ibuzwa ry'imirimo y'agahato

Article 7: Prohibition of forced labour

Article 7: Interdiction du travail forcé

Ingingo ya 8: Kubuza guhoza ku nkeke uwo ukuriye mu kazi hagamijwe imibonano mpuzabitsina

Ingingo ya 9: Kurindwa ivangura mu kazi

Ingingo ya 10: Uburenganzira bwo gutanga ibitekerezo no kwishyira hamwe

UMUTWE WA II: AMASEZERANO Y'UMURIMO, AYO KWITOZA UMURIMO N'AYO KWIMENYEREZA UMWUGA

Icyiciro cya mbere: Amasezerano y'umurimo

Ingingo ya 11: Gukora amasezerano y'umurimo

Ingingo ya 12: Umurimo ku mukozi w'umunyamahanga

Ingingo ya 13: Igihe cy'igeragezwa ku murimo

Ingingo ya 14: Guhindura amasezerano y'umurimo

Ingingo ya 15: Ihinduka ry'imiterere y'ikigo

Article 8: Prohibition of sexual harassment

Article 9: Protection against discrimination at workplace

Article 10: Right to freedom of opinion and association

CHAPTER II: EMPLOYMENT CONTRACT, APPRENTICESHIP AND INTERNSHIP CONTRACTS

Section One: Employment contract

Article 11: Conclusion of an employment contract

Article 12: Employment of a foreign employee

Article 13: Probation period

Article 14: Modification of employment contract

Article 15: Modification of the enterprise's status

Article 8 : Interdiction du harcèlement sexuel

Article 9 : Protection contre la discrimination au lieu du travail

Article 10: Droit à la liberté d'opinion et d'association

CHAPITRE II: CONTRAT DE TRAVAIL ET CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE STAGE

Section première : Contrat de travail

Article 11 : Conclusion d'un contrat de travail

Article 12 : Emploi d'un travailleur étranger

Article 13 : Période d'essai

Article 14 : Modification du contrat de travail

Article 15 : Modification du statut de l'entreprise

Ingingo ya 16: Kwimura amasezerano y'umurimo	**Article 16: Transfer of employment contract**	**Article 16: Transfert du contrat de travail**
Ingingo ya 17: Kwimura umukozi ku mwanya w'umurimo	**Article 17: Moving an employee to another position**	**Article 17: Déplacer un travailleur à un autre poste**
Ingingo ya 18: Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo	**Article 18: Suspension of employment contract**	**Article 18: Suspension du contrat de travail**
Ingingo ya 19: Impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo	**Article 19: Occupational accident or disease**	**Article 19: Accident de travail ou maladie professionnelle**
Ingingo ya 20: Gusubika amasezerano y'umurimo kubera iperereza rikorwa n'umukoresha mu kazi	**Article 20: Suspension of employment contract due to administrative investigation by an employer**	**Article 20: Suspension du contrat de travail pour cause d'enquête administrative par l'employeur**
Ingingo ya 21: Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo kubera impamvu z'ubukungu cyangwa iza tekiniki	**Article 21: Suspension of employment contract due to economic or technical reasons**	**Article 21: Suspension du contrat de travail pour des raisons économiques ou techniques**
Ingingo ya 22: Uburenganzira bwo gusubizwa mu kazi nyuma yo gusezererwa kubera impamvu z'ubukungu cyangwa iza tekiniki	**Article 22: Right to be reinstated in employment after being dismissed for economic or technical reasons**	**Article 22: Droit d'être réintégré dans l'emploi après avoir été licencié pour des raisons d'ordre économique ou technique**
Ingingo ya 23: Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri	**Article 23: Subcontract**	**Article 23: Contrat de sous-traitance**
Icyiciro cya 2: Gusesa amasezerano y'umurimo no gusezerera umukozi	**Section 2: Termination of employment contract and dismissal of employee**	**Section 2: Résiliation du contrat de travail et licenciement du travailleur**

Ingingo ya 24: Gusesa amasezerano y’umurimo hatanzwe integuza	**Article 24: Termination of employment contract with notice**	**Article 24 : Résiliation du contrat de travail avec préavis**
Ingingo ya 25: Amafaranga y’igihe cy’integuza	**Article 25: Compensation notice**	**Article 25: Indemnité compensatrice de préavis**
Ingingo ya 26: Iseswa ry’ amasezerano y’umurimo ritewe n’ikosa rikomeye	**Article 26: Termination of employment contract for gross misconduct**	**Article 26: Résiliation du contrat de travail pour faute lourde**
Ingingo ya 27: Iseswa ry’amasezerano y’umurimo y’igihe kitazwi	**Article 27: Termination of indefinite term employment contract**	**Article 27: Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée**
Ingingo ya 28: Irangira n’iseswa ry’amasezerano y’umurimo y’igihe kizwi	**Article 28: Expiry and termination of a fixed term employment contract**	**Article 28: Expiration et résiliation du contrat de travail à durée déterminée**
Ingingo ya 29: Kumenyeshwa igihe cy’integuza	**Article 29: Notification of the notice period**	**Article 29: Notification du délai de préavis**
Ingingo ya 30: Indishyi zitewe n’iseswa ry’amasezerano y’umurimo	**Article 30: Damages for termination of employment contract**	**Article 30: Dommages et intérêts pour résiliation du contrat de travail**
Ingingo ya 31: Imperekeza zitangwa kubera iseswa ry’amasezerano y’umurimo ritewe n’impamvu z’ubukungu, iz’ikoranabuhanga cyangwa iz'uburwayi	**Article 31: Terminal benefits for termination of employment contract as a result of economic reasons, technological transfer or sickness**	**Article 31: Indemnités de départ pour résiliation du contrat de travail pour des raisons économiques, de transfert technologique ou de maladie**
Ingingo ya 32: Impamba y’izabukuru	**Article 32: Retirement benefits**	**Article 32: Indemnité de départ à la retraite**
Ingingo ya 33: Amafaranga y’ishyingura n’ay’impozamarira	**Article 33: Funeral expenses and death allowances**	**Article 33: Dépenses funéraires et indemnités de décès**

Ingingo ya 34: Icyemezo cy'imirimo yakozwe	**Article 34: Certificate of rendered services**	**Article 34: Certificat de services rendus**
Icyiciro cya 3: Amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza umurimo	**Section 3: Apprenticeship and internship contracts**	**Section 3: Contrat d'apprentissage et de stage**
Ingingo ya 35: Amasezerano yo kwitoza umurimo	**Article 35: Apprenticeship contract**	**Article 35: Contrat d'apprentissage**
Ingingo ya 36: Amasezerano yo kwimenyereza umurimo	**Article 36: Internship contract**	**Article 36: Contrat de stage**
Ingingo ya 37: Imiterere y'amasezerano yo kwitoza umurimo n'ayo kwimenyereza umurimo	**Article 37: Nature of apprenticeship and internship contracts**	**Article 37: Nature des contrats d'apprentissage et de stage**
UMUTWE WA III: IMITERERE RUSANGE Y'AHAKORERWA IMIRIMO N'UBURYO IKORWA	**CHAPTER III: GENERAL WORKING CONDITIONS**	**CHAPITRE III: CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL**
Icyiciro cya mbere: Uburenganzira n'inshingano by'umukoresha n'umukozi	**Section One: Rights and obligations of employer and employee**	**Section première: Droits et obligations de l'employeur et du travailleur**
Ingingo ya 38: Uburenganzira bw'umukoresha	**Article 38: Rights of an employer**	**Article 38: Droits de l'employeur**
Ingingo ya 39: Inshingano z'umukoresha	**Article 39: Obligations of an employer**	**Article 39: Obligations de l'employeur**
Ingingo ya 40: Uburenganzira bw'umukozi	**Article 40: Rights of an employee**	**Article 40: Droits du travailleur**
Ingingo ya 41: Inshingano z'umukozi	**Article 41: Obligations of an employee**	**Article 41: Obligations du travailleur**

Ingingo ya 42: Ibihano byo mu rwego rw'akazi	**Article 42: Disciplinary sanctions**	**Article 42: Sanctions disciplinaires**
Icyiciro cya 2: Amasaha y'akazi	**Section 2: Working hours**	**Section 2: Heures de travail**
Ingingo ya 43: Amasaha y'akazi	**Article 43: Working hours**	**Article 43: Heures de travail**
Ingingo ya 44: Amasaha y'ikiruhuko mu cyumweru	**Article 44: Weekly rest hours**	**Article 44: Heures de repos hebdomadaire**
Icyiciro cya 3: Ibiruhuko	**Section 3: Leaves**	**Section 3: Congés**
Ingingo ya 45: Ubwoko bw'ibiruhuko	**Article 45: Types of leaves**	**Article 45: Types de congé**
Ingingo ya 46: Ikiruhuko cy'umwaka	**Article 46: Annual leave**	**Article 46: Congé annuel**
Ingingo ya 47: Gahunda y'ikiruhuko cy'umwaka	**Article 47: Annual leave schedule**	**Article 47: Calendrier de congé annuel**
Ingingo ya 48: Isubikwa ry'ikiruhuko cy'umwaka	**Article 48: Interruption of annual leave**	**Article 48: Interruption du congé annuel**
Ingingo ya 49: Amafaranga y'insimburakiruhuko cy'umwaka	**Article 49: Annual leave compensation indemnity**	**Article 49: Indemnité compensatrice de congé annuel**
Ingingo ya 50: Ubuzime bw'ikiruhuko cy'umwaka	**Article 50: Prescription of annual leave**	**Article 50: Prescription de congé annuel**
Ingingo ya 51: Ikiruhuko cy'ingoboka	**Article 51: Circumstantial leave**	**Article 51: Congé de circonstance**
Ingingo ya 52: Uruhushya rwo gusiba	**Article 52: Authorised absence**	**Article 52: Permission d'absence**

Ingingo ya 53: Iminsi y'ikiruhuko rusange	**Article 53: Official public holidays**	**Article 53: Jours fériés officiels**
Ingingo ya 54: Ikiruhuko kigufi cy'uburwayi	**Article 54: Short-term sick leave**	**Article 54: Congé de maladie de courte durée**
Ingingo ya 55: Ikiruhuko kirekire cy'uburwayi	**Article 55: Long-term sick leave**	**Article 55: Congé de maladie de longue durée**
Ingingo ya 56: Ikiruhuko cyo kubyara	**Article 56: Maternity leave**	**Article 56: Congé de maternité**
Ingingo ya 57: Ikiruhuko cy'inyongera mu gihe habaye ingorane zishingiye ku kubyara	**Article 57: Additional leave in case of complications related to delivery**	**Article 57: Congé supplémentaire en cas de complications liées à l'accouchement**
Ingingo ya 58: Ibigenerwa umugore uri mu kiruhuko cyo kubyara	**Article 58: Benefits Granted to a woman on Maternity leave**	**Article 58: Allocations accordées à une femme en congé de maternité**
Ingingo ya 59: Igihe cyo konsa	**Article 59: Breastfeeding period**	**Article 59: Période d'allaitement**
Ingingo ya 60: Icyemezo cyo kubyara	**Article 60: Certificate of delivery**	**Article 60: Certificat d'accouchement**
Ingingo ya 61: Gusubira ku kazi nyuma y'ikiruhuko cyo kubyara	**Article 61: Resuming work after maternity leave**	**Article 61: Reprise du travail après le congé de maternité**
Ingingo ya 62: Uruhurirane rw'ibiruhuko	**Article 62: Coincidence of leaves**	**Article 62: Coïncidence des congés**
Icyiciro cya 4: Imiterere y'ahakorerwa umurimo n'uburyo ukorwa ku mugore utwite, uwonsa cyangwa umuntu ufite ubumuga	**Section 4: Working conditions for a pregnant, breastfeeding woman or for a person with disability**	**Section 4: Conditions de travail pour une femme enceinte, allaitante et pour une personne handicapée**

Ingingo ya 63: Imiterere y'ahakorerwa umurimo n'uburyo ukorwa ku mugore utwite cyangwa uwonsa

Ingingo ya 64: Imiterere y'ahakorerwa umurimo n'uburyo ukorwa ku mukozi ufite ubumuga

Ingingo ya 65: Kwimurira umukozi ufite ubumuga ku wundi murimo

UMUTWE WA IV: UMUSHAHARA

Ingingo ya 66: Uburenganzira ku mushahara

Ingingo ya 67: Uburyo bwo kwishyura umushahara

Ingingo ya 68: Umushahara fatizo

Ingingo ya 69: Kubara umushahara hashingiwe ku ijanisha ry'ibyakozwe

Ingingo ya 70: Igihe umushahara wishyurirwa

Ingingo ya 71: Urupapuro rw'umushahara

Ingingo ya 72: Kwishyurwa umushahara igihe cy'igihombo

Article 63: Working conditions for a pregnant or breastfeeding woman

Article 64: Working conditions for an employee with disability

Article 65: Transfer of an employee with disability to another job position

CHAPTER IV: SALARY

Article 66: Right to salary

Article 67: Means of salary payment

Article 68: Minimum wage

Article 69: Determination of salary depending on the rate of the work done

Article 70: Intervals in payment of salary

Article 71: Payroll

Article 72: Payment of salary in case of insolvency

Article 63: Conditions de travail pour une femme enceinte ou allaitante

Article 64: Conditions de travail pour un travailleur handicapé

Article 65: Mutation d'un travailleur handicapé à un autre poste

CHAPITRE IV: SALAIRE

Article 66: Droit au salaire

Article 67: Moyens de paiement du salaire

Article 68: Salaire minimum

Article 69: Détermination du salaire au prorata des prestations

Article 70: Intervalles dans le paiement du salaire

Article 71: Bulletin de paie

Article 72: Paiement du salaire en cas d'insolvabilité

Ingingo ya 73: Ifatira n'itangwa ry'umushahara	**Article 73: Seizure and assignment of salary**	**Article 73: Saisie et cession du salaire**
Ingingo ya 74: Inyungu ku mafaranga yakaswe mu buryo budakurikije amategeko	**Article 74: Interests in case of illegal deductions**	**Article 74: Intérêts en cas de retenue illégale**
Ingingo ya 75: Ibigenerwa umukozi wimuwe by'igihe gito	**Article 75: Allowances allocated to the employee on a temporary transfer**	**Article 75: Indemnités versées au travailleur en cas de mutation temporaire**
Ingingo ya 76: Ubuzime bw'iyishyurwa ry'umushahara	**Article 76: Prescription of salary payment**	**Article 76: Prescription de paiement du salaire**
UMUTWE WA V: UBUZIMA N'UMUTEKANO KU KAZI	**CHAPTER V: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**	**CHAPITRE V: SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**
Ingingo ya 77: Imiterere rusange y'ubuzima n'umutekano ku kazi	**Article 77: General health and safety conditions in the workplace**	**Article 77: Conditions générales de santé et de sécurité au travail**
Ingingo ya 78: Komite y'Ubuzima n'Umutekano ku kazi	**Article 78: Occupational Health and Safety Committee**	**Article 78: Comité de santé et de sécurité au travail**
Ingingo ya 79: Ibikoresho bifasha umuntu kwirinda impanuka n'indwara bikomoka ku kazi	**Article 79: Personal protective equipment**	**Article 79: Équipements de protection individuelle**
Ingingo ya 80: Ubutabazi bw'ibanze, kurwanya inkongi y'umuriro n'ibyago bishobora kuba ku kazi	**Article 80: First aid, fire-fighting and imminent danger**	**Article 80: Premiers soins de secours, lutte contre l'incendie et danger potentiel**

Ingingo ya 81: Gukumira no kurwanya impanuka n'indwara zikomoka ku kazi	**Article 81: Preventing and fighting occupational accidents and diseases**	**Article 81: Prévenir et lutter contre les accidents et les maladies professionnels**
Ingingo ya 82: Imenyekanisha ry'impanuka, indwara cyangwa urupfu bikomoka ku kazi	**Article 82: Declaration of occupational accidents, disease or death**	**Article 82: Déclaration d'accidents, de maladies professionnels ou de décès liés au travail**
UMUTWE WA VI: UKWISHYIRAHAMWE KW'ABAKOZI N'UKW'ABAKORESHA	**CHAPTER VI: ASSOCIATION OF EMPLOYEES AND ASSOCIATION OF EMPLOYERS**	**CHAPITRE VI: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET CELLE DES EMPLOYEURS**
Ingingo ya 83: Uburenganzira bw'abakozi bwo kwishyira hamwe	**Article 83: Employees' right to freedom of association**	**Article 83: Droit à la liberté d'association des travailleurs**
Ingingo ya 84: Uburenganzira bw'abakoresha bwo kwishyira hamwe	**Article 84: Employers' right to freedom of association**	**Article 84: Droit à la liberté d'association des employeurs**
Ingingo ya 85: Kwandikisha inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha	**Article 85: Registration of employees' organisations and employers' organisations**	**Article 85: Enregistrement des organisations des travailleurs et des organisations des employeurs**
Ingingo ya 86: Ubuzimagatozi	**Article 86: Legal personality**	**Article 86: Personnalité juridique**
Ingingo ya 87: Uburenganzira bw'inzego zihagararira abakozi n'ubw'izihagararira abakoresha	**Article 87: Rights of employees' organisations and employers' organisations**	**Article 87: Droits des organisations des travailleurs et des organisations des employeurs**
Ingingo ya 88: Uburenganzira bwo kwinjira mu kigo	**Article 88: Right entry in an enterprise**	**Article 88: Droit d'entrer dans une entreprise**

Ingingo ya 89: Impuzamasendika ihagararira abakozi benshi kurusha izindi

Ingingo ya 90: Urugaga ruhagararira abakoresha benshi kurusha izindi

UMUTWE WA VII: AMASEZERANO RUSANGE N'AMATEGEKO NGENGAMIKORERE Y'IKIGO

Icyiciro cya mbere: Amasezerano rusange

Ingingo ya 91: Ibikubiye mu masezerano rusange

Ingingo ya 92: Ingingo zibereye umukozi mu masezerano rusange

Ingingo ya 93: Uburyo bwo gushyikirana

Ingingo ya 94: Igihe amasezerano rusange amara

Ingingo ya 95: Kwagura imbibi z'amasezerano rusange

Ingingo ya 96: Gukuraho ukwagurwa kw'amasezerano rusange

Article 89: Federation representing the majority of employees

Article 90: Federation representing the majority of employers

CHAPTER VII: COLLECTIVE AGREEMENTS AND RULES OF PROCEDURE OF ENTERPRISE

Section One: Collective agreement

Article 91: Content of Collective agreement

Article 92: Favourable conditions to an employee in collective agreement

Article 93: Negotiating modalities

Article 94: Duration of collective agreement

Article 95: Extension of the collective agreement

Article 96: Exemption of extension of the extended collective agreement

Article 89: Fédération représentant la majorité des travailleurs

Article 90: Fédération représentant la majorité des employeurs

CHAPITRE VII: CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Section première: Convention collective

Article 91: Contenu d'une convention collective

Article 92: Conditions favorables à un travailleur dans la convention collective

Article 93: Modalités de négociation

Article 94: Durée de convention collective

Article 95: Extension de la convention collective

Article 96: Suppression de l'extension de la convention collective étendue

Ingingo ya 97: Komite y'Imishyikirano	**Article 97: Negotiating Committee**	**Article 97: Comité de négociation**
Ingingo ya 98: Igenzura ry'abanyamuryango	**Article 98: Verification of members**	**Article 98: Vérification des membres**
Ingingo ya 99: Kumenyesha abakozi amasezerano rusange	**Article 99: Informing employees about the collective convention**	**Article 99: Informer les travailleurs sur la convention collective**
Icyiciro cya 2: Amategeko ngengamikorere	**Section 2: Rules of procedure**	**Section 2: Règlement intérieur**
Ingingo ya 100: Ishyirwaho ry'amategeko ngengamikorere y'ikigo	**Article 100: Establishment of rules of procedure**	**Article 100: Établissement du règlement intérieur d'une entreprise**
Ingingo ya 101: Igihe amategeko ngengamikorere y'ikigo atangira gukurikizwa	**Article 101: Commencement of rules of procedure of an enterprise**	**Article 101: Entrée en vigueur du règlement intérieur d'une entreprise**
UMUTWE WA VIII: GUKEMURA IMPAKA Z'UMURIMO	**CHAPTER VIII: LABOUR DISPUTES SETTLEMENT**	**CHAPITRE VIII: RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL**
Ingingo ya 102: Gukemura impaka zihariye z'umurimo mu bwumvikane	**Article 102: Amicable settlement of individual labour disputes**	**Article 102: Règlement à l'amiable des différends de travail individuels**
Ingingo ya 103: Gukemura impaka rusange z'umurimo mu bwumvikane	**Article 103: Amicable settlement of collective labour disputes**	**Article 103: Règlement à l'amiable des différends de travail collectifs**
Ingingo ya 104: Ubuzime bw'ikirego gishingiye ku murimo	**Article 104: Prescription for the claim arising from work**	**Article 104: Prescription de l'action résultant du travail**

UMUTWE WA IX: UBURENGANZIRA BWO GUHAGARIKA IMIRIMO NO GUFUNGA IKIGO

Ingingo ya 105: Guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo

Ingingo ya 106: Kwemeza ko guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bidakurikije amategeko

Ingingo ya 107: Imikoranire y'umukoresha n'umukozi nyuma yo gufunga ikigo cyangwa guhagarika imirimo bikurikije amategeko

Ingingo ya 108: Ingaruka zo guhagarika imirimo kw'abakozi bidakurikije amategeko

Ingingo ya 109: Ingaruka zo gufunga ikigo bidakurikije amategeko

Ingingo ya 110: Serivisi zidahungabanywa mu gihe cy'ihagarikwa ry'imirimo cyangwa icy'igufungwa ry'ikigo

CHAPTER IX: RIGHT TO STRIKE AND LOCKOUT

Article 105: Strike and lockout

Article 106: Decision on illegality of a strike or lockout

Article 107: Employment relationship between the employer and employee after lawful strike or lockout

Article 108: Consequences of illegal strike

Article 109: Consequences of illegal lockout

Article 110: Essential services during the strike or lockout

CHAPITRE IX: DROIT DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

Article 105: Grève ou lock-out

Article 106: Décision sur l'illégalité de la grève ou du lock-out

Article 107: Relation de travail entre l'employeur et le travailleur après la grève ou le lock-out légal

Article 108: Conséquences de la grève illégale

Article 109: Conséquences du lock-out illégal

Article 110: Services indispensables pendant la grève ou le lock-out

UMUTWE WA X: INZEGO Z'UMURIMO

Ingingo ya 111: Ubuyobozi bw'Umurimo

Ingingo ya 112: Ububasha bw'Umuyobozi w'Umurimo ku byerekeye ubugenzuzi bw'umurimo

Ingingo ya 113: Ubugenzuzi bw'umurimo

Ingingo ya 114: Intumwa z'abakozi n'abasimbura bazo

Ingingo ya 115: Ibigo byigenga bishakira abakozi akazi

UMUTWE WA XI: IMENYEKANISHA RIKORWA N'IKIGO

Ingingo ya 116: Imenyekanisha ry'ikigo n'abakozi

UMUTWE WA XII: IBYAHA N'IBIHANO BYABYO, AMAKOSA YO MU RWEGO RW'UBUTEGETSI N'IBIHANO BYAYO

CHAPTER X: LABOUR ORGANS

Article 111: Labour Administration

Article 112: Powers of the Director of Labour Administration in relation to labour inspection

Article 113: Labour Inspectorate

Article 114: Employees' representatives and their alternates

Article 115: Private employment agencies

CHAPTER XI: DECLARATION MADE BY AN ENTERPRISE

Article 116: Declaration of an enterprise and employees

CHAPTER XII: OFFENCES AND THEIR PENALTIES, ADMINISTRATIVE MISCONDUCTS AND RELATED SANCTIONS

CHAPITRE X: ORGANES DU TRAVAIL

Article 111: Administration du travail

Article 112: Pouvoirs du directeur de l'administration du travail en matière d'inspection du travail

Article 113: Inspection du travail

Article 114: Délégués du personnel et leurs suppléants

Article 115: Agences d'emploi privées

CHAPITRE XI: DÉCLARATION FAITE PAR UNE ENTREPRISE

Article 116: Déclaration d'une entreprise et des travailleurs

CHAPITRE XII: INFRACTIONS ET LEURS PEINES, FAUTES ADMINISTRATIVES ET LEURS SANCTIONS

ICYICIRO CYA MBERE: IBYAHA N'IBIHANO BYABYO	**SECTION PREMIERE: OFFENCES AND THEIR PENALTIES**	**SECTION PREMIÈRE : INFRACTIONS ET LEURS PEINES**
Ingingo ya 117: Ibyaha n'ibihano byerekeye imirimo ibujijwe ku mwana	**Article 117: Offences and penalties relating to prohibited work for the child**	**Article 117 : Infractions et peines relatives au travail interdit pour l'enfant**
Ingingo ya 118: Ibyaha n'ibihano byerekeranye no guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo binyuranyije n'amategeko	**Article 118: Offences and penalties relating to illegal strike or lockout**	**Article 118 : Infractions et peines relatives à la grève ou au lock-out illégal**
Ingingo ya 119: Ibyaha n'ibihano byerekeranye n'ubuzima n'umutekano ku kazi	**Article 119: Offences and penalties relating to occupational health and safety**	**Article 119 : Infractions et peines relatives à la santé et la sécurité au travail**
ICYICIRO CYA 2: AMAKOSA YO MU RWEGO RW'UBUTEGETSI N'IBIHANO BYAYO	**SECTION 2: ADMINISTRATIVE MISCONDUCT AND ITS SANCTIONS**	**SECTION 2 : FAUTES ADMINISTRATIVES ET LEURS SANCTIONS**
Ingingo ya 120: Kubangamira imikorere y'ubugenzuzi bw'umurimo	**Article 120: Obstructing the functioning of the labour inspectorate**	**Article 120 : Entraves au fonctionnement de l'inspection du travail**
Ingingo ya 121: Gufungirwa ikigo by'igihe gito	**Article 121: Temporary closure of an enterprise**	**Article 121 : Fermeture temporaire d'une entreprise**

UMUTWE WA XIII: INGINGO ZINYURANYE, IZ'INZIBACYUHO N'IZISOZA

Ingingo ya 122: Kwishyura imishahara y'abakozi bakora imirimo y'amasoko ya Leta cyangwa iy'urwego rwigenga

Ingingo ya 123: Amasezerano y'umurimo ariho igihe iri tegeko ritangiye gukurikizwa

Ingingo ya 124: Ingingo izigama, ivanwaho ry'itegeko n'ingingo z'amategeko zinyuranyije n'iri tegeko

Ingingo ya 125: Itegurwa, isuzumwa n'itorwa by'iri tegeko

Ingingo ya 126: Igihe iri tegeko ritangira gukurikizwa

CHAPTER XIII: MISCELLANEOUS, TRANSITIONAL, AND FINAL PROVISIONS

Article 122: Payment of salaries for employees executing public or private tenders

Article 123: Ongoing employment contracts at the time of commencement of this Law

Article 124: Saving and repealing provisions

Article 125: Drafting, consideration and adoption of this Law

Article 126: Commencement

CHAPITRE XIII: DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

Article 122: Paiement des salaires des travailleurs exécutant les marchés publics ou privés

Article 123: Contrats de travail en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi

Article 124: Dispositions de sauvegarde et abrogatoires

Article 125: Initiation, examen et adoption de la présente loi

Article 126: Entrée en vigueur

ITEGEKO N° 66/2018 RYO KU WA 30/08/2018 RIGENGA UMURIMO MU RWANDA

Twebwe, KAGAME Paul,
Perezida wa Repubulika;

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

INTEKO ISHINGA AMATEGEKO:

Umutwe w'Abadepite, mu nama yawo yo ku wa 9 Nyakanga 2018;

Ishingiye ku Itegeko Nshinga rya Repubulika y'u Rwanda ryo mu 2003 ryavuguruwe mu 2015, cyane cyane mu ngingo zaryo, iya 29, iya 30, iya 31, iya 32, iya 33, iya 69, iya 70, iya 88, iya 90, iya 91, iya 106, iya 120, iya 122, iya 168 n'iya 176;

Isubiye ku Itegeko n° 13/2009 ryo ku wa 27/05/2009 rigenga umurimo mu Rwanda;

LAW N° 66/2018 OF 30/08/2018 REGULATING LABOUR IN RWANDA

We, KAGAME Paul,
President of the Republic;

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

THE PARLIAMENT:

The Chamber of Deputies, in its session of 9 July 2018;

Pursuant to the Constitution of the Republic of Rwanda of 2003 revised in 2015, especially in Articles 29, 30, 31, 32, 33, 69, 70, 88, 90, 91, 106, 120, 122, 168 and 176;

Having reviewed Law n° 13/2009 of 27/05/2009 regulating labour in Rwanda;

LOI N° 66/2018 DU 30/08/2018 PORTANT RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL AU RWANDA

We, KAGAME Paul,
Président de la République;

LE PARLEMENT A ADOPTÉ ET NOUS SANCTIONNONS, PROMULGUONS LA LOI DONT LA TENEUR SUIT ET ORDONNONS QU'ELLE SOIT PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE DU RWANDA

LE PARLEMENT:

La Chambre des Députés, en sa séance du 9 juillet 2018 ;

Vu la Constitution de la République du Rwanda de 2003 révisée en 2015, spécialement en ses articles 29, 30, 31, 32, 33, 69, 70, 88, 90, 91, 106, 120, 122, 168 et 176;

Revu la Loi n° 13/2009 du 27/05/2009 portant règlementation du travail au Rwanda

YEMEJE:

UMUTWE WA MBERE: INGINGO RUSANGE N'UBURENGANZIRA BW'IBANZE

Ingingo ya mbere: Icyo iri tegeko rigamije

Iri tegeko rigenga umurimo mu Rwanda.

Ingingo ya 2: Ibigengwa n'iri tegeko

Iri tegeko rigenga:

1 º imikorere y'umurimo ishingiye ku masezerano y'umurimo hagati y'umukozi n'umukoresha mu nzego z'abikorera;

2 º imikorere y'umurimo ishingiye ku masezerano y'umurimo hagati y'umukozi n'umukoresha mu nzego za Leta, uretse igihe biteganyijwe ukundi na sitati rusange igenga abakozi ba Leta;

3 º uwitoza umurimo;

4 º uwimenyereza akazi;

ADOPTS:

CHAPTER ONE: GENERAL PROVISIONS AND FUNDAMENTAL RIGHTS

Article One: Purpose of this Law

This Law regulates labour in Rwanda.

Article 2: Scope of this Law

This Law applies to:

1 º employment relations based on an employment contract between an employee and an employer in the private sector;

2 º employment relations based on an employment contract between an employee and an employer in the public service, unless otherwise provided by the general statutes for public service;

3 º an apprentice;

4 º an intern;

ADOPTE:

CHAPITRE PREMIER: DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DROITS FONDAMENTAUX

Article premier: Objet de la présente loi

La présente loi porte réglementation du travail au Rwanda.

Article 2: Champ d'application de la présente loi

La présente loi s'applique :

1 º aux relations de travail fondées sur un contrat de travail entre un travailleur et un employeur dans le secteur privé ;

2 º aux relations de travail fondées sur un contrat de travail entre un travailleur et un employeur dans la fonction publique à moins que le statut général de la fonction publique n'en dispose autrement ;

3 º à un apprenti ;

4 º à un stagiaire ;

5 º uwikorera ku birebana n'ubuzima n'umutekano bye ku kazi;

6 º umukozi ukora umurimo utanditse ku bijyanye n'ibi bikurikira:

a) ubuzima n'umutekano ku kazi;

b) uburenganzira bwo kwibumbira mu masendika n'amashyirahamwe y'abakoresha;

c) uburenganzira ku mushahara;

d) umushahara fatizo mu byiciro by'imirimo bigenwa n'iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze;

e) uburenganzira ku kiruhuko;

f) ubwiteganyirize bw'abakozi;

g) kurindwa ivangura mu kazi;

h) kurindwa imirimo y'agahato;

i) imirimo ibujijwe umwana, umugore utwite cyangwa uwonsa.

5 º a self-employed person with regard to occupational health and safety;

6 º an informal sector employee with regard to the following:

a) occupational health and safety;

b) the right to form trade unions and employers' associations;

c) the right to salary;

d) the minimum wage in categories of occupations determined by an Order of the Minister in charge of labour;

e) the right to leave;

f) social security;

g) protection against workplace discrimination;

h) protection from forced labour;

i) prohibited forms of work for the child, pregnant or breastfeeding woman.

5 º au travailleur indépendant quant à la santé et sécurité au travail ;

6 º à un travailleur du secteur informel quant à ce qui suit :

a) la santé et sécurité au travail ;

b) le droit de former les syndicats et les associations des employeurs;

c) le droit au salaire ;

d) le salaire minimum dans les catégories de professions déterminées par un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions ;

e) le droit au congé ;

f) la sécurité sociale ;

g) la protection contre la discrimination au lieu de travail ;

h) la protection contre le travail forcé ;

i) les formes de travail interdites pour l'enfant, une femme enceinte ou allaitante.

Ingingo ya 3: Ibisobanuro by'amagambo

Muri iri tegeko, amagambo akurikira afite ibi bisobanuro:

1 º **amasezerano rusange:** amasezerano yanditse arebana n'uburyo umurimo ukorwa cyangwa arebana n'izindi nyungu zihuriweho akorwa hagati y'Inzego zihagararira abakozi cyangwa intumwa z'abakozi aho inzego zihagararira abakozi zitari ku ruhande rumwe n'umukoresha umwe cyangwa benshi cyangwa Inzego zihagararira abakoresha ku rundi ruhande;

2 º **amasezerano y'umurimo:** amasezerano hagati y'umukoresha n'umukozi wiyemeza gukora akurikije amabwiriza y'umukoresha akabihemberwa umushahara;

3 º **gufunga ikigo:** kwangira abakozi gukora by'igihe gito bikozwe n'umukoresha umwe cyangwa benshi, hagamijwe gutuma abakozi be cyangwa ab'undi mukoresha bemera, bahindura cyangwa bareka ibyo basaba cyangwa gushyigikira

Article 3: Definitions

As used in this Law, the following terms have the meanings ascribed to them below:

1 º **collective agreement:** written agreement relating to employment conditions or any other mutual interests between employees' organisations or employees' representatives where there are no such employees' organizations on the one hand, and one or more employers or employers' organizations, on the other hand;

2 º **employment contract:** an agreement between an employer and an employee whereby an employee undertakes to work under the authority of the employer in return for remuneration;

3 º **lockout:** temporary denial by one or more employers to provide employment for employees with the intent of coercing their employees or those of another employer to accept, modify or drop their requests or supporting other

Article 3 : Définitions

Aux fins de la présente loi, les termes repris ci-après ont les significations suivantes :

1 º **convention collective:** accord écrit relatif aux conditions de travail ou à d'autres intérêts communs entre les organisations des travailleurs ou les représentants des travailleurs là où il n'y a pas de telles organisations des employés d'une part et un ou plusieurs employeurs ou organisations des employeurs d'autre part ;

2 º **contrat de travail**: accord entre un employeur et un travailleur qui s'engage, contre rémunération, de travailler sous l'autorité d'un employeur ;

3 º **lock-out:** refus temporaire par un ou plusieurs employeurs de fournir du travail aux travailleurs en vue de contraindre leurs employés ou ceux d'un autre employeur à accepter, modifier ou abandonner leurs revendications ou en vue de soutenir

abandi bakoresha mu byo binubira cyangwa ibyo basaba;

4 º **guhagarika umurimo:** guhagarika akazi bikozwe n'abakozi bamwe cyangwa bose bigamije guhatira umukoresha umwe cyangwa benshi cyangwa ishyirahamwe umukoresha arimo, kwemera, guhindura cyangwa kureka icyemezo cyafashwe;

5 º **ihuriro ry'abakoresha:** amashyirahamwe y'abakoresha yanditse akora ibikorwa by'ubucuruzi kandi akora imirimo isa cyangwa imirimo ijya gusa, yishyize hamwe, hagamijwe kurengera no guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira;

6 º **ikiruhuko cy'ingoboka:** igihe umukozi ahabwa uruhushya n'umukoresha rwo kutaza ku kazi kubera ibyiza cyangwa ibyago yagize kandi agakomeza guhembwa umushahara we wose;

7 º **ikosa rikomeye:** ikosa rikozwe n'umukozi, hashingiwe ku

employers in their complaint or requests;

4 º **strike:** interruption of work by some or all employees with a purpose to coercing one or more employers or an association to which the employer is affiliated to accept, modify or abandon a decision made;

5 º **chamber**: registered employers' associations carrying out commercial activities and exercising similar or related occupations and that have gathered together for the purpose of defending and promoting the common economic and social interests and rights;

6 º **circumstantial leave:** a period during which the employee is authorized by the employer to be absent at work due to the occurrence of fortunate or unfortunate events and the employee continue to be paid his/her full salary;

7 º **gross misconduct:** misconduct by an employee based on the severity

d'autres employeurs dans leurs revendications ou demandes ;

4 º **grève :** interruption de travail par une partie ou l'ensemble des travailleurs en vue de contraindre un ou plusieurs employeurs ou une association à laquelle l'employeur est affilié à accepter, modifier ou abandonner une décision prise;

5 º **chambre:** associations d'employeurs enregistrées exerçant les activités commerciales et qui sont engagées dans des métiers similaires ou connexes qui se sont regroupées pour défendre et promouvoir les intérêts économiques et sociaux communs ainsi que les droits;

6 º **congé de circonstance:** période pendant laquelle un travailleur est autorisé par son employeur à s'absenter du travail en raison des événements heureux ou malheureux survenus et le travailleur continue à être payé son plein salaire;;

7 º **faute lourde**: faute commise par un travailleur en fonction de la gravité

buremere by'icyakozwe, ikitakozwe, imyitwarire, uburyo ryakozwemo cyangwa ingaruka ryateje ku buryo umukoresha aba atagishoboye gukomeza kumukoresha;

8 º **imirimo y'agaciro kangana:** imirimo isa, ifitanye isano, ishobora kugereranywa cyangwa idasa rimwe na rimwe ikorwa n'abakozi ku mukoresha umwe ariko ifite agaciro kangana;

9 º **imishyikirano rusange:** ibiganiro biba hagati y'inzego zihagararira abakozi cyangwa intumwa z'abakozi aho inzego zihagararira abakozi zitari ku ruhande rumwe n'umukoresha umwe cyangwa benshi cyangwa inzego zihagararira abakoresha ku rundi ruhande hagamijwe guteza imbere uburyo bw'imikorere y'umurimo;

10 º **impaka rusange z'umurimo:** impaka hagati y'umukoresha umwe cyangwa benshi ku ruhande rumwe, itsinda ry'abakozi cyangwa abakozi bose ku rundi ruhande, zishingiye ku

of the action, omission, conduct, its circumstances or consequences such as the employer can no longer continue to employ him/her;

8 º **works of equal value:** works that are identical, similar, interchangeable or different in some cases performed by employees for the same employer but which have equal value;

9 º **collective bargaining:** negotiation between employees' organizations or employees' representatives where there are no such employees' organizations on one hand and one or more employers or employers' organizations on the other hand with a view to improving working conditions;

10 º **collective labour dispute:** a disagreement between one or more employers on the one hand, and some or all employees on the other hand, which arises from collective convention or working conditions;

de l'action, de l'omission, de la conduite, de ses circonstances ou conséquences telles que l'employeur ne peut plus continuer à l'employer;

8 º **travaux de valeur égale:** travaux identiques, similaires, interchangeables ou différents dans certains cas exécutés par les travailleurs pour un même employeur mais ayant la même valeur;

9 º **négociation collective:** négociation entre les organisations des travailleurs ou les représentants des travailleurs là où il n'y a pas de telles organisations des employés d'une part et un ou plusieurs employeurs ou organisations des travailleurs d'autre part en vue d'améliorer les conditions de travail;

10 º **différend collectif du travail:** différend entre un ou plusieurs employeurs, d'une part, et une partie ou l'ensemble des travailleurs d'autre part, qui découle de la convention collective ou des conditions de travail;

masezerano rusange cyangwa imikorere y'umurimo;

11 º **impaka zihariye z'umurimo:** impaka hagati y'umukozi umwe cyangwa benshi n'umukoresha, bitewe no kutubahiriza amasezerano y'umurimo bagiranye;

12 º **impuzamasendika:** ihuriro ry'amasendika ryanditse rigamije kurengera no guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira;

13 º **impuzangaga z'abakoresha:** inganga z'abakoresha zishyize hamwe zikora ibikorwa by'ubucuruzi kandi zikora imirimo isa cyangwa ijya gusa, hagamijwe kurengera no guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira;

14 º **inzego zihagararira abakoresha:** ishyirahamwe ry'abakoresha, ihuriro, urugaga rw'abakoresha n'impuzangaga;

11 º **individual labour dispute:** a disagreement between one or more employees and an employer as a result of a breach of the employment contract concluded between them;

12 º **federation of trade unions:** a registered umbrella of trade unions whose purpose is to defend and promote common economic and social interests and rights;

13 º **employers' confederation:** a group of employers' federations carrying out commercial activities and exercising similar or related occupations and which have joined together for the purpose of defending and promoting common economic and social interests and rights;

14 º **employers' organizations:** employers' association, chamber, employer's federation and confederations;

11 º **différend individuel du travail:** différend entre un ou plusieurs travailleurs et un employeur en raison du non-respect du contrat de travail conclu entre eux;

12 º **fédération des syndicats**: groupe des syndicats enregistré ayant pour but la défense et la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que les droits;

13 º **confédération des employeurs:** groupe de fédérations des employeurs exerçant les activités commerciales et qui sont engagées dans des métiers similaires ou connexes et qui se sont regroupées pour défendre et promouvoir les intérêts communs économiques et sociaux ainsi que les droits;

14 º **organisations des employeurs**: association des employeurs, chambre, fédération des employeurs et confédérations;

15 º **inzego zihagararira abakozi:** sendika, impuzamasendika n' urugaga rw'abakozi;

16 º **ishyirahamwe ry'abakoresha:** abakoresha bakora ibikorwa by'ubucuruzi kandi bakora imirimo isa cyangwa imirimo ijya gusa bishyize hamwe hagamijwe guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira;

17 º **kwirukanwa nta mpamvu:** gusesa amasezerano y'umurimo bikozwe n'umukoresha nta mpamvu ifite ishingiro cyangwa bidakurikije uburyo buteganywa n'amategeko;

18 º **sendika:** ishyirahamwe ry'abakozi ryanditse rikora imirimo imwe, imyuga isa cyangwa imirimo ijya gusa, rigamije kurengera no guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira;

19 º **serivisi zidahungabanywa:** ibikorwa bidashobora guhagarikwa hatitawe ku miterere bwite cyangwa rusange y'ubikora cyangwa

15 º **employees' organisations:** trade unions, federations of trade unions and employees' confederations;

16 º **employers' association**: employers carrying out commercial activities and exercising similar or related occupations and who have joined together for the purpose of promoting common economic and social interests and rights;

17 º **unfair dismissal:** termination of employment contract by the employer without legitimate reasons or respecting procedures provided for by law;

18 º **trade union**: a registered employees' association exercising the same occupation or similar or related occupations whose aim is to defend and promote common economic and social interests and rights;

19 º **essential services:** activities which cannot be interrupted regardless of the public or private nature of the provider or beneficiary

15 º **organisations des travailleurs**: syndicats, fédérations des syndicats et confédérations des travailleurs;

16 º **association des employeurs:** employeurs exerçant les activités commerciales et engagés dans des métiers similaires ou connexes qui se sont regroupés pour la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que des droits;

17 º **licenciement abusif:** rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sans motif légitime ou sans respect des procédures prévues par la loi;

18 º **syndicat** : association des travailleurs enregistrée exerçant la même profession ou des métiers similaires ou connexes ayant pour mission la défense et la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que des droits ;

19 º **services indispensables:** activités ne pouvant pas être interrompues, indépendamment du caractère public ou privé du prestataire ou

ubikorerwa bigamije gutuma uburenganzira n'ubwisanzure by'abandi bidahungabanywa;

20 º **umurimo ubujijwe ku mwana:** umurimo ubangamira uburenganzira, ubuzima, cyangwa ubundi buryo bw'imibereho y'umwana;

21 º **umukoresha:** umuntu ku giti cye, urwego rwa Leta cyangwa ikigo cyigenga bikoresha umukozi umwe cyangwa benshi ku buryo buhoraho cyangwa budahoraho;

22 º **umukozi wo mu murimo utanditse:** umukozi ukorera ikigo cyangwa umuntu ku giti cye mu murimo utanditse mu gitabo cy'ubucuruzi cyangwa mu buyobozi bwa Leta;

23 º **umukozi:** umuntu wemeye gukorera umukoresha hakurikije amasezerano bagiranye akabihemberwa umushahara;

24 º **umunsi w'ikiruhuko rusange:** ikiruhuko rusange giteganywa n'itegeko;

which are meant to safeguard other people's rights and freedoms;

20 º **prohibited work for the child:** any work which has a detrimental effect on the child's rights, health or on other aspects of the child's life;

21 º **employer:** an individual, a public or private entity that employs one or more employees on a permanent or temporary basis;

22 º **informal sector employee:** an employee working for an enterprise or an individual for an employment that is not registered in the register of companies or with a public authority;

23 º **employee:** a person having agreed to work for an employer under a contract concluded between them, and in return for remuneration;

24 º **official public holiday:** a public holiday provided for by Laws;

bénéficiaire ayant pour objet de préserver les droits et libertés d'autrui;

20 º **travail interdit pour l'enfant:** travail préjudiciable aux droits, à la santé ou à d'autres aspects de la vie de l'enfant;

21 º **employeur :** individu, entité publique ou privée qui emploie un ou plusieurs travailleurs de façon permanente ou discontinue;

22 º **travailleur du secteur informel:** travailleur employé par une entreprise ou un individu pour un emploi non inscrit au registre des sociétés ou auprès d'une autorité publique;

23 º **travailleur :** personne qui s'est engagée, moyennant rémunération, à travailler pour un employeur conformément au contrat conclu entre eux;

24 º **jour férié officiel:** jour férié prévu par les lois;

25 º umurimo w'agahato: umurimo umuntu akoze atabishaka ashyizweho imbaraga cyangwa igikangisho;

26 º umurimo woroheje: umurimo udashobora kubangamira ubuzima, imikurire, n'imyigire by'umwana, cyangwa ibindi biri mu nyungu z'imibereho ye;

27 º umushahara fatizo: umushahara muto wemewe n'itegeko hashingiwe kuri buri cyiciro cy'umurimo;

28 º umushahara w'ibanze: amafaranga umukozi ahembwa, kubera akazi yakoze, hatarimo indamunite;

29 º umushahara: umushahara w'ibanze umukozi ahembwa hiyongereyeho indamunite kubera akazi yakoze;

30 º urugaga rw'abakoresha: amahuriro y'abakoresha yishyize hamwe akora ibikorwa by'ubucuruzi kandi akora imirimo isa cyangwa ijya gusa, hagamijwe

25 º forced labour: a work performed by a person against his/her will by force or under threat;

26 º light work: a work which cannot have a detrimental effect on child's health, child development and child's education or other aspects of child's life interest;

27 º minimum wage: the minimum wage recognized by Law based on each category of occupation;

28 º basic salary: an amount of money paid to an employee for the work performed, which does not include allowances;

29 º salary: the basic salary paid to an employee plus allocated allowances for the work performed;

30 º employers' federation: employers' chambers carrying out commercial activities and exercising similar or related occupations and which have

25 º travail forcé: travail exécuté par un individu contre sa volonté par force ou sous une menace;

26 º travail léger: travail non nuisible à la santé, au développement et à l'éducation de l'enfant ou d'autres aspects de l'intérêt de la vie de l'enfant ;

27 º salaire minimum: salaire minimum reconnu par la loi en fonction de chaque catégorie de profession;

28 º salaire de base: paiement versé à un travailleur en contrepartie du travail effectué qui n'inclut pas les indemnités;

29 º salaire : salaire de base payé au travailleur auquel s'ajoute les indemnités pour le travail effectué;

30 º fédération des employeurs: chambres des employeurs exerçant les activités commerciales et engagés dans des métiers similaires ou connexes qui se sont regroupées

kurengera no guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira;

31 º urugaga rw'abakozi: ihuriro ry'impuzamasendika ryanditse rigamije kurengera no guteza imbere inyungu zihuriweho mu by'ubukungu, imibereho myiza n'uburenganzira.

Ingingo ya 4: Uburyo bw'imikorere bubereye umukozi mu kazi

Uburyo bw'imikorere y'akazi bubereye umukozi bugengwa n'iri tegeko.

Icyakora, uburyo bubereye umukozi mu kazi bukubiye mu masezerano y'umurimo yihariye, mu mategeko ngengamikorere y'ikigo cyangwa mu masezerano rusange buremewe.

Ingingo ya 5: Imyaka fatizo yo gutangira gukora akazi

Imyaka fatizo yo gutangira gukora akazi ni cumi n'itandatu (16).

gathered together for the purpose of defending and promoting the common economic and social interests and rights;

31 º employees' confederation: a registered umbrella of employees' federations whose aim is to defend and promote the common economic and social interests and rights.

Article 4: Conducive working environment for the employee

The conducive working environment for an employee is regulated by this Law.

However, conducive working conditions for an employee which are stipulated in individual employment contract, rules of procedure of an enterprise or collective agreement are allowed.

Article 5: Minimum age for admission to employment

The minimum age for admission to employment is sixteen (16) years.

pour défendre et promouvoir les intérêts communs économiques et sociaux ainsi que les droits;

31 º confédération des travailleurs: organisation faîtière enregistrée des fédérations des travailleurs ayant pour mission la défense et la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que des droits.

Article 4: Conditions de travail favorables au travailleur

Les conditions de travail favorables au travailleur sont règlementées par la présente loi.

Toutefois, les conditions de travail favorables au travailleur stipulées dans le contrat de travail individuel, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans la convention collective sont permises.

Article 5: Âge minimum d'admission à l'emploi

L'âge minimum d'admission à l'emploi est de seize (16) ans.

Icyakora, umwana uri hagati y'imyaka cumi n'itatu (13) na cumi n'itanu (15) yemerewe gukora gusa imirimo yoroheje mu rwego rwo kwitoza umurimo.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena urutonde rw'imirimo yoroheje ku mwana uvugwa mu gika cya 2 cy'iyi ngingo.

Ingingo ya 6: Imirimo ibujijwe ku mwana

Gukoresha umwana utarageza ku myaka cumi n'umunani (18) umwe muri iyi mirimo ikurikira birabujijwe:

1º imirimo ihungabanya imiterere y'umubiri w'umwana;

2º imirimo ikorerwa munsi y'ubutaka, munsi y'amazi, kandi harehare cyangwa hafunganye;

3º imirimo ikoreshwa imashini n'ibikoresho bishobora kugira ingaruka mbi cyangwa isaba guterura no kwikorera umutwaro uremereye;

4º imirimo ikorerwa ahantu hari ubushyuhe, ubukonje, urusaku,

However, a child aged between thirteen (13) and fifteen (15) years is allowed to perform only light works in the context of apprenticeship.

An Order of the Minister in charge of labour establishes the list of light works for the child provided for under Paragraph 2 of this Article.

Article 6: Prohibited forms of work for the child

It is prohibited to subject a child below the age of eighteen (18) years to any of the following forms of work:

1 º forms of work which are physically harmful to the child;

2 º work underground, under water, at dangerous heights or in confined spaces;

3 º work with dangerous machinery, equipment and tools, or which involves the manual handling or transport of heavy loads;

4 º work in an environment which exposes the child to temperatures,

Toutefois, un enfant de treize (13) ans à quinze (15) ans est autorisé à faire les travaux légers uniquement dans le cadre de l'apprentissage.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions établit la liste des travaux légers pour l'enfant stipulé à l'alinéa 2 du présent article.

Article 6 : Formes de travail interdites pour l'enfant

Il est interdit de soumettre un enfant âgé de moins de dix-huit (18) ans à l'une des formes de travail suivantes :

1 º formes de travail physiquement préjudiciables à l'enfant;

2 º travail sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;

3 º travail avec des machines et des équipements et des outils dangereux ou qui implique la manutention manuelle ou le transport de charges lourdes;

4 º travail dans un environnement à des niveaux de température, de froid, de

ibitigita n'ibindi byangiza ubuzima bw'umwana;

5º imirimo ikorwa amasaha menshi, mu ijoro cyangwa ikorerwa ahantu hafunganye.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena imiterere y'imirimo ibujijwe ku mwana.

Ingingo ya 7: Ibuzwa ry'imirimo y'agahato

Gukoresha umuntu imirimo y'agahato, gutanga uburenganzira bwo gukoresha umuntu cyangwa kwemera ko hagira undi ukoreshwa imirimo y'agahato mu buryo buziguye cyangwa butaziguye birabujijwe.

Icyakora, imirimo ikurikira ntifatwa nk'iy'agahato:

1 º umurimo ukorwa hakurikijwe amategeko agenga imirimo itegetswe y'igisirikare;

2 º umurimo ukorwa hagamijwe kwigisha uburere mboneragihugu no gukunda Igihugu;

3 º umurimo utegetswe umuntu hakurikijwe icyemezo cy'urukiko

noise levels or vibrations damaging to his/her health;

5 º work for long hours or during the night or work performed in confined spaces.

An Order of the Minister in charge of labour determines the nature of prohibited forms of work for a child.

Article 7: Prohibition of forced labour

It is prohibited to impose forced labour, permit the imposition thereof or accept, whether directly or indirectly, that a person be subjected to forced labour.

However, the following forms of work are not considered forced labour:

1 º any work performed in accordance with the Laws governing mandatory military service;

2 º any work performed as part of a training aimed at civic and patriotic education;

3 º any work imposed following a decision of a court and which is

bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé de l'enfant;

5 º travail de longues heures, de nuit ou pendant la nuit ou dans des locaux confinés.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine la nature des formes de travail interdites à l'enfant.

Article 7 : Interdiction du travail forcé

Il est interdit d'imposer le travail forcé, d'autoriser l'imposition de ce dernier ou d'accepter, directement ou indirectement, qu'il soit imposé à autrui.

Toutefois, les formes de travail suivantes ne sont pas réputées forcées :

1 º un travail effectué en vertu des lois régissant le service militaire obligatoire;

2 º un travail effectué en vue d'une formation visant l'éducation civique et patriotique;

3 º un travail exigé suivant une décision judiciaire et effectué sous

kandi ugenzurwa n'urwego rwa Leta rubifitiye ububasha;

4 º umurimo utegetswe umuntu mu gihe cy'amage, imidugararo cyangwa ibiza.

Ingingo ya 8: Kubuza guhoza ku nkeke uwo ukuriye mu kazi hagamijwe imibonano mpuzabitsina

Guhoza ku nkeke uwo ukuriye mu kazi hagamijwe imibonano mpuzabitsina ku buryo ubwo ari bwo bwose birabujijwe.

Kwirukana umukozi ku kazi kubera ko yatanze amakuru cyangwa ubuhamya ku bijyanye no guhozwa ku nkeke hagamijwe imibonano mpuzabitsina bikozwe n'umukuriye mu kazi birabujijwe.

Igihe hari ibimenyetso bifatika byemeza ko umukozi yasezeye ku kazi kubera guhozwa ku nkeke n'umukuriye agamije gukorana na we imibonano mpuzabitsina, bifatwa nko kwirukanwa ku kazi nta mpamvu.

Ingingo ya 9: Kurindwa ivangura mu kazi

Umukoresha agomba guha abakozi amahirwe angana mu kazi.

executed under the control of a competent public authority;

4 º any work imposed in case of the state of siege, emergency or disasters.

Article 8: Prohibition of sexual harassment

Sexual harassment in any form against supervisee is prohibited.

It is prohibited to dismiss an employee for having reported or testified on sexual harassment committed by his/her supervisor.

If there is tangible evidence that an employee has resigned due to sexual harassment committed against him/her by his/her supervisor, his/ her resignation is considered as unfair dismissal.

Article 9: Protection against discrimination at workplace

An employer must give employees equal opportunities at the workplace.

le contrôle d'une autorité publique compétente;

4 º un travail exigé en cas d'état de siège, d'urgence ou de catastrophes.

Article 8 : Interdiction du harcèlement sexuel

Tout harcèlement sexuel quelle que soit sa forme contre le subalterne est interdit.

Il est interdit de licencier un travailleur pour avoir fourni des informations ou témoignages sur le harcèlement sexuel commis par son supérieur.

Lorsqu'il y a des preuves certaines attestant que le travailleur a démissionné en raison du harcèlement sexuel commis contre lui par son supérieur, cette démission est considérée comme un licenciement abusif.

Article 9 : Protection contre la discrimination au lieu du travail

Un employeur doit donner aux travailleurs les mêmes opportunités au lieu du travail.

Umukoresha abujijwe gukora ivangura mu kazi rishingiye ku bwoko, ku muryango cyangwa ku gisekuru, ku nzu, ku ibara ry'umubiri, ku gitsina, ku karere, ku byiciro by'ubukungu, ku idini cyangwa ukwemera, ku bitekerezo, ku mutungo, ku itandukaniro ry'umuco, ku rurimi, ku bumuga bw'umubiri cyangwa ubwo mu mutwe no ku rindi vangura iryo ari ryo ryose.

Umukoresha wese agomba guhemba umushahara ungana abakozi bakora imirimo y'agaciro kangana nta vangura iryo ari ryo ryose.

<u>Ingingo ya 10</u>: Uburenganzira bwo gutanga ibitekerezo no kwishyira hamwe

Abakozi n'ababahagarariye bafite uburenganzira bwo gutanga ibitekerezo ku bijyanye n'uko akazi gateye, gakorwa n'uko gakwiye gukorwa.

Abakozi bafite uburenganzira bwo gushinga sendika cyangwa kujya muri sendika iriho.

Abakoresha bafite uburenganzira bwo gushinga ishyirahamwe cyangwa kujya mu mashyirahamwe y'abakoresha ariho.

An employer is prohibited from discriminating employees on basis of ethnic origin, family or ancestry, clan, skin colour or race, sex, region, economic categories, religion or faith, opinion, fortune, cultural difference, language, physical or mental disability or any other form of discrimination.

Every employer must pay employees equal salary for work of equal value without discrimination of any kind.

<u>Article 10</u>: Right to freedom of opinion and association

Employees and their representatives have the right to express their opinions with regard to working conditions, work execution and organization.

Employees have the right to form or join a trade union.

Employers have the right to form or join employers' associations.

Il est interdit à l'employeur de pratiquer une discrimination à l'encontre des travailleurs en se basant sur l'ethnie, la famille ou l'ascendance, le clan, la couleur de la peau ou la race, le sexe, la région, les catégories économiques, la religion ou la croyance, l'opinion, la fortune, la différence de culture, la langue, la déficience physique ou mentale ou sur toute autre forme de discrimination.

L'employeur doit payer les travailleurs un salaire égal pour un travail de valeur égale, sans discrimination aucune.

<u>Article 10 :</u> Droit à la liberté d'opinion et d'association

Les travailleurs et leurs représentants ont le droit à la liberté d'expression en ce qui concerne les conditions de travail, l'exercice et l'organisation du travail.

Les travailleurs ont le droit de former un syndicat ou d'y adhérer.

Les employeurs ont le droit de former une association ou d'y adhérer.

UMUTWE WA II: AMASEZERANO Y'UMURIMO, AYO KWITOZA UMURIMO N'AYO KWIMENYEREZA UMWUGA

Icyiciro cya mbere: Amasezerano y'umurimo

Ingingo ya 11: Gukora amasezerano y'umurimo

Amasezerano y'umurimo akorwa hashingiwe ku bwumvikane bw'umukozi n'umukoresha.

Amasezerano y'umurimo hagati y'umukozi umwe n'abakoresha barenze umwe aremewe igihe cyose hatagize abangamiye ayandi.

Amasezerano y'umurimo ashobora kuba ay'igihe kizwi cyangwa kitazwi.

Amasezerano y'umurimo ashobora kuba yanditse cyangwa atanditse.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena iby'ingenzi bikubiye mu masezerano y'umurimo yanditse**.**

CHAPTER II: EMPLOYMENT CONTRACT, APPRENTICESHIP AND INTERNSHIP CONTRACTS

Section One: Employment contract

Article 11: Conclusion of an employment contract

An employment contract is concluded based on the mutual consent of the employee and employer.

Employment contracts between an employee and more than one employer are acceptable if they are not compromising one another.

An employment contract can be for a fixed term or indefinite.

The employment contract can be written or unwritten.

An Order of the Minister in charge of labour determines the core elements of written employment contract.

CHAPITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL ET CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE STAGE

Section première : Contrat de travail

Article 11: Conclusion d'un contrat de travail

Le contrat de travail est conclu sur base de consentement mutuel du travailleur et de l'employeur.

Les contrats de travail entre un travailleur et plus d'un employeur sont admis si ces contrats ne se compromettent pas.

Un contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de travail peut être constaté par écrit ou non.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les éléments essentiels du contrat de travail constaté par écrit.

Icyakora, amasezerano y'umurimo atanditse ntashobora kurenza iminsi mirongo cyenda (90) ikurikiranye.

Gihamya y'amasezerano y'umurimo ishobora kuba mu buryo ubwo ari bwo bwose.

<u>Ingingo ya 12</u>: Umurimo ku mukozi w'umunyamahanga

Imikoranire y'umurimo hagati y'umukoresha n'umukozi w'umunyamahanga igengwa n'iri tegeko, uretse ibiteganywa ukundi n'amasezerano mpuzamahanga u Rwanda rwemeje.

Umukozi w'umunyamahanga ukorera mu Rwanda ahabwa amasezerano y'umurimo yanditse.

Ibirebana n'impushya z'akazi ku mukozi w'umunyamahanga ukorera mu Rwanda bigengwa n'amategeko agenga abinjira n'abasohoka mu Gihugu.

Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze amaze kugisha inama urwego rushinzwe abinjira n'abasohoka mu Gihugu ashyiraho iteka rigenga imikorere y'akazi ku mukozi w'umunyamahanga mu Rwanda.

However, the duration of unwritten employment contract cannot exceed ninety (90) consecutive days.

A proof of an employment contract can be established by any means.

<u>Article 12</u>: Employment of a foreign employee

The employment relationship between the employer and foreign employee is governed by this Law unless otherwise provided for by international treaties ratified by Rwanda.

A foreign employee who works in Rwanda is given a written employment contract.

Matters relating to work permit for a foreign employee who works in Rwanda are determined by the Rwandan immigration and emigration Laws.

The Minister in charge of labour, after consultation with immigration and emigration service, issues an Order regulating employment for foreign employees in Rwanda.

Toutefois, la durée du contrat de travail non écrit ne peut dépasser quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs.

La preuve de l'existence du contrat de travail peut être constatée par tous les moyens.

<u>Article 12:</u> Emploi d'un travailleur étranger

La relation d'emploi entre l'employeur et le travailleur étranger est régie par la présente loi sauf disposition contraire des traités internationaux ratifiés par le Rwanda.

Un travailleur étranger qui travaille au Rwanda se voit accorder un contrat de travail écrit.

Les matières relatives au permis de travail d'un travailleur étranger travaillant au Rwanda sont déterminées par la législation rwandaise sur l'immigration et émigration.

Le Ministre ayant le travail dans ses attributions, après consultations avec le service d'immigration et émigration, établit un arrêté régissant l'emploi des travailleurs étrangers au Rwanda.

Ingingo ya 13: Igihe cy'igeragezwa ku murimo

Igihe cy'igeragezwa ku murimo ntigishobora kurenza amezi atatu (3).

Icyakora, nyuma y'isuzuma ryanditse kandi ryamenyeshejwe umukozi, umukoresha ashobora gusubirishamo igeragezwa mu gihe kitarenze amezi atatu (3) bitewe n'impamvu zumvikana, zishingiye ku miterere y'akazi, imikorere n'imyitwarire by'umukozi.

Iyo igeragezwa rirangiye rikagaragaza ko umukozi ashoboye akazi, ahita ahabwa akazi abimenyeshejwe mu nyandiko n'umukoresha.

Iyo igeragezwa rigaragaje ko umukozi adashoboye akazi, hashingiwe ku isuzumabushobozi ryanditse kandi ryamenyeshejwe umukozi, umukoresha asesa amasezerano y'umurimo nta nteguza. Iseswa ryayo ntirituma hatangwa imperekeza usibye gusa umushahara umukozi yakoreye.

Umukozi wongeye guhabwa akazi mu kigo yakoreye mbere kuri uwo mwanya yakozeho ntiyongera gushyirwa mu gihe cy'igeragezwa ry'akazi.

Article 13: Probation period

The probation period cannot exceed three (3) months.

However, after the written evaluation of the employee's performance notified to the employee, the employer can for valid reasons related to the nature of work, employee's performance and conduct, decides that an employee retakes the probation for a period not exceeding three (3) months.

If the probation period comes to an end and proves to be conclusive, the employee is immediately offered employment and notified in writing by the employer.

If the probation period proves that an employee is not competent based on written performance evaluation and notified to the employee, the employer terminates the employment contract without notice. Apart from the salary for which the employee has worked for, such termination does not entail the payment of terminal benefits.

An employee re-employed by the same employer for the same job position is not subject to the probation period.

Article 13: Période d'essai

La période d'essai ne peut dépasser trois (3) mois.

Toutefois, après l'évaluation écrite des performances du travailleur qui a été notifiée à ce dernier, l'employeur peut, pour des raisons valables liées à la nature du travail, aux performances et à la conduite du travailleur, décider de la reprise de la période d'essai pour une durée ne dépassant pas trois (3) mois.

Si la période d'essai se termine et s'avère concluant, le travailleur se voit offrir l'emploi immédiatement et informé en écrit par l'employeur.

Si la période d'essai prouve que le travailleur n'est pas compétent, sur base d'une évaluation des performances écrite notifiée au travailleur, l'employeur résilie le contrat sans préavis. Une telle résiliation ne donne pas lieu au paiement des indemnités de départ excepté le salaire pour lequel le travailleur a travaillé.

Un travailleur engagé de nouveau par le même employeur pour le même emploi n'est pas soumis à la période d'essai.

Ingingo ya 14: Guhindura amasezerano y'umurimo

Amasezerano y'umurimo ashobora guhindurwa umurimo ugikomeza bisabwe na rumwe mu mpande zayagiranye kandi zombi zibyumvikanyeho.

Ingingo ya 15: Ihinduka ry'imiterere y'ikigo

Iyo habayeho ihinduka ry'imiterere y'ikigo, mu rwego rw'amategeko amasezerano y'umurimo atararangira agumana agaciro kayo hagati y'umukoresha mushya n'abakozi bari basanzwe b'ikigo. Icyakora, iseswa ry'ayo masezerano rishobora kubaho gusa mu buryo buteganywa n'iri tegeko.

Ingingo ya 16: Kwimura amasezerano y'umurimo

Amasezerano y'umurimo ntashobora kwimurwa ava ku mukoresha umwe ajya ku wundi, umukozi atabyiyemereye.

Ingingo ya 17: Kwimura umukozi ku mwanya w'umurimo

Umukozi agomba gukora akazi ku mwanya yasabye.

Article 14: Modification of employment contract

The employment contract can be modified in the course of its execution at the request of either party and upon mutual consent.

Article 15: Modification of the enterprise's status

In case of modification of the enterprise's legal status, employment contracts in progress on the date of the modification remain valid between the new employer and the existing employees of the enterprise. However, the termination of such contracts may only take place under the conditions provided for by this Law.

Article 16: Transfer of employment contract

An employment contract cannot be transferred from one employer to another without the employee's consent.

Article 17: Moving an employee to another position

The employee must occupy the position he or she applied for.

Article 14: Modification du contrat de travail

Le contrat de travail peut être modifié en cours d'exécution à la demande de l'une des parties au contrat après leur consentement mutuel.

Article 15 : Modification du statut de l'entreprise

En cas de modification survenue du statut juridique de l'entreprise, les contrats de travail en cours au jour de la modification restent valables entre le nouvel employeur et les travailleurs existants de l'entreprise. Toutefois, la résiliation de ces contrats ne peut intervenir que dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 16 : Transfert du contrat de travail

Un contrat de travail ne peut être transféré d'un employeur à un autre sans le consentement du travailleur.

Article 17 : Déplacer un travailleur à un autre poste

Le travailleur doit occuper le poste qu'il a demandé.

Umukoresha ashingiye ku nyungu z'ikigo, ashobora kwimurira umukozi ku wundi mwanya utandukanye n'uwo yasabye uri ku rwego rumwe na wo atagabanyije umushahara we n'ibindi agenerwa.

Umukoresha ntagomba gushyira umukozi ku rundi rwego rw'umurimo atabyemeye iyo bishobora kumushyira ku rwego ruri hasi y'urwo yari asanzweho no kumugabanyiriza umushahara.

<u>Ingingo ya 18</u>: Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo

Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo ribaho mu gihe amasezerano adasheshwe ariko abayagiranye bahagarika zimwe cyangwa zose mu nshingano bari bafite.

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

Amasezerano y'umurimo asubikwa kubera imwe mu mpamvu zikurikira:

An employer, due to the enterprise's interests, can transfer an employee to a position different from the one he or she applied for but which is at the same level as that one he or she applied for without reducing his/her salary and other benefits.

An employer cannot transfer an employee to another level of employment which can result in reducing his/her level and salary without the employee's consent.

<u>Article 18</u>: Suspension of employment contract

The suspension of employment contract occurs when termination thereof does not take place, but parties suspend the performance of all or part of their obligations.

Each party's obligations which remain during suspension must be provided for under this Law or agreed upon by both parties.

The suspension of employment contract occurs due to any of the following grounds:

L'employeur, en raison des intérêts de l'entreprise, peut déplacer le travailleur à un poste différent de celui qu'il a demandé mais qui est au même niveau que celui qu'il a demandé sans réduire son salaire et d'autres avantages.

Un employeur ne peut transférer un travailleur à un autre niveau d'emploi qui peut entraîner la réduction de son grade et de son salaire sans le consentement du travailleur.

<u>Article 18:</u> Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail intervient lorsque le contrat n'est pas résilié mais les parties suspendent toutes ou partie de leurs obligations.

Les obligations restantes de chaque partie pendant la suspension doivent être prévues par la présente loi ou convenues entre les deux parties.

La suspension d'un contrat de travail intervient pour l'un des motifs suivants :

1 º habayeho guhagarika umurimo cyangwa gufunga ikigo hakurikijwe ibiteganywa n'iri tegeko;

2 º umukozi ahagaritswe nk'igihano cyo mu rwego rw'akazi mu gihe cy'iminsi umunani (8) y'akazi idahemberwa;

3 º umukozi ahanishijwe igihano cy'igifungo kitarengeje amezi atandatu (6) cyangwa afunzwe by'agateganyo mu gihe kitarenze amezi atandatu (6);

4 º ikigo gihagaritse imirimo yacyo by'igihe gito bitewe n'impamvu z'ubukungu cyangwa za tekiniki;

5 º habayeho guhagarika umukozi ukorwaho iperereza mu rwego rw'akazi;

6 º hari impamvu ndakumirwa zituma imirimo y'ikigo ihagarara.

Izindi mpamvu z'isubikwa ry'amasezerano y'umurimo zigenwa binyuze mu masezerano y'umurimo, amategeko ngengamikorere y'ikigo, cyangwa amasezerano rusange.

1 º in case of strike or lockout carried out in accordance with the provisions of this Law;

2 º disciplinary layoff of an employee for a period of eight (8) working days;

3 º an employee is sentenced to an imprisonment not exceeding six (6) months or is provisionally detained for a period not exceeding six (6) months;

4 º suspension of the enterprise's activities as a result of economic or technical difficulties;

5 º suspension for administrative investigation purposes;

6 º suspension of the enterprise's activities due to force majeure.

Other grounds for the suspension of employment contract are set out in the employment contract, in the rules of procedure of the enterprise and collective agreement.

1 º en cas de grève ou de lock-out effectué conformément aux dispositions de la présente loi;

2 º mise à pied disciplinaire du travailleur de huit (8) jours ouvrables;

3 º le travailleur est condamné à une peine d'emprisonnement ne dépassant pas six (6) mois ou est détenu provisoirement pour une durée ne dépassant pas six (6) mois;

4 º suspension d'activité de l'entreprise en raison des difficultés économiques ou techniques;

5 º suspension du travailleur pour des raisons d'enquête administrative;

6 º suspension d'activité de l'entreprise en cas de force majeure.

D'autres motifs de suspension du contrat de travail sont prévu dans le contrat de travail, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans les conventions collectives.

Ingingo ya 19: Impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo

Umukozi wagize impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo yarateganyirijwe n'umukoresha we mu kigo cy' ubwiteganyirize mu Rwanda yishyurwa hakurikije amategeko agenga ubwiteganyirize bw'abakozi mu Rwanda.

Umukozi wagize impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo atarateganyirijwe n'umukoresha we mu kigo cy'ubwiteganyirize mu Rwanda yishyurwa n'umukoresha amafaranga angana nk'ayo yagahawe n'ikigo cy'ubwiteganyirize mu Rwanda iyo aza kuba yarateganyirijwe, harimo kumuvuza n'ibindi bijyanye na byo.

Umukozi ntashobora gusezererwa ku murimo bitewe n'ibyago bikomoka ku murimo, keretse iyo byemejwe na muganga wemewe na Leta ko atagishoboye gukomeza gukora uwo murimo.

Iyo bigaragaye ko umukozi agishoboye gukora akazi umukoresha amuhindurira umwanya w'umurimo ujyanye n'ubushobozi bwe. Iyo udahari

Article 19: Occupational accident or disease

An employee who has an occupational accident or disease while his/her employer has contributed for him/ her in a social security body in Rwanda, he/she is entitled to compensation in accordance with Laws governing social security in Rwanda.

An employee having an occupational accident or disease while the employer has not contributed for him/her in a social security body in Rwanda, receives from the employer compensation equivalent to the social benefits he/she would have received from a social security body in Rwanda if the employer had contributed for him/her, including medical and related expenses.

An employee cannot be dismissed as a result of occupational accident unless a recognized doctor declares him/her unfit to resume service in the employment he/she held prior to the accident.

If it appears that the employee is fit to work again, the employer offers him/her another employment suitable to his/her ability. In case of absence of such an employment, the

Article 19: Accident de travail ou maladie professionnelle

Un travailleur qui a un accident de travail ou une maladie professionnelle alors que son employeur a cotisé pour lui dans une institution de sécurité sociale au Rwanda, il bénéficie d'une indemnisation conformément à la législation régissant la sécurité sociale au Rwanda.

Le travailleur qui a un accident de travail ou une maladie professionnelle alors que son employeur n'a pas cotisé pour lui dans une institution de sécurité sociale au Rwanda, il bénéficie, de la part de son employeur, d'une indemnité équivalente aux prestations dont il aurait bénéficié d'une institution de sécurité sociale au Rwanda si l'employeur avait cotisé pour lui, y compris des frais médicaux et autres dépenses y relatives.

Le travailleur ne peut être licencié suite à un accident de travail à moins qu'un médecin agréé ne le déclare inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment.

S'il s'avère qu'un travailleur est apte à travailler encore, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. En cas d'absence d'un tel emploi, le contrat

amasezerano y'umurimo araseswa umukozi agahabwa ibiteganywa n'amategeko.

Ingingo ya 20: Gusubika amasezerano y'umurimo kubera iperereza rikorwa n'umukoresha mu kazi

Iyo umukoresha akora iperereza ku mukozi mu rwego rw'umurimo rishobora gutuma ahagarikwa hashingiwe ku ikosa yaba yakoreye mu kazi, umukoresha ashobora kumuhagarika mu nyandiko mu gihe kitarenze iminsi mirongo itatu (30) adahembwa ariko umushahara we ukabarwa ukabikwa.

Iyo nyuma y'iperereza umukozi adahamwe n'ikosa, umukoresha amusubiza mu kazi kandi akamuhemba umushahara we wose yari yarabikiwe.

Ingingo ya 21: Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo kubera impamvu z'ubukungu cyangwa iza tekiniki

Mu gihe habayeho isubikwa ry'amasezerano y'umurimo mu gihe gito kubera impamvu z'ubukungu cyangwa iza tekiniki, umukozi ntashobora gushyirwa mu gihe cyo kudakora ku mpamvu z'imirimo mike inshuro imwe (1) cyangwa

contract is terminated with the employee being granted benefits provided for by Law.

Article 20: Suspension of employment contract due to administrative investigation by an employer

When an employer is conducting administrative investigation against an employee while such investigation can result in suspension, the employer can suspend the employee in writing for a period not exceeding thirty (30) days without payment but the employee's salary is calculated and retained.

If, after the investigation, the employee's innocence is proven, the employer reinstates the employee and pays him/her all his/her salary that was retained for him/her.

Article 21: Suspension of employment contract due to economic or technical reasons

In case of suspension of employment contract due to economic or technical reasons, an employee cannot be laid off one or more times for a period longer than ninety (90) days during the same period of one (1) year.

de travail est résilié, et le travailleur bénéficie des indemnités prévues par la loi.

Article 20: Suspension du contrat de travail pour cause d'enquête administrative par l'employeur

Lorsqu'un employeur est en train de mener une enquête administrative sur un travailleur alors que cette enquête peut donner lieu à sa suspension, l'employeur peut suspendre le travailleur par écrit pour une période ne dépassant pas trente (30) jours non payés mais son salaire est calculé est conservé.

Si, après l'enquête, l'innocence du travailleur est prouvée, l'employeur le réintègre dans son poste et lui paie tout son salaire conservé.

Article 21: Suspension du contrat de travail pour des raisons économiques ou techniques

En cas de suspension du contrat de travail pour des raisons économiques ou techniques, le travailleur ne peut pas être mis au chômage technique une ou plusieurs fois dans une période de plus de quatre-vingt-dix (90) jours au cours de la même période d'une (1) année.

nyinshi mu gihe kirenze iminsi mirongo cyenda (90) mu mwaka umwe (1).

Iyo igihe kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo kirenze, bifatwa nk'aho umukozi yasezerewe agahabwa imperekeza ziteganywa n'iri tegeko.

Umukoresha, nyuma yo kubigaragariza abahagarariye abakozi mu kigo, ashobora gusezerera umukozi umwe cyangwa benshi bitewe no guhuza imirimo isa, kuvanaho cyangwa kuvugurura imikorere y'ikigo kubera impamvu z'ubukungu cyangwa guhindura ikoranabuhanga ryakoreshwaga hagamijwe kugira ngo ikigo kirusheho guhigana kandi akabimenyesha mu nyandiko umugenzuzi w'umurimo ubifitiye ububasha.

Iyo umukoresha asezereye umukozi umwe cyangwa benshi kubera impamvu zivugwa mu gika cya 3 cy'iyi ngingo, ashyira ku rutonde abakozi bateganywa gusezererwa hakurikijwe ubushobozi ku murimo, amashuri, uburambe muri icyo kigo n'umubare w'abantu bemewe n'amategeko buri mukozi atunze.

Upon expiry of the period provided for under Paragraph One of this Article, the employee is considered dismissed, and receives terminal benefits provided for by this Law.

The employer may, after informing employees' representatives in the enterprise, proceed with individual or collective dismissal due to the enterprise's internal reorganization or restructuring due to economic reason or technological transfer with the aim of preserving the enterprise's competitiveness and informs in writing the competent labour inspector.

In case an employer proceeds with individual or collective dismissal on the grounds provided for under Paragraph 3 of this Article, he/she places employees on the list of those to be dismissed based on performance, professional qualification, experience in the enterprise and legally recognized dependents of each employee.

Après l'expiration du délai stipulé à l'alinéa premier du présent article, le travailleur est réputé licencié et bénéficie des indemnités de départ prévues par la présente loi.

L'employeur peut, après en avoir informé les représentants des travailleurs dans l'entreprise, procéder à un licenciement individuel ou collectif suite à une réorganisation intérieure ou une restructuration en raison économiques ou des mutations technologiques dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Il en informe l'inspecteur du travail compétent par écrit.

Lorsque l'employeur procède au licenciement individuel ou collectif suite aux raisons stipulés à l'alinéa 3 du présent article, il établit l'ordre de licenciement en tenant compte de la performance, de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et du nombre de personnes à charge reconnus légalement de chacun des travailleurs.

<u>Ingingo ya 22</u>: Uburenganzira bwo gusubizwa mu kazi nyuma yo gusezererwa kubera impamvu z'ubukungu cyangwa iza tekiniki

Umukozi usezerewe ku kazi kubera impamvu z'ubukungu cyangwa iza tekiniki, kandi akaba atarengeje amezi atandatu (6) uhereye igihe yasezerewe, afite uburenganzira bwo gusubizwa mu kazi adakoze ipiganwa iyo yujuje ibisabwa ku mwanya umukoresha akeneyeho umukozi.

<u>Ingingo ya 23</u>: Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri

Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri akorwa igihe umukoresha aha undi mukoresha imirimo imwe n'imwe cyangwa serivisi kugira ngo ayikore.

Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri ateganya ingwate yo kwishyura imishahara y'abakozi, ubwiteganyirize bw'abakozi hamwe n'izindi nshingano z'umukoresha ku mukozi n'ibirebana n' uburyo imirimo ikorwa.

Amasezerano y'umurimo hagati y'umukozi n'umukoresha yo ku rwego rwa kabiri (2) agengwa n'iri tegeko.

<u>Article 22</u>: Right to be reinstated in employment after being dismissed for economic or technical reasons

A worker dismissed for economic or technical reasons and whose dismissal does not last more than six (6) months is entitled to be reinstated in employment without competition when he meets the profile required for the position to which the employer seeks to fill.

<u>Article 23</u>: Subcontract

The subcontract occurs when the employer assigns the performance of part of work or services to another employer.

The subcontract provides for guarantee for the payment of salaries of and social security contributions for employees and other obligations of the employer towards the employee and work conditions.

The subcontract between an employee and an employer is governed by this Law.

<u>Article 22:</u> Droit d'être réintégré dans l'emploi après avoir été licencié pour des raisons d'ordre économique ou technique

Un travailleur licencié pour des raisons d'ordre économique ou technique et dont le licenciement ne date pas plus de six (6) mois a le droit d'être réintégré dans l'emploi sans compétition lorsqu'il remplit le profil requis pour le poste auquel l'employeur souhaite pourvoir.

<u>Article 23:</u> Contrat de sous-traitance

Le contrat de sous-traitance a lieu lorsque l'employeur confie à un autre employeur l'exécution d'une partie du travail ou des services.

Le contrat de sous-traitance prévoit une garantie pour le paiement des salaires et des cotisations à la sécurité sociale des travailleurs ainsi que d'autres obligations de l'employeur envers le travailleur et les conditions du travail.

Le contrat de sous-traitance entre un travailleur et un employeur est régi par la présente loi.

Icyiciro cya 2: Gusesa amasezerano y'umurimo no gusezerera umukozi

Ingingo ya 24: Gusesa amasezerano y'umurimo hatanzwe integuza

Haseguriwe ibikubiye mu masezerano rusange, amategeko ngengamikorere cyangwa amasezerano y'umurimo, integuza igomba gutangwa n'umukoresha cyangwa umukozi mu buryo bukurikira:

1 º iminsi cumi n'itanu (15) nibura iyo umukozi yakoze igihe kiri munsi y'umwaka umwe (1);

2 º iminsi mirongo itatu (30) nibura iyo umukozi yakoze igihe kirenze umwaka umwe (1).

Gutanga integuza bigomba gukorwa mu nyandiko kandi hakagaragazwa impamvu yo gusesa amasezerano y'umurimo.

Umukoresha ntiyemerewe gusesa amasezerano y'umurimo mu bihe bikurikira:

1 º igihe umukozi ari mu isubikwa ry'amasezerano y'umurimo;

Section 2: Termination of employment contract and dismissal of employee

Article 24: Termination of employment contract with notice

Subject to the provisions of the collective agreement, rules of procedure or employment contract, the period of notice given by the employer or employee must be as follows:

1 º at least fifteen (15) days, in case an employee has served for less than one (1) year;

2 º at least thirty (30) days, in case an employee has served for more than one (1) year.

The notice must be given in writing and state reasons for termination of employment contract.

The employer cannot terminate employment contract in the following circumstances:

1 º in case the employee is in suspension period of the employment contract;

Section 2: Résiliation du contrat de travail et licenciement du travailleur

Article 24: Résiliation du contrat de travail avec préavis

Sous réserve des dispositions de la convention collective, du règlement intérieur ou du contrat de travail, la période de préavis donné par l'employeur ou le travailleur doit être comme suit :

1 º quinze (15) jours au moins, si le travailleur a travaillé pour une période inférieure à un (1) an;

2 º trente (30) jours au moins, si le travailleur a travaillé plus d'un (1) an.

Le préavis doit être donné par écrit, en indiquant les raisons de résiliation du contrat de travail.

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail dans les circonstances suivantes :

1 º au cas où le travailleur est en période de suspension du contrat de travail;

2 º igihe umukozi ari mu kiruhuko afitiye uburenganzira.

Mu gihe cy'integuza yatanzwe n'umukoresha, umukozi yemerewe gusiba akazi umunsi umwe (1) mu cyumweru kugira ngo ashake akandi kazi.

Nta nteguza ishobora kubaho mu gihe cy'igeragezwa.

<u>Ingingo ya 25</u>: Amafaranga y'igihe cy'integuza

Haseguriwe ibikubiye mu masezerano rusange, amategeko ngengamikorere cyangwa amasezerano y'umurimo, iseswa ryose ry'amasezerano y' umurimo nta nteguza cyangwa igihe cy'integuza kitubahirijwe cyose, bituma uyasheshe aha undi indishyi ziteganywa n'iri tegeko.

<u>Ingingo ya 26</u>: Iseswa ry'amasezerano y'umurimo ritewe n'ikosa rikomeye

Umukoresha asesa amasezerano y'umurimo hadatanzwe integuza mu gihe umukozi akoze ikosa rikomeye.

Mu gihe iseswa ry'amasezerano y'umurimo ritewe n'ikosa rikomeye,

2 º in case an employee is on a leave.

During the period of a notice given by an employer, the employee is allowed to be absent at work for one (1) day per week to look for a new job.

No notice can be given during the probation period.

<u>Article 25</u>: Compensation notice

Subject to the provisions of collective agreement, rules of procedure or employment contract, any contract termination without notice or without having fully observed the notice period results in the party responsible for termination paying the other party the compensation provided for by this Law.

<u>Article 26</u>: Termination of employment contract for gross misconduct

The employer terminates employment contract without notice in case of employee's gross misconduct.

If employment contract is terminated for gross misconduct, the employer must notify

2 º au cas où le travailleur est en congé.

Durant la période de préavis donné par l'employeur, le travailleur est autorisé à s'absenter au travail une (1) journée par semaine pour chercher un nouvel emploi.

Aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai.

<u>Article 25:</u> Indemnité compensatrice de préavis

Sous réserve des dispositions de la convention collective, du règlement intérieur ou du contrat de travail, toute résiliation du contrat de travail sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé emporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité prévue par la présente loi.

<u>Article 26:</u> Résiliation du contrat de travail pour faute lourde

L'employeur résilie le contrat de travail sans préavis en cas de faute lourde commise par le travailleur.

Si le contrat de travail est résilié pour faute lourde, l'employeur doit aviser le

umukoresha agomba kumenyesha umukozi mu nyandiko mu gihe kitarenze amasaha mirongo ine n'umunani (48) uhereye igihe ibimenyetso by'ikosa rikomeye bigaragariye kandi akagaragaza impamvu z'iseswa.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rishyiraho urutonde rw'amakosa akomeye.

Ingingo ya 27: Iseswa ry'amasezerano y'umurimo y'igihe kitazwi

Amasezerano y'umurimo y'igihe kitazwi ashobora guseswa n'umwe mu bayagiranye bitewe n'impamvu zifite ishingiro.

Ingingo ya 28: Irangira n'iseswa ry'amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi

Amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi arangira iyo igihe cyateganyijwe kirangiye.

Icyakora, amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi ashobora guseswa mbere y'igihe iyo impande zombi zibyumvikanyeho.

Uruhande rwifuza gusesa amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi mbere y'igihe

the employee within forty-eight (48) hours of the occurrence of evidence of the gross misconduct specifying the grounds for termination.

An Order of the Minister in charge of labour establishes the list of gross misconduct.

Article 27: Termination of indefinite term employment contract

An indefinite term employment contract can be terminated by either party for legitimate reasons.

Article 28: Expiry and termination of a fixed-term employment contract

A fixed-term employment contract comes to an end at the expiry of the duration set therein.

However, a fixed-term employment contract can be terminated before the duration set therein by mutual consent of the parties.

A party wishing to terminate a fixed-term employment contract before the expiry of

travailleur par écrit dans les quarante-huit (48) heures suivant la survenance des preuves de ladite faute lourde en précisant les motifs de résiliation.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions établit la liste de fautes lourdes.

Article 27: Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par l'une des parties au contrat pour des motifs légitimes.

Article 28: Expiration et résiliation du contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée prend fin à son terme.

Toutefois, un contrat de travail à durée déterminée peut être résilié avant son terme par consentement mutuel des parties.

La partie qui désire résilier un contrat de travail à durée déterminée avant son terme

cyateganyijwe rugomba kuba rufite impamvu ifite ishingiro ituma aseswa.

Iyo amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi atongerewe mu nyandiko, umukozi agakomeza gukora, ahembwa hashingiwe ku minsi yakoze.

Ingingo ya 29: Kumenyeshwa igihe cy'integuza

Integuza igomba kumenyeshwa mu nyandiko uruhande ireba hakagaragazwa n'impamvu zituma amasezerano aseswa. Mu gihe cy'integuza, umukoresha n'umukozi bagomba kubahiriza ibyo bumvikanyeho.

Iyo habaye ubwumvikane bw'impande zombi, integuza ntiba ngombwa.

Ingingo ya 30: Indishyi zitewe n'iseswa ry'amasezerano y'umurimo

Iseswa ry'amasezerano y'umurimo rinyuranyije n'amategeko rituma hatangwa indishyi.

Indishyi zihabwa umukozi wirukanywe binyuranyije n'amategeko ntizishobora kujya munsi y'umushahara w'amezi atatu (3), ariko kandi ntizishobora kurenza umushahara ahabwa w'amezi atandatu (6).

the duration set therein must have legitimate reasons for termination.

If a fixed-term contract is not renewed in writing while the employee continues to work, the employee is remunerated based on worked days.

Article 29: Notification of the notice period

The notice must be notified in writing to the concerned party, specifying the grounds for contract termination. During the notice period, the employer and the employee must respect the terms agreed upon between them.

The notice is not required if so mutually agreed between parties.

Article 30: Damages for termination of employment contract

Unlawful termination of employment contract gives rise to the payment of damages.

Damages paid to the employee victim of unfair dismissal cannot go below his/her three (3) month salary, nor exceed his/her six (6) month salary.

doit avoir des motifs légitimes de résiliation.

Si un contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé par écrit et que le travailleur continue de travailler, il est rémunéré sur base des jours prestés.

Article 29: Notification du délai de préavis

Le préavis doit être notifié à la partie concernée par écrit en précisant les motifs de résiliation du contrat. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur doivent respecter les termes convenus entre eux.

Le préavis n'est pas requis en cas d'accord mutuel des parties.

Article 30: Dommages et intérêts pour résiliation du contrat de travail

La résiliation abusive du contrat de travail donne lieu au paiement des dommages et intérêts.

Les dommages et intérêts à allouer à un travailleur victime d'un licenciement abusif ne peuvent être en dessous du salaire de trois (3) mois mais ne peuvent pas dépasser l'équivalent de six (6) mois de son salaire.

Icyakora, iyo umukozi afite uburambe ku kazi burenze imyaka icumi (10) ku mukoresha umwe, indishyi ntizishobora kurenga umushahara ahabwa w'amezi icyenda (9).

Indishyi zivugwa mu gika cya 3 cy'iyi ngingo zinahabwa abari intumwa z'abakozi, abagize komite z'ubuzima n'umutekano ku kazi n'abahagarariye sendika igihe birukanywe mu buryo bunyuranyije n'amategeko bazira gushyira mu bikorwa inshingano zabo zo guhagararira abakozi.

Ibiteganywa mu gika cya 2 n'icya 3 by'iyi ngingo byubahirizwa no mu gihe indishyi zigomba gutangwa n'umukozi washeshe amasezerano mu buryo bunyuranyije n'amategeko.

<u>Ingingo ya 31</u>: Imperekeza zitangwa kubera iseswa ry'amasezerano y'umurimo ritewe n'impamvu z'ubukungu, iz'ikoranabuhanga cyangwa iz'uburwayi

Bitabangamiye izindi ngingo ziteganyijwe muri iri tegeko, gusesa amasezerano y'umurimo kubera impamvu z'ubukungu, iz'ikoranabuhanga cyangwa iz'uburwayi ku mukozi umaze nibura amezi cumi n'abiri

However, if the employee has more than ten (10) years of experience with the same employer, damages cannot exceed his/her nine (9)-month net salary.

Damages provided for under Paragraph 3 of this Article are also paid to employees' representatives, occupational health and safety committee members and trade union representatives' victims of unfair dismissal as a result of the discharge of their responsibility to represent employees.

The provisions of Paragraphs 2 and 3 of this Article also apply in case of damages to be paid by the employee having unlawfully terminated the contract.

<u>Article 31</u>: Terminal benefits for termination of employment contract as a result of economic reasons, technological transfer or sickness

Without prejudice to other provisions of this Law, the termination of employment contract due to economic reasons, technological transfer or sickness for an employee having served for at least twelve

Toutefois, 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 salaire net.

Les dommages et intérêts stipulés à l'alinéa 3 du présent article sont également payés aux délégués des travailleurs, aux membres du comité de santé et de sécurité au travail et aux représentants du syndicat victimes d'un licenciement abusif qui leur est infligé pour cause d'accomplissement de leur responsabilité de représenter les travailleurs.

Les dispositions des alinéas 2 et 3 du présent article s'appliquent également en cas de dommages et intérêts à charge du travailleur ayant résilié le contrat de manière abusive.

<u>Article 31:</u> Indemnités de départ pour résiliation du contrat de travail pour des raisons économiques, de transfert technologique ou de maladie

Sans préjudice d'autres dispositions de la présente loi, la résiliation du contrat de travail pour des raisons économiques, de transfert technologique ou de maladie pour un travailleur ayant servi au moins douze

(12) akora nta guhagarika, bituma umukoresha amuha impererekeza zo gusezererwa ku kazi.

Uretse ingingo z'amasezerano rusange cyangwa iz'amasezerano yihariye y'umurimo zibereye umukozi, imperekeza zitangwa kubera gusezererwa, ntizishobora kujya munsi ya:

1 º inshuro ebyiri (2) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri munsi y'imyaka itanu (5) mu kigo kimwe;

2 º inshuro eshatu (3) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buhera ku myaka itanu (5) kugeza ku icumi (10) mu kigo kimwe;

3 º inshuro enye (4) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka icumi (10) kugeza kuri cumi n'itanu (15) mu kigo kimwe;

4 º inshuro eshanu (5) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka cumi n'itanu (15) kugeza

(12) consecutive months entails the employee's right to terminal benefits.

Apart from clauses of the collective agreement or individual employment contract more favourable to the employee, terminal benefit can in no way be less than:

1 º two (2) times the average monthly salary for the employee having less than five (5) years of service with the same enterprise;

2 º three (3) times the average monthly salary for the employee having between five (5) and ten (10) years of service with the same enterprise;

3 º four (4) times the average monthly salary for the employee having between ten (10) and fifteen (15) years of service with the same enterprise;

4 º five (5) times the average monthly salary for the employee having between fifteen (15) and twenty (20) years of service with the same enterprise;

(12) mois consécutifs donne droit à une indemnité de départ.

Sauf clauses de la convention collective ou du contrat individuel de travail plus favorables au travailleur, le montant de l'indemnité de départ ne peut en aucun cas être en dessous de :

1 º deux (2) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté dans la même entreprise;

2 º trois (3) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant l'ancienneté de cinq (5) à dix (10) ans dans la même entreprise;

3 º quatre (4) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant l'ancienneté de dix (10) à quinze (15) ans dans la même entreprise;

4 º cinq (5) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant plus de quinze (15) à vingt (20) ans d'ancienneté dans la même entreprise;

kuri makumyabiri (20) mu kigo kimwe;

5 º inshuro esheshatu (6) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hagati y'imyaka makumyabiri (20) na makumyabiri n'itanu (25) mu kigo kimwe;

6 º inshuro zirindwi (7) z'umushahara mpuzandengo w'ukwezi ku mukozi ufite uburambe buri hejuru y'imyaka makumyabiri n'itanu (25) mu kigo kimwe.

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

Kwishyurwa imperekeza bigomba gukorwa mu gihe kitarenze iminsi irindwi (7) y'akazi umukozi asezerewe.

Imperekeza iteganywa muri iyi ngingo ihabwa na none umukozi amasezerano ye y'umurimo yasheshwe nyuma y'amezi atandatu (6) kubera uburwayi ntashobore gukomeza akazi.

5 º six (6) times the average monthly salary for the employee having between twenty (20) and twenty-five (25) years of service with the same enterprise;

6 º seven (7) times the average monthly salary for the employee having over twenty-five (25) years of service with the same enterprise.

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

The terminal benefits must be paid within seven (7) working days of the dismissal of the employee.

The terminal benefits provided for under this Article are also allocated to an employee whose employment contract is terminated after six (6) months due to

5 º six (6) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant entre vingt (20) et vingt-cinq (25) ans d'ancienneté dans la même entreprise;

6 º sept (7) fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté dans la même entreprise.

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.

L'indemnité de départ doit être payée dans les sept (7) jours ouvrables suivant le licenciement du travailleur.

Les indemnités de départ prévues par le présent article sont également allouées au travailleur dont le contrat de travail est résilié après six (6) mois à cause de maladie s'il n'est pas capable de retourner au travail.

sickness in case he/she is unable to resume a work.

Ingingo ya 32: Impamba y'izabukuru

Umukozi agiye mu kiruhuko cy'izabukuru ahabwa impamba y'izabukuru ibarwa ku buryo bumwe n'ubuvugwa mu ngingo ya 31 y'iri tegeko.

Impamba y'izabukuru ntibangikanywa n'iy'imperekeza.

Ingingo ya 33: Amafaranga y'ishyingura n'ay'impozamarira

Umukoresha aha umuryango w'umukozi wapfuye amafaranga yo kumushyingura n'ay'impozamarira.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena amafaranga yo gushyingura umukozi ay'impozamarira n'uburyo atangwa.

Ingingo ya 34: Icyemezo cy'imirimo yakozwe

Iyo amasezerano y'umurimo arangiye, umukoresha aha umukozi ibyo amugomba hamwe n'icyemezo cyemeza ko

Article 32: Retirement benefits

A retiring employee receives retirement benefits calculated in the same manner as under Article 31 of this Law.

Retirement benefits are not payable cumulatively with terminal benefits.

Article 33: Funeral expenses and death allowances

In case of an employee's death, the employer gives to his/her family funeral expenses and death allowances.

An Order of the Minister in charge of labour determines funeral expenses and death allowances and modalities for their payment.

Article 34: Certificate of rendered services

When the employment contract expires, the employer pays to an employee his/her final dues pay and a certificate of rendered

Article 32: Indemnité de départ à la retraite

Un travailleur qui prend sa retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée de la même manière que celle prévue à l'article 31 de la présente loi.

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

Article 33: Dépenses funéraires et indemnités de décès

En cas de décès d'un travailleur, l'employeur donne à sa famille les dépenses funéraires et les indemnités de décès.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les dépenses funéraires et les indemnités de décès et les modalités de leur paiement.

Article 34: Certificat de services rendus

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du travailleur le décompte final et un certificat

yamukoreye. Icyo cyemezo, kigaragaza gusa itariki yatangiriyeho akazi, itariki akazi karangiriyeho, akazi yakoraga cyangwa ubwoko bw'imyanya y'imirimo yakozeho.

Umukoresha wanze gutanga mu minsi cumi n'itanu (15) icyemezo cy'imirimo yakozwe kandi umukozi yagisabye mu nyandiko, cyangwa ntashyiremo kimwe mu bisabwa nk'uko bigaragazwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo, agomba kwishyura indishyi zingana n'ukwezi kumwe (1) k'umushahara uwo mukozi yahembwaga.

<u>Icyiciro cya 3</u>: Amasezerano yo kwitoza umurimo no kwimenyereza umurimo

<u>Ingingo ya 35</u>: Amasezerano yo kwitoza umurimo

Amasezerano yo kwitoza umurimo ni amasezerano umuyobozi w'ikigo agirana n'uwifuza kwitoza umurimo amwigisha cyangwa amuha abamwigisha umwuga ku buryo bunoze kandi bukwiye mu gihe kizwi bumvikanyeho agahabwa icyemezo kigaragaza ko yarangije kwitoza umurimo.

services. Such a certificate exclusively indicates the date of entry into and of leaving the employment and the nature of the employment or positions he/she occupied.

An employer who refuses to issue a certificate of rendered services within fifteen (15) days while an employee has requested for it in writing or omits one of the elements provided for under Paragraph One of this Article pays damages of one (1) monthly salary of the employee.

<u>Section 3:</u> Apprenticeship and internship contracts

<u>Article 35</u>: Apprenticeship contract

An apprenticeship contract is a contract concluded between a head of the enterprise and a person wishing to work as an apprentice whereby the head of an enterprise teaches such person professional skills or puts him/her at the disposal of those who equip him/her with such skills for an agreed-upon fixed period and provide to him/her an apprenticeship certificate.

de services rendus. Ce certificat indique seulement la date de son entrée dans l'emploi et celle de cessation de ce dernier, la nature de l'emploi ou des postes occupés.

L'employeur qui refuse de délivrer dans un délai de quinze (15) jours un certificat de services rendus alors que le travailleur l'a demandé en écrit ou omet l'un des éléments prévus à l'alinéa premier du présent article doit payer des dommages et intérêts d'un (1) mois du salaire mensuel de ce travailleur.

<u>Section 3:</u> Contrat d'apprentissage et de stage

<u>Article 35:</u> Contrat d'apprentissage

Un contrat d'apprentissage est un contrat conclu entre un chef d'entreprise et une personne qui a besoin de travailler comme apprenti et par lequel le chef d'entreprise enseigne à l'apprenti des compétences professionnelles ou le met à la disposition de ceux qui lui enseignent ces compétences d'une manière méthodique pendant une période déterminée convenue entre eux à la fin de laquelle l'apprenti se voit délivrer un certificat d'apprentissage.

Ingingo ya 36: Amasezerano yo kwimenyereza umurimo

Amasezerano yo kwimenyereza umurimo ni amasezerano akorwa hagati y'umuyobozi w'ikigo n'uwifuza kwimenyereza umwuga hagamijwe guhuza ubumenyi bwo mu ishuri n'ibikorerwa ku murimo.

Ingingo ya 37: Imiterere y'amasezerano yo kwitoza umurimo n'ayo kwimenyereza umurimo

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena imiterere y'amasezerano yo kwitoza umurimo n'ayo kwimenyereza umurimo.

UMUTWE WA III: IMITERERE RUSANGE Y'AHAKORERWA IMIRIMO N'UBURYO IKORWA

Icyiciro cya mbere: Uburenganzira n'inshingano by'umukoresha n'umukozi

Ingingo ya 38: Uburenganzira bw'umukoresha

Haseguriwe ibikubiye mu masezerano rusange, amategeko ngengamikorere cyangwa amasezerano y'umurimo,

Article 36: Internship contract

An internship contract is a contract concluded between a head of the enterprise and a person wishing to gain work experience in order to apply skills acquired through formal education in at workplace.

Article 37: Nature of apprenticeship and internship contracts

An Order of the Minister in charge of labour determines the nature of apprenticeship and internship contracts.

CHAPTER III: GENERAL WORKING CONDITIONS

Section One: Rights and obligations of employer and employee

Article 38: Rights of an employer

Subject to collective convention, rules of procedure or employment contract, the rights of an employer are the following:

Article 36: Contrat de stage

Un contrat de stage est un contrat conclu entre un chef d'entreprise et une personne qui a besoin d'acquérir une expérience de travail pour appliquer les compétences acquises à l'éducation formelle sur le lieu de travail.

Article 37: Nature des contrats d'apprentissage et de stage

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine la nature des contrats d'apprentissage et de stage.

CHAPITRE III: CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Section première: Droits et obligations de l'employeur et du travailleur

Article 38: Droits de l'employeur

Sous réserve de la convention collective, du règlement intérieur ou du contrat de travail, les droits d'un employeur sont les suivants :

umukoresha afite uburenganzira bukurikira:

1 º gutanga akazi;

2 º guha umukozi amabwiriza yerekeye akazi;

3 º gukora isuzumabushobozi ry'umukozi, kuzamura mu ntera, kwimura umukozi, guhana umukozi no gusesa amasezerano y'umurimo y'umukozi;

4 º guhindura, kongera cyangwa guhagarika imirimo.

1 º to recruit an employee;

2 º to give the employee instructions related to work;

3 º to evaluate the performance of an employee, promote, transfer, impose disciplinary sanctions and terminate the employment contract of the employee;

4 º to modify, extend or cease activities.

1 º embaucher un travailleur;

2 º donner au travailleur les instructions relatives au travail ;

3 º évaluer les performances du travailleur, promouvoir, muter, infliger des sanctions disciplinaires et résilier le contrat de travail du travailleur;

4 º modifier, augmenter ou cesser les activités.

<u>Ingingo ya 39</u>: Inshingano z'umukoresha

Haseguriwe ibikubiye mu masezerano rusange, amategeko ngengamikorere cyangwa amasezerano y'umurimo, umukoresha afite inshingano z'ingenzi zikurikira:

1 º gutanga amasezerano y'umurimo ku mukozi kandi umukozi agahabwa kopi yayo;

2 º guha umukozi akazi basezeranye, akagatangira igihe n'ahantu bumvikanye;

<u>Article 39</u>: Obligations of an employer

Subject to collective convention, rules of procedure or employment contract, the employer has the following main duties:

1 º to provide an employee with an employment contract and its copy;

2 º to give the employee the agreed work at the time and place as agreed upon;

<u>Article 39</u>: Obligations de l'employeur

Sous réserve de la convention collective, du règlement intérieur ou du contrat de travail, l'employeur a des obligations principales suivantes :

1 º fournir au travailleur le contrat de travail et sa copie;

2 º donner au travailleur l'emploi convenu au moment et au lieu convenus;

3 º kuyobora umukozi kandi agakora ibishoboka byose kugira ngo akazi gakorerwe ahantu hameze neza hubahirije ibijyanye n'ubuzima n'umutekano ku kazi;

4 º guhemba umukozi umushahara basezeranye kandi ku gihe;

5 º kwirinda icyakwangiza ubuzima n'umutekano by'ikigo, iby'abakozi n'ibidukikije;

6 º gushyira umukozi mu bwiteganyirize no kumutangira imisanzu mu Kigo cy'ubwiteganyirize bw'abakozi mu Rwanda;

7 º kuganira n'abakozi cyangwa ababahagarariye ku bijyanye n'akazi;

8 º guha abakozi amahugurwa no gukomeza kubongerera ubushobozi;

9 º guha umukozi ibikoresho bimufasha mu kazi;

10 º kumenyesha Umugenzuzi w'Umurimo impanuka cyangwa urupfu by'umukozi bikomoka ku kazi.

3 º to supervise the employee and ensure that the work is done in suitable working conditions, as far as security and health in the workplace are concerned;

4 º to pay the employee the agreed salary on time;

5 º to avoid whatever can hamper the company's life and safety, its employees and the environment;

6 º to affiliate and contribute for an employee to the social security organ in Rwanda;

7 º to discuss with the employees or their representatives on matters relating to work;

8 º to provide employees with professional training and continue upgrading their capacity;

9 º to provide an employee with working equipment;

10 º to notify the labour inspector work-related accident or death of an employee.

3 º diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les meilleures conditions de sécurité et santé du lieu de travail;

4 º payer au travailleur le salaire convenue à temps;

5 º éviter tout ce qui peut nuire à la vie et à la sécurité de l'entreprise, ses travailleurs et l'environnement;

6 º affilier le travailleur et contribuer pour lui à l'institution de sécurité sociale au Rwanda;

7 º échanger avec les travailleurs ou leurs représentants sur les questions ayant trait au travail;

8 º offrir aux travailleurs la formation professionnelle et continuer le renforcement de leurs capacités;

9 º fournir au travailleur le matériel de travail;

10 º notifier l'inspecteur du travail d'un accident ou décès lié au travail.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo amahugurwa y'abakozi atangwa.

<u>Ingingo ya 40</u>: Uburenganzira bw'umukozi

Uburenganzira bw'umukozi burimo ubu bukurikira:

1 º gukorera ahantu hubahirije ibijyanye n'ubuzima n'umutekano ku kazi;

2 º guhembwa umushahara ungana n'uw'abandi iyo bakora imirimo y'agaciro kangana;

3 º guhabwa ibiruhuko nk'uko biteganywa n'amategeko;

4 º kujya muri sendika yihitiyemo;

5 º guhabwa amahugurwa n'umukoresha

6 º guhabwa amakuru ajyanye n'akazi akora.

An Order of the Minister in charge of labour determines modalities for training of employees.

<u>Article 40</u>: Rights of an employee

The rights of an employee include the following:

1 º to work in an environment where health and safety in the workplace are guaranteed;

2 º to receive equal salary for works of equal value without discrimination of any kind;

3 º to be provided leave as provided for by Law;

4 º to join a trade union of his/her choice;

5 º to be trained by his/her employer;

6 º to receive information relevant to his/her work.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de formation des travailleurs.

<u>Article 40</u>: Droits du travailleur

Les droits du travailleur comprennent notamment :

1 º travailler dans un environnement où la santé et la sécurité du lieu de travail sont garanties;

2 º avoir un salaire égal pour des travaux de valeur égale sans discrimination aucune;

3 º avoir droit aux congés tels que prévus par la loi;

4 º s'affilier à un syndicat de son choix;

5 º être formé par son employeur;

6 º recevoir des informations pertinentes à son travail.

Ingingo ya 41: Inshingano z'umukozi

Umukozi afite inshingano z'ingenzi zikurikira:

1 º gukora ubwe akazi yahawe ku gihe no gutanga umusaruro;

2 º kubahiriza amabwiriza y'umukoresha cyangwa umuhagarariye;

3 º kwirinda icyahungabanya umutekano we n'uwa bagenzi be cyangwa uw' aho akorera ;

4 º gufata neza ibikoresho ahawe n'umukoresha;

5 º kwitabira akazi ku gihe;

6 º kurengera inyungu z'akazi.

Ingingo ya 42: Ibihano byo mu rwego rw'akazi

Haseguriwe ibiteganyijwe mu ngingo zibereye umukozi zikubiye mu masezerano rusange, amategeko ngengamikorere cyangwa amasezerano y'umurimo, kandi hakurikijwe uburemere bw'ikosa, ibihano

Article 41: Obligations of an employee

An employee has the following main obligations:

1 º to personally carry out his/her work or service on time and achieve performance;

2 º to respect the employer's or his/her representative's instructions;

3 º to abstain from an act that would threaten his/her security and that of his/her colleagues or that of his/her workplace;

4 º to keep in good conditions tools given to him/her by the employer;

5 º to report at work on time;

6 º to protect the interests of the work.

Article 42: Disciplinary sanctions

Subject to the favourable provisions of collective conventions, rules of procedure or employment contract and depending on the severity of the misconduct, the

Article 41: Obligations du travailleur

Le travailleur a des obligations principales suivantes:

1 º effectuer personnellement son travail ou un service à temps et donner les résultats;

2 º respecter les instructions de l'employeur ou de son représentant;

3 º s'abstenir de ce qui pourrait menacer sa sécurité et celle de ses collègues ou celle de son endroit de travail;

4 º maintenir en bon état les outils lui remis par l'employeur;

5 º se présenter au travail à temps;

6 º protéger les intérêts du travail.

Article 42: Sanctions disciplinaires

Sous réserve des dispositions favorables de la convention collective, du règlement intérieur ou du contrat de travail et selon la gravité de la faute, les sanctions

byo mu rwego rw'akazi bishobora guhanishwa umukozi ni ibi bikurikira:

1 º kwihanangirizwa mu magambo;

2 º kugawa mu nyandiko;

3 º guhagarikwa by'agateganyo bitarenze iminsi umunani (8) y'akazi idahemberwa;

4 º gusezererwa.

<u>Icyiciro cya 2</u>: Amasaha y'akazi

<u>Ingingo ya 43</u>: Amasaha y'akazi

Amasaha ntarengwa y'akazi ni mirongo ine n'atanu (45) mu cyumweru. Icyakora, umukozi ashobora gukora amasaha y'ikirenga abyumvikanyeho n'umukoresha.

Ingengabihe ya buri munsi y'amasaha y'akazi n'ay'ikiruhuko ku mukozi igenwa n'umukoresha. Ikiruhuko cya buri munsi umukoresha agenera umukozi ntikibarirwa mu masaha y'akazi.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo amasaha y'akazi mu cyumweru yubahirizwa.

disciplinary sanctions that may be imposed on the employee are the following:

1 º oral warning;

2 º written reprimand;

3 º temporary suspension not exceeding eight (8) working days without pay;

4 º dismissal.

<u>Section 2</u>: Working hours

<u>Article 43</u>: Working hours

The maximum working hours are forty-five (45) hours a week. However, an employee can work extra hours upon the agreement with his/her employer.

The daily timetable for work hours and break for an employee is determined by the employer. The daily rest granted by the employer to the employee is not counted as work hours.

An Order of the Minister in charge of labour determines modalities for the implementation of working hours a week.

disciplinaires qui peuvent être infligées au travailleur sont les suivantes :

1 º l'avertissement verbal;

2 º le blâme écrit;

3 º la suspension temporaire ne dépassant pas huit (8) jours ouvrables impayés;

4 º le licenciement.

<u>Section 2:</u> Heures de travail

<u>Article 43</u>: Heures de travail

Les heures de travail sont au maximum de quarante-cinq (45) heures par semaine. Toutefois, un travailleur peut travailler des heures supplémentaires suivant une entente avec son employeur.

L'horaire journalier des heures de travail et de repos pour un travailleur est fixé par l'employeur. Le repos journalier donné par l'employeur au travailleur n'est pas comptabilisé comme heures de travail.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de

mise en application des heures de travail par semaine.

Ingingo ya 44: Amasaha y'ikiruhuko mu cyumweru

Umukoresha agenera umukozi ikiruhuko kitari munsi y'amasaha makumyabiri n'ane (24) mu cyumweru atabarirwa mu masaha y'akazi avugwa mu ngingo ya 43 y'iri tegeko.

Icyiciro cya 3: Ibiruhuko

Ingingo ya 45: Ubwoko bw'ibiruhuko

Umukozi yemerewe ikiruhuko cy'umwaka. Umukozi ashobora kandi guhabwa ikiruhuko cy'ingoboka, icyo kubyara, icy'uburwayi cyangwa uruhushya.

Ingingo ya 46: Ikiruhuko cy'umwaka

Umukoresha agomba kugenera umukozi ikiruhuko cy'umwaka. Uretse ibiteganywa ukundi muri iri tegeko, ikiruhuko cy'umwaka ntigishobora kuvunjwa mu mafaranga.

Uretse ingingo z'amasezerano zibereye umukozi ikiruhuko cy'umwaka kingana n'umunsi umwe n'igice (1½) w'akazi buri kwezi kw'akazi.

Article 44: Weekly rest hours

An employer provides an employee with a break of not less than twenty-four (24) hours a week which is not counted in the hours provided for under the Article 43 of this Law.

Section 3: Leaves

Article 45: Types of leaves

An employee is entitled to an annual leave. He/she can also receive circumstantial leave, maternity, sick leave or authorized absence.

Article 46: Annual leave

An employer must provide an employee with an annual leave. Unless otherwise provided in this Law, annual leave cannot be compensated in cash.

Except for provisions of the contract that are more favourable to an employee, annual leave equals to one and a half (1½) working days per month of work.

Article 44: Heures de repos hebdomadaire

Un employeur accorde au travailleur un repos d'au moins vingt-quatre (24) heures par semaine qui n'est pas compté dans les heures de travail stipulé à l'article 43 de la présente loi.

Section 3: Congés

Article 45: Types de congé

Un travailleur a droit à un congé annuel. Il peut également bénéficier d'un congé de circonstances, de maternité, de maladie ou d'une permission d'absence.

Article 46: Congé annuel

Un employeur doit accorder à un travailleur un congé annuel. Sauf disposition contraire de la présente loi, le congé annuel ne peut être compensé en argent.

Sauf dispositions de contrat plus favorables à un travailleur, le congé annuel équivaut à un jour et demi (1½) ouvrable par mois de travail.

Umwana ukora afite imyaka (16) ariko atarageza ku myaka cumi n'umunani (18) agomba guhabwa iminsi ibiri (2) y'akazi y'ikiruhuko buri kwezi kw'akazi.

Umukozi ufite uburambe mu kigo kimwe bwa buri myaka itatu (3) ahabwa umunsi umwe (1) w'akazi w'inyongera ku kiruhuko cy'umwaka gihemberwa. Icyakora, nta mukozi ushobora kurenza iminsi makumyabiri n'umwe (21) y'akazi y'ikiruhuko cy'umwaka gihemberwa.

Umukozi ugitangira akazi ajya mu kiruhuko cy'umwaka nyuma y'amezi cumi n'abiri (12) akora habariwemo n'igihe cy'igeragezwa.

Iminsi y'ikiruhuko rusange iteganywa n'amategeko ntibarirwa mu kiruhuko cy'umwaka gihemberwa.

Umukozi uri mu kiruhuko cy'umwaka akomeza kugira uburenganzira bushingiye ku masezerano ye y'umurimo.

Ingingo ya 47: Gahunda y'ikiruhuko cy'umwaka

Gahunda y'ikiruhuko cy'umwaka ikorwa n'umukoresha yitaye ku cyifuzo

An employed child aged sixteen (16) and older but younger than eighteen (18) years of age must be given two (2) working days of leave per month of work.

An employee benefits from one (1) additional working day per year of annual paid leave for every three (3) years of experience in the same enterprise. However, annual paid leave, in any case, cannot exceed twenty-one (21) working days of paid annual leave.

A newly recruited employee enjoys an annual leave after twelve (12) months of service including the probation period.

Official public holidays are not considered as part of the annual paid leave.

An employee on annual leave continues to have the rights accruing from his/her employment contract.

Article 47: Annual leave schedule

The annual leave schedule is drawn up by the employer with due regard to the wish of

Un enfant travaillant âgé d'au moins seize (16) mais de moins de dix-huit (18) ans doit bénéficier de deux (2) jours ouvrables de congé par mois de travail.

Un travailleur bénéficie d'un (1) jour ouvrable de plus de congé payé pour tous les trois (3) ans d'expérience passés dans la même entreprise. Toutefois, le congé annuel payé ne peut pas excéder vingt et un (21) jours ouvrables de congé annuel payé..

Un nouveau travailleur engagé ne bénéficie de son congé annuel qu'après douze (12) mois de service y compris la période d'essai.

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

Le travailleur en congé annuel continue d'avoir les droits découlant de son contrat de travail.

Article 47: Calendrier de congé annuel

Le calendrier de congé annuel est établi par l'employeur en tenant compte de la volonté

cy'umukozi no ku buryo ikigo cyakomeza imikorere yacyo isanzwe.

Umukozi wifuza kujya mu kiruhuko abisaba umukoresha mu nyandiko nawe akamusubiza akoresheje inyandiko.

Gahunda y'ikiruhuko cy'umwaka yemejwe n'umukoresha ntishobora kwigizwa inyuma cyangwa imbere n'umukoresha igihe kirenze amezi atatu (3), uretse igihe umukozi n'umukoresha babyumvikanyeho.

Umukoresha ashobora kwemerera umukozi kujya mu kiruhuko cy'umwaka mu byiciro bibiri (2).

<u>Ingingo ya 48</u>: Isubikwa ry'ikiruhuko cy'umwaka

Mu nyungu z'akazi umukoresha ashobora gusaba mu nyandiko umukozi wari uri mu kiruhuko kugaruka ku kazi.

Iyo umukoresha asabye umukozi wari uri mu kiruhuko cy'umwaka kugaruka mu kazi umukozi ntatakaza uburenganzira bwe ku kiruhuko cy'umwaka, ahubwo agisubukura mu gihe kitarenze amezi atandatu (6).

the employee and the need for maintaining the normal functioning of the enterprise.

An employee wishing to go on leave must make a written request to the employer who in turn responds in writing.

The annual leave schedule approved by the employer cannot be postponed or preponed by the employer for more than a three (3) months period, unless it is so agreed between the employee and employer.

An employer can allow an employee to go on his/her annual leave in two (2) phases.

<u>Article 48</u>: Interruption of annual leave

Due to work interests, an employer can require in writing an employee who is on leave to return to work.

If an employer requires an employee on annual leave to return to work, the employee do not lose the right to his remaining annual leave, it is resumed within six (6) months.

du travailleur et de la nécessité de maintenir le fonctionnement normal de l'entreprise.

Le travailleur qui a besoin de prendre un congé doit le demander à l'employeur par écrit qui, à son tour, lui répond par écrit.

Le calendrier de congé annuel approuvé par l'employeur ne peut être ni reporté, ni anticipé par l'employeur, d'une période de plus de trois (3) mois, à moins qu'il n'y ait accord entre le travailleur et l'employeur.

L'employeur peut permettre au travailleur de prendre son congé annuel en deux (2) phases.

<u>Article 48</u>: Interruption du congé annuel

En raison d'intérêt de service, l'employeur peut demander par écrit au travailleur en congé de retourner au travail.

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur en congé annuel de retourner au travail, le travailleur ne perd pas son droit au congé annuel, il est repris dans un délai ne dépassant pas six (6) mois.

Ingingo ya 49: Amafaranga y'insimburakiruhuko cy'umwaka

Iyo habaye iseswa cyangwa irangira ry'amasezerano y'umurimo mbere y'uko umukozi ajya mu kiruhuko cy'umwaka yari afitiye uburenganzira, ahabwa amafaranga asimbura ikiruhuko cy'umwaka yagombaga kuzabona.

Ibivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo bikorwa kandi ku mukozi utaramara amezi cumi n'abiri (12) atangiye akazi.

Ingingo ya 50: Ubuzime bw'ikiruhuko cy'umwaka

Uburenganzira bwo gusaba ikiruhuko cy'umwaka buzima mu gihe cy'imyaka ibiri (2) ibarwa uhereye ku itariki umukozi yagiriyeho uburenganzira bwo kukijyamo.

Ingingo ya 51: Ikiruhuko cy'ingoboka

Umukozi afite uburenganzira ku kiruhuko cy'ingoboka n'ubwo gukomeza guhabwa umushahara we wose kubera ibyiza cyangwa ibyago byabaye mu muryango we.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena ibiruhuko by'ingoboka n'uburyo bitangwa.

Article 49: Annual leave compensation indemnity

In case of employment contract termination or expiry before the employee benefits from his/her annual leave, he/she is given an indemnity compensating the annual leave to which he/she was entitled to.

Provisions of Paragraph One of this Article also apply to an employee who has not yet completed twelve (12) months of work.

Article 50: Prescription of annual leave

The right to request for an annual leave expires in a period of two (2) years counted from the date the employee had right to leave.

Article 51: Circumstantial leave

An employee has the right to circumstantial leave and to his full salary in case of fortunate or unfortunate events that have occurred in his/her family.

An Order of the Minister in charge of labour determines circumstantial leaves and modalities for granting them.

Article 49: Indemnité compensatrice de congé annuel

En cas de résiliation ou d'expiration du contrat de travail avant que le travailleur ait joui du congé annuel auquel il a droit, une indemnité compensatrice est payée à la place de congé annuel auquel il avait droit.

Les dispositions de l'alinéa premier du présent article s'appliquent également à un travailleur qui n'a pas encore fait douze (12) mois de service.

Article 50: Prescription de congé annuel

Le droit de réclamer un congé annuel expire dans une période de deux (2) ans à compter de la date où le travailleur a eu droit au congé.

Article 51: Congé de circonstance

Un travailleur jouit du droit au congé de circonstance et à l'intégralité de son salaire en cas d'événements heureux ou malheureux survenus dans sa famille.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les congés de circonstance et les modalités de leur octroi.

Ingingo ya 52: Uruhushya rwo gusiba

Umukoresha ashobora guha umukozi uruhushya rwo gusiba ku kazi kubera impamvu zifite ishingiro.

Ingingo ya 53: Iminsi y'ikiruhuko rusange

Umukozi afite uburenganzira ku kiruhuko rusange kandi agahabwa umushahara we wose.

Umukozi ukoze ku munsi w'ikiruhuko rusange aruhuka igihe kingana n'umunsi w'ikiruhuko rusange yakoze mu gihe kitarenze iminsi mirongo itatu (30) ikurikiyeho.

Iteka rya Perezida rigena iminsi y'ikiruhuko rusange.

Ingingo ya 54: Ikiruhuko kigufi cy'uburwayi

Umukoresha aha umukozi ikiruhuko kigufi cy'uburwayi kitarengeje iminsi cumi n'itanu (15) kubera impamvu z'uburwayi zemejwe na muganga wemewe na Leta.

Kugira ngo umukozi ahabwe ikiruhuko kigufi cy'uburwayi gihemberwa agomba

Article 52: Authorised absence

An employer can grant an employee an authorised absence from work for duly justified reasons.

Article 53: Official public holidays

An employee has the right to official public holiday and benefits from his/her full salary.

An employee who works on official public holiday is entitled to a rest equivalent to an official public holiday on which he/she has worked in a period not exceeding thirty (30) days.

A Presidential Order determines the official public holidays.

Article 54: Short-term sick leave

An employer grants an employee a short-term sick leave not exceeding fifteen (15) days for reasons of sickness ascertained by a recognised medical doctor.

For an employee to benefit from the short-term paid sick leave, he/she must present to

Article 52: Permission d'absence

Un employeur peut accorder à un travailleur une permission d'absence au travail pour des motifs dûment justifiés.

Article 53: Jours fériés officiels

Un travailleur a droit au jour férié officiel, et bénéficie de son salaire intégral.

Un travailleur qui travaille au jour férié, bénéficie du repos équivalant à un jour férié auquel il a travaillé dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours.

Un arrêté présidentiel détermine les jours fériés officiels.

Article 54: Congé de maladie de courte durée

Un employeur accorde à un travailleur un congé de courte durée de maladie de quinze (15) jours au plus pour des raisons de maladie attestées par un médecin agréé.

Pour bénéficier d'un congé de maladie de courte durée, un travailleur est tenu de

kugaragariza umukoresha we icyemezo cyatanzwe na muganga wemewe na Leta cyerekana ko adashobora gukora kubera uburwayi.

the employer a medical certificate signed by a recognised medical doctor justifying the employee's inability to work.

présenter à l'employeur un certificat médical délivré par un médecin agréé attestant son incapacité à travailler.

<u>Ingingo ya 55:</u> Ikiruhuko kirekire cy'uburwayi

Iyo ikiruhuko cy'uburwayi kirengeje iminsi cumi n'itanu (15) bigatangirwa icyemezo n'akanama k'abaganga batatu (3) bemewe na Leta, umukoresha aha umukozi ikiruhuko kirekire cy'uburwayi kidashobora kurenza amezi atandatu (6).

Umukozi uri mu kiruhuko kirekire cy'uburwayi, afite uburenganzira ku mushahara we wose mu gihe cy'amezi atatu (3) abanza.

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

Iyo umukozi akomeje kurwara nyuma y'amezi atatu (3) y'isubikwa ry'umurimo rivugwa mu gika cya 3 cy'iyi ngingo, umukoresha ashobora gusesa amasezerano y'umurimo mu buryo buteganywa n'iri tegeko.

<u>Article 55</u>: Long-term sick leave

When a sick leave exceeds fifteen (15) days while ascertained by a medical committee composed of three (3) recognised medical doctors, an employer grants an employee a long-term sick leave that cannot exceed six (6) months.

An employee on a long-term sick leave is entitled to his/her full salary during the first three (3) months of leave.

An employee who has been on a payable sick leave for three (3) months has the right to a non payable work suspension for three (3) months.

If an employee remains sick three (3) months after the suspension of work referred to in Paragraph 3 of this Article, the employer can terminate the employment contract in accordance with the provisions of this Law.

<u>Article 55</u>: Congé de maladie de longue durée

Lorsque le congé de maladie dépasse quinze (15) jours et qu'il est constaté par un comité médical composé de trois(3) médecins agréés, un employeur accorde à un travailleur un congé de maladie de longue durée ne dépassant pas six (6) mois.

Un travailleur en congé de maladie de longue durée a droit à son salaire pendant les trois (3) premiers mois de ce congé.

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.

Si un travailleur est toujours malade trois (3) mois après la suspension du travail stipulé à l'alinéa 3 du présent article, l'employeur peut résilier le contrat de travail conformément aux dispositions de la présente loi.

Ingingo ya 56: Ikiruhuko cyo kubyara

Umukozi w'igitsina gore wabyaye afite uburenganzira ku kiruhuko cyo kubyara kingana nibura n'ibyumweru cumi na bibiri (12) bikurikirana.

Igihe cy'ikiruhuko cyo kubyara kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo gikubiyemo ibyumweru nibura bibiri (2) umukozi w'igitsina gore ashobora gufata mbere yo kubyara.

Ingingo ya 57: Ikiruhuko cy'inyongera mu gihe habaye ingorane zishingiye ku kubyara

Iyo hari ingorane zibayeho zishingiye ku kubyara, zaba ku mukozi w'igitsina gore wabyaye cyangwa ku mwana wavutse bikemezwa na muganga wemewe na Leta, umukoresha aha uwabyaye ikiruhuko cy'inyongera kitarengeje ukwezi kumwe (1) kandi gihemberwa hakurikijwe uko amategeko abiteganya.

Ingingo ya 58: Ibigenerwa umugore uri mu kiruhuko cyo kubyara

Ibigenerwa umugore uri mu kiruhuko cyo kubyara bitangwa hakurikijwe amategeko abigenga.

Article 56: Maternity leave

A female employee who has given birth is entitled to a maternity leave of at least twelve (12) consecutive weeks.

Maternity leave referred to in Paragraph One of this Article includes at least two (2) weeks a female employee can enjoy before delivery.

Article 57: Additional leave in case of complications related to delivery

In the event of complications for a female employee who has given birth or the child related to delivery and ascertained by a recognised medical doctor, an employer grants the mother an additional leave of not more than one (1) month and paid in accordance with what the Laws provide for.

Article 58: Benefits Granted to a woman on Maternity leave

Maternity leave benefits are granted in accordance with relevant Laws.

Article 56: Congé de maternité

Un travailleur de sexe féminin qui a accouché a droit à un congé de maternité d'au moins douze (12) semaines consécutives.

Un congé de maternité stipulé à l'alinéa premier du présent article comprend au moins deux (2) semaines qu'un travailleur de sexe féminin peut prendre avant l'accouchement.

Article 57: Congé supplémentaire en cas de complications liées à l'accouchement

En cas de complications chez un travailleur de sexe féminin qui a accouché ou chez l'enfant qui sont liées à l'accouchement et confirmées par un médecin agréé, l'employeur accorde à la mère un congé supplémentaire ne dépassant pas un (1) mois et payé conformément à ce que les lois prévoient.

Article 58: Allocations accordées à une femme en congé de maternité

Les allocations de congé de maternité sont payées conformément aux lois en la matière.

Ingingo ya 59: Igihe cyo konsa

Mu gihe cy'amezi cumi n'abiri (12) uhereye igihe umukozi w'igitsina gore wabyaye yasubiriye ku kazi, umubyeyi afite uburenganzira ku kiruhuko cyo konsa cy'isaha imwe (1) ku munsi.

Ikiruhuko cyo konsa umukozi w'igitsina gore yemererwa n'amategeko gikurwa ku masaha y'akazi kandi agomba kugihemberwa.

Ingingo ya 60: Icyemezo cyo kubyara

Umukozi w'igitsina gore wabyaye, mbere yo gutangira ikiruhuko cyo kubyara ashyikiriza umukoresha we icyemezo gitangwa n'ivuriro ryemewe na Leta kigaragaza itariki yabyariyeho.

Icyakora, umukozi w'igitsina gore wifuza gufata ikiruhuko mbere yo kubyara, ashyikiriza umukoresha we icyemezo kigaragaza itariki ashobora kubyariraho cyatanzwe n'ivuriro ryemewe na Leta.

Article 59: Breastfeeding period

During twelve (12) months from the date of her resuming to work, a female employee who has given birth is entitled to a breastfeeding break of one (1) hour per day.

The breastfeeding break granted to a female employee by the Law is deducted from the working hours and must be remunerated.

Article 60: Certificate of delivery

A female employee who has given birth, before starting maternity leave, provides her employer with a certificate issued by a recognised health facility indicating the date of delivery.

However, a female employee who wishes to take maternity leave before delivery provides her employer with a certificate indicating the probable date of delivery issued by a recognised health facility.

Article 59: Période d'allaitement

Durant la période de douze (12) mois à partir de la date de son retour au travail, un travailleur de sexe féminin qui a accouché a droit à un repos d'allaitement d'une heure (1) par jour.

Le repos d'allaitement accordé à un travailleur de sexe féminin est pris sur les heures de travail et doit être rémunéré.

Article 60: Certificat d'accouchement

Un travailleur de sexe féminin qui a accouché, avant de commencer le congé de maternité, fournit à son employeur un certificat délivré par un établissement de santé agréé indiquant la date d'accouchement.

Toutefois, un travailleur de sexe féminin qui désire prendre le congé de maternité avant l'accouchement, fournit à son employeur un certificat indiquant la date probable d'accouchement délivré par un établissement de santé agréé.

Ingingo ya 61: Gusubira ku kazi nyuma y'ikiruhuko cyo kubyara

Umukozi w'igitsina gore wabyaye agomba kugaruka mu mwanya w'umurimo yari asanzwe akoramo, iyo ikiruhuko cyo kubyara kirangiye.

Umukoresha ntashobora guha umukozi w'igitsina gore wabyaye igihe cy'integuza yo kumwirukana gikubiye mu kiruhuko cye cyo kubyara.

Ingingo ya 62: Uruhurirane rw'ibiruhuko

Iyo ikiruhuko cy'umwaka gihuriranye n'ikindi kiruhuko mu biteganywa n'iri tegeko, ikiruhuko cy'umwaka kirasubikwa kikazakomeza nyuma y'icyo kiruhuko.

Icyiciro cya 4: Imiterere y'ahakorerwa umurimo n'uburyo ukorwa ku mugore utwite, uwonsa cyangwa umuntu ufite ubumuga

Ingingo ya 63: Imiterere y'ahakorerwa umurimo n'uburyo ukorwa ku mugore utwite cyangwa uwonsa

Umugore utwite cyangwa uwonsa ntakoreshwa umurimo ushobora kugira

Article 61: Resuming work after maternity leave

A female employee who has given birth must resume her work on her same post, at the end of maternity leave.

An employer cannot give a female employee who has given birth a notice of dismissal which is included in her maternity leave.

Article 62: Coincidence of leaves

When an annual leave coincides with another leave provided for under this Law, the annual leave is suspended and resumes after such a leave.

Section 4: Working conditions for a pregnant, breastfeeding woman or for a person with disability

Article 63: Working conditions for a pregnant or breastfeeding woman

A pregnant or breastfeeding woman is not employed for work which can cause harm

Article 61: Reprise du travail après le congé de maternité

Un travailleur de sexe féminin qui a accouché doit reprendre son travail au même poste, à la fin du congé de maternité.

Un employeur ne peut pas notifier à un travailleur de sexe féminin qui a accouché un préavis de licenciement tombant dans le congé de maternité.

Article 62: Coïncidence des congés

Lorsque le congé annuel coïncide avec un autre congé parmi ceux prévus par la présente loi, le congé annuel est suspendu et repris après ce congé.

Section 4: Conditions de travail pour une femme enceinte, allaitante et pour une personne handicapée

Article 63: Conditions de travail pour une femme enceinte ou allaitante

Une femme enceinte ou allaitante n'est pas employée dans un travail pouvant nuire à sa

ingaruka mbi ku buzima bwe, ubw'umwana atwite cyangwa ubw'uwo yonsa igihe afite icyemezo cya muganga wemewe na Leta.

Iyo bigaragara ko hari ingaruka mbi zaba ku buzima bw'umugore utwite cyangwa uwonsa hakorwa ibi bikurikira:

1 º gukuraho icyatera izo ngaruka;

2 º kumworohereza mu mikorere y'akazi ke.

Ingingo ya 64: Imiterere y'ahakorerwa umurimo n'uburyo ukorwa ku mukozi ufite ubumuga

Umukoresha aha umukozi ufite ubumuga ahantu ho gukorera n'uburyo bwo gukora bumworohereza akazi bujyanye n'ubumuga afite.

Ingingo ya 65: Kwimurira umukozi ufite ubumuga ku wundi murimo

Umukozi ufite ubumuga ashobora kwimurirwa ku wundi murimo mu kigo kimwe. Iyo yimuwe hitabwa kuri ibi bikurikira:

1 º ubumenyi afite;

to her life that of her foetus or baby in case she presents a medical certificate from a recognised medical doctor.

If it appears that there might be health risks to the pregnant or breastfeeding woman, the following measures are taken:

7 º removing what can cause such risks;

8 º facilitating the exercise of her work.

Article 64: Working conditions for an employee with disability

An employer grants an employee with disability the working conditions suitable to his/her disability.

Article 65: Transfer of an employee with disability to another job position

An employee with disability can be transferred to another job position within the same enterprise. When transferred, the following is taken into consideration:

1 º his/her qualifications;

santé, celle de son fœtus ou de son bébé, au cas où elle présente un certificat médical établi par un médecin agréé.

S'il s'avère qu'il peut y avoir de risques à la santé de la femme enceinte ou allaitante, les mesures suivantes sont prises :

1 º éliminer ce qui peut causer de tels risques;

2 º lui faciliter l'accomplissement de son travail.

Article 64: Conditions de travail pour un travailleur handicapé

Un employeur accorde à un travailleur handicapé les conditions de travail favorables à l'état de son handicap.

Article 65: Mutation d'un travailleur handicapé à un autre poste

Un travailleur handicapé peut être muté à un autre poste au sein d'une même entreprise. Lorsqu'il est muté, il est tenu compte de ce qui suit:

1 º ses qualifications;

2 º ubumuga afite;

3 º aho atuye.

Kwimurira umukozi ufite ubumuga ku wundi murimo ntibigomba gusubiza inyuma imibereho ye.

UMUTWE WA IV: UMUSHAHARA

Ingingo ya 66: Uburenganzira ku mushahara

Umukozi afite uburenganzira ku mushahara ku murimo yakoze, uretse igihe biteganywa ukundi n'amasezerano y'umurimo cyangwa n'iri tegeko. Nta mushahara wishyurwa iyo umukozi atakoze.

Ingingo ya 67: Uburyo bwo kwishyura umushahara

Umushahara wishyurwa hakoreshejwe ifaranga riteganywa n'amategeko abigenga.

Umukoresha yishyura umukozi umushahara we wose afitiye uburenganzira ugashyirwa kuri nimero ya konti yatanzwe n'umukozi mu nyandiko iri muri banki cyangwa mu kindi kigo cy'imari cyemewe n'amategeko.

2 º his/her disability;

3 º his/her place of residence.

The transfer of an employee with disability to another job position must not worsen his/her life conditions.

CHAPTER IV: SALARY

Article 66: Right to salary

An employee is entitled to a salary for the work performed, except when otherwise provided for by the employment contract or by this Law. No salary is paid if an employee has not performed work.

Article 67: Means of salary payment

Salary is paid using currency provided for by relevant Laws.

The employer pays to the employee the whole salary to which he/she is entitled and deposits it on an account given by the employee in writing in a bank or in a financial institution recognised.

2 º son handicap;

3 º son lieu de résidence.

La mutation d'un travailleur handicapé à un autre poste ne doit pas empirer ses conditions de vie.

CHAPITRE IV: SALAIRE

Article 66: Droit au salaire

Un travailleur a droit au salaire pour un travail effectué, sauf en cas de disposition contraire du contrat de travail ou de la présente loi. Aucun salaire n'est payé si un travailleur n'a pas effectué de travail.

Article 67: Moyens de paiement du salaire

Le salaire est payé en monnaie prévue par les lois en la matière.

L'employeur paye au travailleur tout le salaire auquel il a droit par versement direct sur un compte indiqué par écrit par le travailleur ouvert dans une banque ou une institution financière agréée.

Ingingo ya 68: Umushahara fatizo

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena umushahara fatizo.

Ingingo ya 69: Kubara umushahara hashingiwe ku ijanisha ry'ibyakozwe

Iyo umushahara wose cyangwa igice cyawo bigizwe n'amafaranga y'ijanisha ku byakozwe cyangwa ku byinjijwe, byose bishingirwaho mu kubara umushahara.

Ingingo ya 70: Igihe umushahara wishyurirwa

Umushahara wishyurwa ku buryo bukurikira:

1 º buri munsi ku mukozi ukora ku isaha cyangwa ku munsi;

2 º buri cyumweru ku mukozi wahawe akazi k'icyumweru;

3 º buri minsi cumi n'itanu (15) ku mukozi wahawe akazi k'iminsi cumi n'itanu (15);

4 º buri kwezi ku mukozi wahawe akazi ku kwezi.

Article 68: Minimum wage

An Order of the Minister in charge of labour determines minimum wage.

Article 69: Determination of salary depending on the rate of the work done

When the salary is made in whole or part of commissions on services or income, all these elements are taken into account when calculating the salary.

Article 70: Intervals in payment of salary

Salary is paid as follows:

1 º every day for an employee employed on hourly or daily basis;

2 º every week for an employee recruited for a week;

3 º every fifteen days for an employee recruited for a fortnight;

4 º every month for employee recruited on a one-month basis.

Article 68: Salaire minimum

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine le salaire minimum.

Article 69: Détermination du salaire au prorata des prestations

Lorsque le salaire est constitué en tout ou en partie par des commissions sur les services ou des revenus, il est tenu compte de tous ces éléments dans le calcul du salaire.

Article 70: Intervalles dans le paiement du salaire

Le salaire est payé de manière suivante :

1 º chaque jour pour un travailleur engagé par heure ou par journée;

2 º chaque semaine pour le travailleur engagé par semaine;

3 º tous les quinze jours pour le travailleur engagé par quinzaine;

4 º chaque mois pour le travailleur engagé par mois.

Ingingo ya 71: Urupapuro rw'umushahara

Umukoresha aha umukozi we urupapuro rw'umushahara rugaragaza umushahara w'ibanze, ibindi bihembo agenerwa, amafaranga akurwaho n'umushahara ahabwa, iyo abisabye.

Ingingo ya 72: Kwishyurwa umushahara igihe cy'igihombo

Iyo umukoresha ahombye, umukozi yishyurwa umushahara we hakurikijwe amategeko abigenga.

Ingingo ya 73: Ifatira n'itangwa ry'umushahara

Umukoresha ntashobora gufatira umushahara w'umukozi, keretse mu bihe biteganywa n'iri tegeko.

Uretse amafaranga ategetswe agomba gukatwa n'andi ashobora gukurwaho hakurikijwe ibyavuzwe mu masezerano y'umurimo, umukoresha afatira umushahara w'umukozi iyo bishingiye ku gushyira mu bikorwa umwanzuro w'urukiko cyangwa iyo umukozi ayatanze ku bushake bwe.

Article 71: Payroll

The employer gives the employee an individual monthly payroll which details the basic salary, other various allowances and bonuses, withholdings and the net salary on employee's request.

Article 72: Payment of salary in case of insolvency

In case of insolvency of the employer, an employee is paid his/her salary in accordance with relevant Laws.

Article 73: Seizure and assignment of salary

An employer cannot seize the employee's salary, except for circumstances provided for by this Law.

Except for compulsory deductions and other possible charges in accordance with the provisions of employment contract, an employer seizes employee's salary in case of forced execution of court judgement or in case of voluntary transfer.

Article 71: Bulletin de paie

L'employeur remet au travailleur le bulletin individuel de paie qui contient le salaire de base, diverses indemnités et primes, les retenues ainsi que le salaire net à la demande du travailleur.

Article 72: Paiement du salaire en cas d'insolvabilité

En cas d'insolvabilité de l'employeur, un travailleur reçoit son salaire conformément aux lois en la matière.

Article 73: Saisie et cession du salaire

Un employeur ne peut pas saisir le salaire d'un travailleur, sauf dans les cas prévus par la présente loi.

Sauf en cas de déductions obligatoires et d'autres charges éventuelles stipulées dans le contrat de travail, l'employeur saisit le salaire du travailleur en cas d'exécution forcée d'un jugement ou en cas de transfert volontaire.

Umukoresha ntashobora gukata amafaranga arenze kimwe cya kabiri (1/2) cy'umushahara w'umukozi kugira ngo yishyure amafaranga yari yaramugurije, gufatira ku ngufu, gutanga ku bushake umusanzu w'ishyirahamwe umukozi abereye umunyamuryango kandi nta nyungu zigomba kongerwa ku mafaranga yishyurwa n'umukozi.

Ihame rivugwa mu gika cya 3 cy'iyi ngingo rikoreshwa no ku mushahara wishyuwe mbere y'igihe gisanzwe umukozi ahemberwa.

<u>Ingingo ya 74</u>: Inyungu ku mafaranga yakaswe mu buryo budakurikije amategeko

Umukozi abona inyungu ibazwe ku mubare w'ikigereranyo rusange ku nguzanyo y'igihe gito gishyirwaho na Banki Nkuru y'u Rwanda ku mafaranga yakuwe ku mushahara we ku buryo bunyuranyije n'ibiteganywa n'iri tegeko.

Inyungu zivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo zibarwa guhera ku munsi umukozi aba yarayahembeweho.

The employer cannot deduct more than a half (1/2) of an employee's salary for refunding of any money borrowed by him/her, forced execution of court judgement or in case of voluntary transfer of contributions to an organisation to which the employee is a member and the employer must not charge any interest on such amounts payable by the employee.

The principle referred to in Paragraph 3 of this Article applies also to the salary paid in advance.

<u>Article 74</u>: Interests in case of illegal deductions

An employee is entitled to interests calculated at the average rate as determined by the National Bank of Rwanda for amounts deducted from an employee's salary contrary to the provisions of this Law.

Interests provided for in Paragraph One of this Article accrue as from the date on which the employee should have been paid.

L'employeur ne peut déduire plus de la moitié (1/2) du salaire du travailleur pour le remboursement de toute somme empruntée par lui, l'exécution forcée du jugement ou en cas de transfert volontaire des contributions à une organisation dont le travailleur est membre et l'employeur ne doit pas facturer des intérêts sur les frais payables par le travailleur.

Le principe énoncé à l'alinéa 3 du présent article s'applique aussi au salaire versé d'avance.

<u>Article 74</u>: Intérêts en cas de retenue illégale

Un travailleur bénéficie d'intérêts calculés au taux moyen fixé par la Banque Nationale du Rwanda pour les sommes retenues sur le salaire du travailleur en violation des dispositions de de la présente loi.

Les intérêts visés à l'alinéa premier du présent article commencent à courir à la date où le salaire était exigible.

Ingingo ya 75: Ibigenerwa umukozi wimuwe by'igihe gito

Umukozi wimuwe by'igihe gito aho yakoreraga kubera impamvu z'akazi, ahabwa uburyo bwo kugenda, ubwo kumutunga n'ubwo gucumbika. Amategeko ngengamikorere y'ikigo agena uburyo bikorwa.

Ingingo ya 76: Ubuzime bw'iyishyurwa ry'umushahara

Umushahara umaze imyaka ibiri (2), ibarwa uhereye igihe umukozi yagombaga kuwuhemberwa utarishyuzwa ntuba ukishyujwe.

Icyakora, igihe cyo kubara ubuzime kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo gihagarikwa n'imwe mu mpamvu zikurikira:

1 º umukoresha atangiye ibarura ry'amafaranga yose bemeranyijweho n'umukozi ko ari umwenda;

2 º intumwa z'abakozi zashyikirijwe icyo kibazo mu kigo aho ziri;

Article 75: Allowances allocated to the employee on a temporary transfer

An employee temporary transferred from his/her usual workplace for professional reasons is given means of transport, meals and accommodation. The rules of procedure of an enterprise determine modalities to do so.

Article 76: Prescription of salary payment

Salary which is not paid in two (2) years from the date the employee is entitled to it, cannot be claimed.

However, the prescription period referred to in Paragraph One of this Article is interrupted by one of the following reasons:

1 º the employer starts calculating all amounts agreed with the employee as the debt owed;

2 º the case is submitted to employees' representatives in an enterprise that has them;

Article 75: Indemnités versées au travailleur en cas de mutation temporaire

Un travailleur muté temporairement de son lieu habituel de travail pour des raisons professionnelles, bénéficie des moyens de déplacement, de restauration et de logement. Le règlement intérieur de l'entreprise détermine les modalités de le faire.

Article 76: Prescription de paiement du salaire

Le salaire qui n'est pas payé dans deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'employé y a droit, ne peut être réclamé.

Toutefois, la durée de prescription stipulée à l'alinéa premier du présent article est interrompue par l'un des motifs suivants :

1 º l'employeur commence à calculer toutes les sommes convenues avec le travailleur qu'elles sont les dettes dues;

2 º l'affaire est soumise aux délégués du personnel dans une entreprise ayant ces délégués ;

3 º ubugenzuzi bw'umurimo bwasabwe gukemura impaka mu bwumvikane butaratanga umwanzuro;

4 º ikirego cy'umukozi kikiri mu rukiko.

3 º the labour inspectorate has been requested to settle the dispute amicably and has not given its conclusions yet;

4 º the employee's case is pending before the court.

3 º l'inspection du travail saisie d'une demande de règlement à l'amiable du différend n'a pas encore donné ses conclusions ;

4 º l'affaire du travailleur est devant la juridiction;

UMUTWE WA V: UBUZIMA N'UMUTEKANO KU KAZI

CHAPTER V: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

CHAPITRE V: SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ingingo ya 77: Imiterere rusange y'ubuzima n'umutekano ku kazi

Umukoresha agomba kubungabunga ubuzima, umutekano ku kazi n'imibereho myiza by'abakozi bakora mu kigo cye n'iby'abantu bose bahagenda.

Umukozi ntasabwa ikiguzi ku bikorwa bigamije kubungabuga ubuzima n'umutekano mu kazi.

Article 77: General health and safety conditions in the workplace

An employer must ensure the health, safety and welfare in the workplace for employees working in his/her enterprise and for all persons who frequent the enterprise.

An employee is not required to pay any cost in connection with measures aimed at ensuring occupational health and safety.

Article 77: Conditions générales de santé et de sécurité au travail

Un employeur doit assurer la santé, la sécurité et le bien-être au travail pour les travailleurs travaillant dans son entreprise et pour toutes les personnes qui la fréquentent.

Un travailleur n'est pas tenu de payer le coût des mesures visant à assurer la santé et la sécurité au travail.

Ingingo ya 78: Komite y'Ubuzima n'Umutekano ku kazi

Ikigo gishyiraho Komite y'Ubuzima n'Umutekano ku kazi.

Article 78: Occupational Health and Safety Committee

An enterprise establishes an Occupational Safety and Health Committee.

Article 78: Comité de santé et de sécurité au travail

Une entreprise met en place un Comité de santé et de sécurité au travail.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena ibigomba kubahirizwa muri rusange mu bijyanye n'ubuzima n'umutekano ku kazi.

Ingingo ya 79: Ibikoresho bifasha umuntu kwirinda impanuka n'indwara bikomoka ku kazi

Umukoresha aha buri muntu winjiye mu kigo aho ashobora guhura n'impanuka cyangwa indwara bikomoka ku kazi, ibikoresho byabugenewe bimurinda kandi akamuha amabwiriza y'uburyo bikoreshwa akanagenzura ko abikoresha.

Ingingo ya 80: Ubutabazi bw'ibanze, kurwanya inkongi y'umuriro n'ibyago bishobora kuba ku kazi

Umukoresha ashyiraho uburyo buhamye bwerekeye ubutabazi bw'ibanze, kurwanya inkongi y'umuriro, gukumira no guhangana n'ibyago bishobora kuba mu kigo abereye umuyobozi.

An Order of the Minister in charge of labour determines general occupational health and safety conditions.

Article 79: Personal protective equipment

An employer provides every person entering an area in an enterprise where he/she is likely to be exposed to the risk of injury or harm from contamination, with suitable protective equipment and instructions for their use and verify that they are used.

Article 80: First aid, fire-fighting and imminent danger

An employer takes the necessary measures for first aid, fire-fighting, preventing and fighting imminent danger that can occur in his/her enterprise.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les conditions générales de santé et de sécurité au travail.

Article 79: Équipements de protection individuelle

Un employeur fournit à chaque personne entrant dans une zone d'une entreprise où elle peut être exposée à un accident ou à une contamination, des équipements appropriés de protection et des instructions relatives à leur utilisation et vérifie qu'ils sont utilisés.

Article 80: Premiers soins de secours, lutte contre l'incendie et danger potentiel

Un employeur prend les mesures nécessaires pour les premiers soins de secours, la lutte contre l'incendie, la prévention et la lutte contre le danger potentiel pouvant se produire dans son entreprise.

Ingingo ya 81: Gukumira no kurwanya impanuka n'indwara zikomoka ku kazi

Mu rwego rwo gukumira no kurwanya impanuka n'indwara bikomoka ku kazi, umukoresha akora ibi bikurikira:

1 º kugenzura ibyatera impanuka n'indwara zikomoka ku kazi;

2 º gushyiraho politiki y'ubuzima n'umutekano ku kazi no kugenzura uko ishyirwa mu bikorwa;

3 º gukumira ibyatera impanuka n'indwara zikomoka ku kazi;

4 º kugabanya mu buryo bushoboka ibyatera impanuka n'indwara zikomoka ku kazi;

5 º kurwanya impanuka n'indwara zikomoka ku kazi;

6 º guhuza uburyo bwo kubungabunga ubuzima n'umutekano by'abakozi ku kazi n'ikoranabuhanga rishya.

Article 81: Preventing and fighting occupational accidents and diseases

In order to prevent and fight occupational accidents and diseases, an employer does the following:

1 º to assess risks of occupational accidents and diseases;

2 º to develop occupational safety and health policy and monitor its implementation;

3 º to prevent risks of occupational accidents and diseases;

4 º to reduce in the best possible way risks of occupational accidents and diseases;

5 º to fight occupational accidents and diseases;

6 º to adapt modalities of preserving occupational health and security of employees with new technology.

Article 81: Prévenir et lutter contre les accidents et les maladies professionnels

Dans le cadre de la prévention et de lutte contre les accidents et les maladies professionnels, un employeur fait ce qui suit:

1 º évaluer les risques d'accidents et de maladies professionnels;

2 º mettre en place une politique de santé et de sécurité au travail et surveiller sa mise en œuvre;

3 º prévenir les risques d'accidents et de maladies professionnels;

4 º réduire de manière significative les risques d'accidents de travail et de maladies professionnels;

5 º lutter contre les accidents et les maladies professionnels;

6 º adapter les modalités de préserver la santé et la sécurité des travailleurs au travail à la nouvelle technologie.

Ingingo ya 82: Imenyekanisha ry'impanuka, indwara cyangwa urupfu bikomoka ku kazi

Umukoresha amenyekanisha mu buyobozi bw'Ikigo cy'Ubwiteganyirize mu Rwanda no mu Bugenzuzi bw'umurimo bw'aho ikigo giherereye, impanuka, indwara cyangwa urupfu bikomoka ku kazi hakurikijwe amategeko abigenga.

Iyo umukoresha atamenyekanishije impanuka, uburwayi cyangwa urupfu bikomoka ku kazi, bikorwa n'uwagize impanuka cyangwa uwarwaye. Bishobora gukorwa kandi n'uwo mu muryango w'uwagize impanuka, uw'uwarwaye, uw'uwapfuye ubifitiye uburenganzira cyangwa urwego rubifitiye ububasha mu gihe giteganywa n'amategeko abigenga.

UMUTWE WA VI: UKWISHYIRAHAMWE KW'ABAKOZI N'UKW'ABAKORESHA

Ingingo ya 83: Uburenganzira bw'abakozi bwo kwishyira hamwe

Umukozi afite uburenganzira bukurikira:

1 º kwishyira hamwe n'abandi mu gushinga sendika;

Article 82: Declaration of occupational accidents, disease or death

An employer declares to the management of the social security body in Rwanda and to the Inspectorate of Labour where the enterprise is located, occupational accident, disease or death in accordance with relevant Laws.

In case the employer fails to declare occupational accident, disease or death, the victim of an accident or of the disease is entitled to do it. It can also be done by the beneficiary of the victim of accident or disease or of the deceased or by the competent authority within a period provided for by relevant Laws.

CHAPTER VI: ASSOCIATION OF EMPLOYEES AND ASSOCIATION OF EMPLOYERS

Article 83: Employees' right to freedom of association

An employee has the right to:

1 º join others in forming a trade union;

Article 82: Déclaration d'accidents, de maladies professionnels ou de décès liés au travail

Un employeur déclare à l'administration de l'institution de sécurité sociale au Rwanda et à l'inspection du travail où l'entreprise se situe, l'accident, la maladie ou le décès liés au travail conformément aux lois en la matière.

Si l'employeur ne déclare pas un accident, une maladie ou un décès lié au travail, la victime de l'accident ou de la maladie le fait. Cela peut également être fait par l'ayant droit de la victime de l'accident, du malade ou celui de la personne décédée ou par l'autorité compétente dans un délai prévu par les lois en la matière.

CHAPITRE VI: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET CELLE DES EMPLOYEURS

Article 83: Droit à la liberté d'association des travailleurs

Un travailleur a le droit de :

1 º s'associer aux autres pour créer un syndicat;

2 º kwinjira muri sendika yihitiyemo;

3 º kwitabira ibikorwa byemewe n'amategeko bya sendika.

Ingingo ya 84: Uburenganzira bw'abakoresha bwo kwishyira hamwe

Umukoresha afite uburenganzira bukurikira:

1 º gushyiraho ishyirahamwe ry'abakoresha;

2 º kwinjira mu ishyirahamwe ry'abakoresha yihitiyemo;

3 º kwitabira ibikorwa byemewe n'amategeko by'ishyirahamwe ry'abakoresha.

Ingingo ya 85: Kwandikisha inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha

Inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha zandikishwa hakurikijwe ibiteganywa n'iri tegeko.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo n'ibisabwa mu

2 º join a trade union of his/her choice;

3 º participate in lawful activities of a trade union.

Article 84: Employers' right to freedom of association

An employer has the right to:

1 º form employers' association;

2 º join employers' association of his/her choice;

3 º participate in lawful activities of employers' association.

Article 85: Registration of employees' organisations and employers' organisations

Employees' organisations and employers' organisations are registered in accordance with the provisions of this Law.

An Order of the Minister in charge of labour determines the modalities and conditions

2 º s'affilier à un syndicat de son choix;

3 º participer aux activités licites d'un syndicat.

Article 84: Droit à la liberté d'association des employeurs

Un employeur a le droit de :

1 º créer une association d'employeurs;

2 º s'affilier à une association d'employeurs de son choix;

3 º participer aux activités licites d'une association d'employeurs.

Article 85: Enregistrement des organisations des travailleurs et des organisations des employeurs

Les organisations des travailleurs et les organisations des employeurs sont enregistrées conformément aux dispositions de la présente loi.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités et

kwandikisha inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha.

Ingingo ya 86: Ubuzimagatozi

Urwego ruhagararira abakozi cyangwa uruhagararira abakoresha rugira uburenganzira bushingiye ku buzimagatozi nyuma yo gutangaza amategeko shingiro yabyo mu Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda.

Amafaranga ajyanye no gutangaza amategeko shingiro mu Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda yishyurwa n'urwego ruhagararira abakozi cyangwa uruhagararira abakoresha.

Ingingo ya 87: Uburenganzira bw'inzego zihagararira abakozi n'ubw'izihagararira abakoresha

Inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha zifite ubuzimagatozi zifite uburenganzira bwo kuregera urukiko, guhagararira abakozi cyangwa abakoresha, gukora ibiteganyijwe mu mategeko shingiro yazo no kubona umutungo, ari uwimukanwa cyangwa utimukanwa zahaweho impano cyangwa ibyo zishyuweho umwenda.

for registration of employees' organisations and employers' organisations.

Article 86: Legal personality

An employees' organisation or an employers' organisation enjoys legal capacity after the publication of its Articles of Association in the Official Gazette of the Republic of Rwanda.

The cost of the publication of Articles of Association in the Official Gazette of the Republic of Rwanda is paid by an employees' organisation or an employers' organisation.

Article 87: Rights of employees' organisations and employers' organisations

Employees' organisations and employers' organisations enjoying legal personality have the right to file a case to court, to represent employees or employers, to comply with their respective Articles of Association and to acquire movable or immovable property through donation or debt repayment.

les conditions d'enregistrement des organisations des travailleurs et des organisations des employeurs.

Article 86 : Personnalité juridique

Une organisation des travailleurs ou une organisation des employeurs jouit de la capacité juridique après la publication de ses statuts au Journal Officiel de la République du Rwanda.

Les frais liés à la publication des statuts au Journal Officiel de la République du Rwanda sont à la charge de l'organisation des travailleurs ou des employeurs.

Article 87 : Droits des organisations des travailleurs et des organisations des employeurs

Les organisations des travailleurs et les organisations des employeurs jouissant de la personnalité juridique, ont le droit d'ester en justice, de représenter les travailleurs ou les employeurs, de faire ce qui est prévu dans leurs statuts respectifs et d'acquérir, à titre gratuit ou par paiement des dettes, des biens meubles ou immeubles.

Inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha zishobora kugirana amasezerano hagati yazo mu Gihugu, mu karere cyangwa ku rwego mpuzamahanga.

Employees' organisations and employers' organisations can enter into agreements amongst themselves at the national, regional or international levels.

Les organisations des travailleurs et les organisations des employeurs peuvent conclure des accords entre elles au niveau national, régional ou international.

Ingingo ya 88: Uburenganzira bwo kwinjira mu kigo

Article 88: Right entry in an enterprise

Article 88: Droit d'entrer dans une entreprise

Sendika yanditse ishaka abanyamuryango cyangwa yifuza gukoresha inama, yinjira mu kigo ari uko ibiherewe uburenganzira n'ubuyobozi bw'ikigo.

A registered trade union recruiting members or willing to hold meetings enters the enterprise upon authorisation from the management of the enterprise.

Un syndicat enregistré qui recrute les membres ou qui veut tenir des réunions n'entre dans l'entreprise qu'avec l'autorisation de l'administration de l'entreprise.

Iyo umukoresha yanze ko abahagarariye sendika binjira mu kigo, sendika ishobora gushyikiriza ikibazo umugenzuzi w'umurimo w'aho ikigo giherereye.

If an employer refuses trade unions representative entry into an enterprise, the trade union can refer the matter to the labour inspector of the area where enterprise is located.

Lorsqu'un employeur refuse aux représentants du syndicat l'entrée dans une entreprise, le syndicat peut saisir l'inspecteur du travail du ressort où l'entreprise est située.

Ingingo ya 89: Impuzamasendika ihagararira abakozi benshi kurusha izindi

Article 89: Federation representing the majority of employees

Article 89: Fédération représentant la majorité des travailleurs

Impuzamasendika ihagararira abakozi ni iyatowe n'abakozi benshi kurusha izindi. Ibahagararira mu gihe cy'imyaka itatu (3) hashingiwe kuri ibi bikurikira:

1 º ibyavuye mu itora ry'inzego zihagararira abakozi;

A federation representing employees is the one elected by the majority of employees. It represents them for a period of three (3) years basing on the following:

1 º the results from election of employees' organisations;

Une fédération représentant les travailleurs est celle élue par la majorité des travailleurs. Elle les représente pour une durée de trois (3) ans sur base de ce qui suit:

1 º les résultats de l'élection des organisations des travailleurs;

2 º umubare w'abagize amasendika ayigize wemezwa hakurikijwe uko imisanzu itangwa.

Ingingo ya 90: Urugaga ruhagararira abakoresha benshi kurusha izindi

Urugaga ruhagararira abakoresha ni urwatowe n'abakoresha benshi. Rubahagararira mu gihe cy'imyaka itatu (3) hashingiwe kuri ibi bikurikira:

1 º ibyavuye mu matora y'Inzego zihagararira abakoresha;

2 º umubare w'abagize amahuriro agize urugaga wemezwa hakurikijwe uko imisanzu itangwa.

2 º the number of the trade unions' members confirmed following the regular paid contributions.

Article 90: Federation representing the majority of employers

A federation representing the majority of employers is the one elected by many employers. It represents them for a period of three (3) years basing on the following:

1° the results from election of the employers' organisations;

2° the number of members of the organisations of the federation confirmed following the regular paid contributions.

2 º le nombre de membres des syndicats confirmé selon la régularité dans le paiement des cotisations.

Article 90: Fédération représentant la majorité des employeurs

Une fédération représentant la majorité des employeurs est celle élue par plusieurs employeurs. Elle les représente pour une durée de trois (3) ans sur base de ce qui suit:

1 º les résultats de l'élection des organisations des employeurs;

2 º le nombre des membres des organisations de la fédération confirmé selon la régularité dans le paiement des cotisations.

UMUTWE WA VII: AMASEZERANO RUSANGE N'AMATEGEKO NGENGAMIKORERE Y'IKIGO

Icyiciro cya mbere: Amasezerano rusange

Ingingo ya 91: Ibikubiye mu masezerano rusange

Amasezerano rusange agomba kuba agaragaramo nibura ibijyanye n'ibi bikurikira:

1 º uburyo bwo guha umukozi akazi n'ubwo gusesa amasezerano;

2 º uburenganzira bw'umukozi bwo kujya muri sendika no gutanga ibitekerezo;

3 º ibirebana n'inzego z'imirimo;

4 º umushahara ugenwa kuri buri rwego rw'umurimo, amasaha y'ikirenga n'uburyo umukozi ayahemberwa, igihe cy'igeragezwa ry'umurimo n'icy'integuza;

CHAPTER VII: COLLECTIVE AGREEMENTS AND RULES OF PROCEDURE OF ENTERPRISE

Section One: Collective agreement

Article 91: Content of Collective agreement

Collective agreement must contain at least elements relating to the following:

1 º conditions of recruitment of an employee and termination of contract;

2 º employee's right of joining trade unions and freedom of opinion;

3 º professional categories;

4 º the salary applicable to each professional category, overtime and its compensation rate , the duration of the probation period and notice;

CHAPITRE VII: CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Section première: Convention collective

Article 91: Contenu d'une convention collective

Une convention collective doit au moins contenir les éléments relatifs à ce qui suit :

1 º les conditions de recrutement d'un travailleur et de résiliation du contrat;

2 º le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur;

3 º les catégories professionnelles;

4 º les salaires applicables par catégories professionnelles, les heures supplémentaires et les taux de leur compensation, la durée de la période d'essai et du préavis;

5 º ikiruhuko gihemberwa, amafaranga y'uburambe ku murimo n'amafaranga y'urugendo;

6 º uburyo bwo kuvugurura no guhindura amasezerano yose cyangwa igice cyayo;

7 º uburyo bwo gukemura amakimbirane yavutse mu gihe cyo gushyira mu bikorwa amasezerano;

8 º igihe amasezerano rusange atangirira gukurikizwa.

Ingingo ya 92: Ingingo zibereye umukozi mu masezerano rusange

Amasezerano rusange agomba guteganya ingingo zibereye umukozi.

Icyakora, mu gihe amasezerano y'umurimo cyangwa amategeko ngengamikorere ari yo ateganya ingingo zibereye umukozi ni zo zubahirizwa.

Ingingo ya 93: Uburyo bwo gushyikirana

Impande zishyikirana mu masezerano rusange zibikora nta buriganya. Buri ruhande rugomba kugira uburenganzira ku

5 º the paid leave, seniority allowance and transport allowance;

6 º the conditions of revision and modification of all or part of the convention;

7 º modalities of disputes settlement arising during the implementation of agreement;

8 º commencement of collective agreement.

Article 92: Favourable conditions to an employee in collective agreement

The collective agreement must provide favourable conditions to an employee.

However, in case employment contract or the rules of procedure provide favourable conditions to an employee, the latter are applied.

Article 93: Negotiating modalities

Parties to the negotiation of a collective agreement negotiate in good faith. Every party must have access to the other party's

5 º les congés payés, les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement;

6 º les conditions de révision et de modification de tout ou d'une partie de la convention;

7 º modalités de résoudre les litiges survenus pendant l'exécution de la convention

8 º l'entrée en vigueur de la convention collective.

Article 92: Conditions favorables à un travailleur dans la convention collective

La convention collective doit prévoir les conditions favorables à un travailleur.

Toutefois, dans le cas où le contrat de travail ou le règlement intérieur prévoit les conditions favorables au travailleur, celles-ci sont appliquées.

Article 93: Modalités de négociation

Les parties à la négociation de la convention collective négocient de bonne foi. Chaque partie doit avoir accès aux

makuru y'urundi ruhande ajyanye n'icyo zishyikiranaho.

Amakuru yasabwe mu rwego rw'imishyikirano y'amasezerano rusange ntagomba guhabwa undi muntu keretse iyo impande bireba zemeranyijwe gutanga ayo makuru hakoreshejwe inyandiko.

Iyo mu kigo hari inzego zihagararira abakozi zirenze rumwe zishyira hamwe kugira ngo zikore imishyikirano rusange. Icyakora, iyo kwishyira hamwe binaniranye, urwego ruhagararira abakozi rufite abanyamuryango benshi mu kigo kurusha izindi ni rwo rukora imishyikirano rusange mu izina ry'izindi nzego z'abahagararira abakozi.

Amasezerano rusange yasinywe agumana agaciro kayo. Ntashobora guseswa bisabwe n'urundi rwego mu zihagararira abakozi rutayagizemo uruhare keretse byumvikanwaho n'inzego bireba.

Amasezerano rusange hagati y'impande zishyikirana akorwa mu nyandiko kandi agashyirwaho umukono n'impande zombi.

information relating to the negotiation subject matter.

Information requested for the purpose of negotiation of a collective agreement must not be disclosed to any third party without prior written consent of the concerned parties.

If in an enterprise there are several employees' organisations they team up to carry on collective negotiations. However, if they fail to team up, the employees' organisation representing the majority of employees in an enterprise carries on the collective negotiations on behalf of other employees' organisations.

The concluded collective agreement remains valid. It cannot be terminated on request by another employees' organisation which did not take part in it unless agreed upon by the concerned parties.

The collective agreement between negotiating parties are concluded in writing and signed by both parties.

informations de l'autre partie relatives à l'objet de négociation.

Les informations demandées pour la négociation de la convention collective ne doivent pas être données à une tierce personne sans le consentement préalable écrit des parties concernées.

Si dans une entreprise il existe plusieurs organisations des travailleurs, elles s'associent pour mener des négociations collectives. Toutefois, si elles n'arrivent pas à s'associer, l'organisation des travailleurs représentant la majorité des travailleurs dans une entreprise mène des négociations collectives au nom des autres organisations des travailleurs.

La convention collective conclue reste valable. Elle ne peut pas être résiliée sur demande d'une autre organisation des travailleurs qui n'y a pas pris part sauf sur accord des parties concernées.

La convention collective entre les parties en négociation est conclue par écrit et signée pas les deux parties.

Ingingo ya 94: Igihe amasezerano rusange amara

Amasezerano rusange ashobora kuba ay'igihe kizwi cyangwa ikitazwi.

Iyo nta ngingo zibiteganya ukundi, impande zombi zibyumvikanyeho, amasezerano rusange y'igihe kizwi arangije igihe cyayo akomeza gukurikizwa nk'aho ari ay'igihe kitazwi.

Ingingo ya 95: Kwagura imbibi z'amasezerano rusange

Amasezerano rusange akurikizwa nibura na bibiri bya gatatu (2/3) by'umubare w'abakozi cyangwa uw'abakoresha b'urwego rw' umurimo yashyiriweho, ashobora kwagurirwa imbibi.

Impuzamasendika cyangwa urugaga rw'abakozi, urugaga rw'abakoresha cyangwa impuzangaga, byashyize umukono ku masezerano rusange y'umurimo, impande zombi zimaze kubyumvikanaho, amasezerano rusange cyangwa ingingo zimwe zayo bikurikizwa ku bakoresha n'abakozi bo mu gace cyangwa icyiciro cy'umurimo amasezerano akurikizwamo, hakurikijwe igihe n'uburyo bwateganyijwe na yo.

Article 94: Duration of collective agreement

The collective agreement is for a specified or unspecified period of time.

If there are no contrary provisions, upon mutual consent by both parties, expired collective agreements for a specified period remain effective as if they were collective agreements for unspecified period.

Article 95: Extension of the collective agreement

The collective agreements applicable to at least two thirds (2/3) of the number of employees or employers representing the category of profession can be subject to extension.

The employees' federation or confederation, the employers' federation or confederation that have signed labour collective agreement, and upon agreement by both parties, the collective agreement or some of its provisions apply to all employers and employees of area or of some professional categories, in accordance with time and ways provided by them.

Article 94: Durée de convention collective

La convention collective est pour une période déterminée ou indéterminée.

À défaut de dispositions contraires, suite à l'accord des deux parties, la convention collective à durée déterminée qui arrive à son terme continue à être respectée comme s'il s'agissait d'une convention à durée indéterminée.

Article 95: Extension de la convention collective

La convention collective qui s'applique au moins aux deux tiers (2/3) des travailleurs ou des employeurs représentatifs de la catégorie professionnelle, peut faire l'objet d'extension.

La fédération ou la confédération des travailleurs, la fédération ou la confédération des employeurs qui ont signé la convention collective de travail, et après l'accord des deux parties, la convention collective ou certaines de ses dispositions s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs de la zone ou catégories professionnelles où la convention s'applique, conformément à la durée et aux modalités prévues par elles.

Ingingo ya 96: Gukuraho ukwagurwa kw'amasezerano rusange

Impande zombi zimaze kubyumvikanaho, zishobora gukuraho ukwagurwa kw' amasezerano rusange cyangwa zimwe mu ngingo zayo.

Ingingo ya 97: Komite y'Imishyikirano

Inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha zishyiraho komite ishinzwe gukora imishyikirano y'amasezerano rusange mu izina ryazo.

Ingingo ya 98: Igenzura ry'abanyamuryango

Impuzamasendika cyangwa urugaga rw'abakoresha bisaba kwemererwa guhagararira abakozi cyangwa abakoresha benshi kurusha izindi bigomba kwemerera ubuyobozi bushinzwe umurimo kugenzura ibitabo cyangwa ubundi buryo bugaragaza umubare nyakuri w'abanyamuryango.

Ingingo ya 99: Kumenyesha abakozi amasezerano rusange

Umukoresha amenyesha abakozi bose bireba amasezerano rusange yashyizweho umukono n'impande zombi.

Article 96: Exemption of extension of the extended collective agreement

Upon the agreement, both parties can put an end to the extension of the collective agreement or some of its provisions.

Article 97: Negotiating Committee

The employees' organisations and employers' organisations designate a committee in charge of negotiations of the collective agreement on their behalf.

Article 98: Verification of members

An employees' federation or an employers' federation requesting to officially represent the majority of employees or employers must allow the labour administration to check its books or any other means indicating the exact number of members.

Article 99: Informing employees about the collective convention

The employer informs all the concerned employees about the collective agreement signed by both parties.

Article 96: Suppression de l'extension de la convention collective étendue

Après commun accord, les deux parties peuvent mettre fin à l'extension de la convention collective ou à quelques-unes de ses dispositions.

Article 97 : Comité de négociation

Les organisations des travailleurs et les organisations des employeurs désignent un comité chargé de négociations de convention collective en leur nom.

Article 98: Vérification des membres

Une fédération des travailleurs ou une fédération des employeurs qui demande l'autorisation de représenter la majorité des travailleurs ou des employeurs, doit autoriser l'administration du travail de vérifier les livres ou autres moyens indiquant le nombre exact des membres.

Article 99: Informer les travailleurs sur la convention collective

L'employeur informe tous les travailleurs concernés sur la convention collective signée par les deux parties.

Kopi y'amasezerano rusange ihabwa abahagarariye abakozi mu kigo n'umugenzuzi w'umurimo w'aho ikigo giherereye.

Icyiciro cya 2: Amategeko ngengamikorere

Ingingo ya 100: Ishyirwaho ry'amategeko ngengamikorere y'ikigo

Ikigo gikoresha nibura abakozi batanu (5) gishyiraho amategeko ngengamikorere.

Ubuyobozi bw'ikigo bushyiraho amategeko ngengamikorere y'ikigo nyuma yo kubiganiraho n'abahagarariye abakozi.

Amategeko ngengamikorere yandikwa mu rurimi rw'Ikinyarwanda no mu zindi ndimi zikoreshwa mu butegetsi bwa Leta aho bibaye ngombwa.

Ku kigo gifite amashami menshi, buri shami rishobora gushyiririrwaho ingingo zihariye zikubiyemo amabwiriza arigenga.

Iby'ingenzi muri ayo mategeko byerekeye muri rusange uko akazi gakorwa, imyitwarire, ibijyanye n'ubuzima

A copy of the collective agreement is provided to the employees' representatives in an enterprise and to the labour inspector of the area where enterprise is located.

Section 2: Rules of procedure

Article 100: Establishment of rules of procedure

An enterprise with at least five (5) employees establishes rules of procedure.

The management of an enterprise establishes rules of procedure of an enterprise after consultation with employees' representatives.

The rules of procedure are written in Ikinyarwanda and in the other official languages where necessary.

For an enterprise with several branches, each branch can establish its specific rules of procedure.

The main content of those rules are related to working conditions, discipline and provisions concerning health and the security at workplace.

Une copie de la convention collective est donnée aux délégués du personnel dans une entreprise et à l'inspecteur de travail du ressort où l'entreprise est située.

Section 2 : Règlement intérieur

Article 100 : Établissement du règlement intérieur d'une entreprise

Une entreprise employant au moins cinq (5) travailleurs établit un règlement intérieur.

L'administration d'une entreprise met en place le règlement intérieur d'une entreprise après consultation avec les délégués du personnel.

Le règlement intérieur est rédigé en Ikinyarwanda et dans d'autres langues officielles si nécessaire.

Pour une entreprise ayant plusieurs branches, chaque branche peut établir des dispositions particulières du règlement intérieur.

L'essentiel du contenu de ce règlement est relatif aux conditions de travail, discipline et aux dispositions concernant la santé et la sécurité au travail.

n'umutekano ku kazi n'izindi ngingo zibereye ikigo.

Ingingo ya 101: Igihe amategeko ngengamikorere y'ikigo atangira gukurikizwa

Amategeko ngengamikorere y'ikigo atangira gukurikizwa nyuma yo kumenyeshwa abakozi bose bireba.

Kopi y'amategeko ngengamikorere y'ikigo ishyikirizwa umugenzuzi w'umurimo w'aho ikigo giherereye bitarenze iminsi mirongo itatu (30) atangiye gukurikizwa.

Article 101: Commencement of rules of procedure of an enterprise

Rules of procedure of an enterprise come into force after their communication to all concerned employees.

A copy of the rules of procedure of an enterprise is provided to the labour inspector of the area where the enterprise is located not later than thirty (30) days from commencement.

Article 101: Entrée en vigueur du règlement intérieur d'une entreprise

Le règlement intérieur d'une entreprise entre en vigueur après avoir été communiqué à tous les travailleurs concernés.

Une copie d'une entreprise du règlement intérieur est remise à l'inspecteur de travail du ressort où l'entreprise est située au plus tard trente (30) jours dès son entrée en vigueur.

UMUTWE WA VIII: GUKEMURA IMPAKA Z'UMURIMO

CHAPTER VIII: LABOUR DISPUTES SETTLEMENT

CHAPITRE VIII: RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL

Ingingo ya 102: Gukemura impaka zihariye z'umurimo mu bwumvikane

Intumwa z'abakozi mu kigo zikemura mu bwumvikane impaka zihariye z'umurimo hagati y'umukoresha n'abakozi.

Iyo intumwa z'abakozi zidashoboye gukemura izo mpaka mu bwumvikane,

Article 102: Amicable settlement of individual labour disputes

The employees' representatives amicably settle individual labour disputes between employers and employees.

If employees' representatives fail to settle the disputes amicably, the concerned party

Article 102: Règlement à l'amiable des différends de travail individuels

Les représentant des travailleurs dans une entreprise règlent à l'amiable les différends de travail individuels entre l'employeur et le travailleur.

Si les représentants des travailleurs n'arrivent pas à régler le différend à

uruhande bireba rubimenyesha Umugenzuzi w'Umurimo w'aho ikigo giherereye.

Iyo Umugenzuzi w'Umurimo w'aho ikigo giherereye adashoboye gukemura ikibazo bitewe n'imiterere yacyo cyangwa ku mpamvu zo kugongana kw'inyungu, ashyikiriza ikirego Umugenzuzi w'Umurimo ku rwego rw'Igihugu agaragaza impamvu acyohereje.

Iyo kumvikana bidashobotse imbere y'Umugenzuzi w'Umurimo w'aho ikigo giherereye cyangwa uwo ku rwego rw'Igihugu, ikirego gishyikirizwa urukiko rubifitiye ububasha. Icyakora, urukiko rushobora gufata icyemezo cyo kutakira ikirego nyuma yo gusuzuma ko inzira zikurikikizwa mu gukemura impaka ziteganywa muri iyi ngingo zitubahirijwe.

<u>Ingingo ya 103</u>: Gukemura impaka rusange z'umurimo mu bwumvikane

Impaka rusange z'umurimo zivutse mu ifasi y'Umugenzuzi w'Umurimo zishyikirizwa uwo mugenzuzi w'umurimo.

Impaka rusange zirenze ifasi y'Umugenzuzi w'Umurimo, zitakemuwe n'Umugenzuzi w'Umurimo wo ku rwego

refers the matter to the labour inspector of the area where enterprise is located.

If the Labour Inspector of the area where an enterprise is located fails to settle the dispute due to the nature of the case or the conflict of interests, he/she refers the dispute to the Labour Inspector at the national level stating grounds to refer such a dispute.

If amicable settlement fails before a labour inspector of the area where an enterprise is located or before the Labour Inspector at the national level, the case is referred to the competent court. However, the court can decide not to receive the case after determining that steps for amicable settlement provided for in this Article have not been followed.

<u>Article 103</u>: Amicable settlement of collective labour disputes

Collective labour disputes arising in the area of a labour inspector are notified to a labour inspector.

Collective disputes extending beyond an area of a labour inspector not settled by the Labour Inspector at the national level or not

l'amiable, la partie intéressée saisit l'inspecteur du travail du ressort où l'entreprise est située.

Si l'inspecteur du travail du ressort où une entreprise est située n'arrive pas à régler le différend en raison de la nature du litige ou du conflit d'intérêts, il renvoie le différend à l'inspecteur du travail au niveau national tout en précisant les motifs de ce renvoi.

Si le règlement à l'amiable n'a pas abouti devant l'inspecteur du travail du ressort où une entreprise est située ou devant l'inspecteur du travail au niveau national, l'affaire est renvoyée devant la juridiction compétente. Toutefois, la juridiction peut décider de ne pas recevoir l'affaire après avoir constaté que les étapes de règlement prévues par le présent article n'ont pas été respectées.

<u>Article 103</u>: Règlement à l'amiable des différends de travail collectifs

Les différends de travail collectifs survenus dans un ressort d'un inspecteur du travail sont renvoyés à l'inspecteur du travail.

Les différends collectifs qui s'étendent au-delà du ressort d'un inspecteur du travail non réglés par l'inspecteur du travail au

rw'Igihugu cyangwa zitakemuwe bitewe n'imiterere yazo cyangwa kugongana kw'inyungu zishyikirizwa Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena imiterere n'imikorere by'ubugenzuzi bw'umurimo n'uburyo bwo gukemura impaka zishingiye ku murimo.

<u>Ingingo ya 104</u>: Ubuzime bw'ikirego gishingiye ku murimo

Ikirego gishingiye ku murimo kigira ubuzime nyuma y'imyaka ibiri (2) uhereye ku munsi ikibazo icyo kirego gishingiyeho cyabereyeho.

Igihe kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo kireka gukomeza kubarwa iyo:

1 º uruhande rumwe mu zifitanye ikibazo rusabwe mu nyandiko gukemura icyo kibazo;

2 º umukozi cyangwa umukoresha ashyikirije ikirego intumwa z'abakozi, umugenzuzi w'umurimo cyangwa Urukiko.

settled due to their nature or the conflict of interests, are brought before the Minister in charge of labour.

An Order of the Minister in charge of labour determines the organisation, functioning of labour inspection and procedure for labour disputes settlement.

<u>Article 104</u>: Prescription for the claim arising from work

A claim arising from work lapses after two (2) years starting from the date of the birth of the dispute giving rise to the claim.

The period referred to in Paragraph One of this Article is interrupted if:

1 º a party to the dispute is requested in writing to settle such a dispute;

2 º an employee or employer has referred the dispute to the employees' representatives, labour inspector or court.

niveau national ou non réglés en raison de leur nature ou du conflit d'intérêts sont portés au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine l'organisation, le fonctionnement de l'inspection du travail et la procédure de règlement des différends du travail.

<u>Article 104</u>: Prescription de l'action résultant du travail

Une action résultant du travail se prescrit par deux (2) ans à compter du jour de la naissance du litige qui est à l'origine de l'action.

Le délai stipulé à l'alinéa premier du présent article est interrompu lorsque :

1° l'une des parties au différend est demandée par écrit de régler ce différend ;

2° un travailleur ou un employeur a saisi les délégués du personnel, l'inspecteur du travail ou la juridiction.

UMUTWE WA IX: UBURENGANZIRA BWO GUHAGARIKA IMIRIMO NO GUFUNGA IKIGO

Ingingo ya 105: Guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo

Abakozi bafite uburenganzira bwo guhagarika imirimo n'abakoresha bakagira uburenganzira bwo gufunga ikigo mu gihe hubahirijwe ibiteganywa n'iri tegeko.

Guhagarika imirimo ku bakozi cyangwa gufunga ikigo ku mukoresha biba byemewe n'amategeko iyo hashize iminsi irenga cumi n'itanu (15) y'akazi komite nkemurampaka itaratanga umwanzuro wayo cyangwa umwanzuro ujyanye no kunga impande zifitanye impaka rusange cyangwa urubanza rwabaye itegeko bitashyizwe mu bikorwa.

Uko byagenda kose, guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bigomba kubanzirizwa n'integuza y'iminsi ine (4) y'akazi.

CHAPTER IX: RIGHT TO STRIKE AND LOCKOUT

Article 105: Strike and lockout

Employees have the right to strike and employers have the right to lock out in the respect of the provisions of this Law.

The strike for employees or lockout for an employer is legal when the arbitration committee has exceeded fifteen (15) working days without issuing its decision or the conciliation resolution on collective dispute or the court award being enforceable have not been implemented.

In any case, a strike or lockout must be preceded by a notice of four (4) working days.

CHAPITRE IX: DROIT DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

Article 105: Grève ou lock-out

Les travailleurs ont droit à la grève et les employeurs au lock-out en respectant les dispositions de la présente loi.

La grève pour les travailleurs ou le lock-out pour l'employeur sont légaux lorsqu'un délai de quinze (15) jours ouvrables s'est écoulé sans que le comité d'arbitrage ait donné sa conclusion ou l'accord de conciliation du différend collectif ou le jugement rendu ayant acquis la force exécutoire n'a pas été respecté.

Dans tous les cas, la grève ou le lock-out doit être précédé par un préavis de quatre (4) jours ouvrables.

Ingingo ya 106: Kwemeza ko guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bidakurikije amategeko

Urukiko rubifitiye ububasha ni rwo rwemeza ko guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bidakurikije amategeko.

Ingingo ya 107: Imikoranire y'umukoresha n'umukozi nyuma yo gufunga ikigo cyangwa guhagarika imirimo bikurikije amategeko

Guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bikurikije amategeko ntibigomba kugira ingaruka ku mikoranire isanzwe y'umukoresha n'umukozi mu rwego rw'akazi.

Umukoresha cyangwa umukozi ntiyemerewe gusesa amasezerano y'umurimo bitewe n'uko habayeho guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo bikurikije amategeko.

Ingingo ya 108: Ingaruka zo guhagarika imirimo kw'abakozi bidakurikije amategeko

Abakozi bahagaritse imirimo mu buryo budakurikije amategeko cyangwa inzego zihagararira abakozi zabigizemo uruhare,

Article 106: Decision on illegality of a strike or lockout

The competent court is the only competent organ to decide whether the strike or lockout is illegal.

Article 107: Employment relationship between the employer and employee after lawful strike or lockout

Lawful strike or lockout must not affect the employment relationship between the employer and employee.

An employer or an employee is not allowed to terminate employment contract as a result of lawful strike or lockout.

Article 108: Consequences of illegal strike

Employees on illegal strike or employees' organisations involved in such an illegal

Article 106: Décision sur l'illégalité de la grève ou du lock-out

La juridiction compétente est le seul organe habilité à décider si la grève ou le lock-out est illégal.

Article 107: Relation de travail entre l'employeur et le travailleur après la grève ou le lock-out légal

Une grève ou un lock-out légal ne doit pas affecter la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

Un employeur ou un travailleur ne doit pas résilier le contrat de travail en raison de la grève ou du lock-out légal.

Article 108: Conséquences de la grève illégale

Lorsque des travailleurs en grève illégale ou des organisations des travailleurs impliquées en grève illégale en sont

iyo babihamijwe n'urukiko, bibagiraho ingaruka imwe cyangwa zose muri izi zikurikira:

1 º kuriha ibyo bangije ubwabo n'ibyangiritse bibaturutseho;

2 º kudahemberwa iminsi bahagaritse imirimo mu buryo budakurikije amategeko.

strike, upon conviction, are faced with one or all of the following consequences:

1 º compensation for the damages caused by them or for which they are responsible;

2 º loss of remuneration in days of illegal strike;

reconnus coupables, ils encourent l'une ou la totalité des conséquences suivantes :

1 º réparation des dommages causés par eux-mêmes ou dont ils sont responsables ;

2 º perte de rémunération pendant les jours de grève illégale;

<u>Ingingo ya 109</u>: Ingaruka zo gufunga ikigo bidakurikije amategeko

Umukoresha ufunze ikigo mu buryo budakurikije amategeko cyangwa inzego zihagararira abakoresha zabigizemo uruhare iyo babihamijwe n'urukiko bibagiraho ingaruka imwe cyangwa nyinshi muri izi zikurikira:

1 º guhemba abakozi iminsi yabahagaritse;

2 º kwamburwa, mu gihe cy'amezi atandatu (6), uburenganzira bwo gupiganira amasoko;

3 º gusiba izina rye mu gitabo cy'amasosiyete y'ubucuruzi;

<u>Article 109</u>: Consequences of illegal lockout

An employer who illegally declares a lockout or employers' organisations involved in such an illegal lockout, upon conviction, are faced with one or all of the following consequences:

1 º to pay employees for days they were forced out of work;

2 º to be subject to withdrawal for six (6) months the right to bid for tenders;

3 º to have his/her name deleted from the register of companies

<u>Article 109</u>: Conséquences du lock-out illégal

Un employeur qui décrète un lock-out illégal ou les organisations des employeurs impliquées en lockout illégal, lorsqu'ils sont reconnus coupables, ils encourent l'une ou la totalité des conséquences suivantes:

1 º payer les salaires des jours chômés par les travailleurs;

2 º encourir la perte, pendant une période de six (6) mois, du droit d'adjudication aux marchés;

3 º radier son nom au registre des sociétés commerciales ;

4 º guhagarikirwa imirimo mu gihe gito cyagwa burundu.

Ingingo ya 110: Serivisi zidahungabanywa mu gihe cy'ihagarikwa ry'imirimo cyangwa icy'igufungwa ry'ikigo

Ihagarikwa ry'imirimo cyangwa ifungwa ry'ikigo ntibigomba gutuma serivisi zidahungabanywa zidakora.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena serivisi zidahungabanywa mu gihe cy'ihagarikwa ry'imirimo cyangwa icy'ifungwa ry'ikigo n'uburyo uburenganzira bwo guhagarika imirimo bukoreshwa muri ibyo bikorwa.

UMUTWE WA X: INZEGO Z'UMURIMO

Ingingo ya 111: Ubuyobozi bw'Umurimo

Ubuyobozi bw'Umurimo bushinzwe gutegura no gukurikirana ishyirwa mu bikorwa rya politiki n'amategeko byerekeye umurimo.

4º to have his/her business suspended temporarily or definitely

Article 110: Essential services during the strike or lockout

The strike or lockout must not interrupt the continuity of essential services.

An Order of the Minister in charge of labour determines essential services that should not be interrupted during the strike or lockout and the terms and conditions of exercising the right to strike in these services.

CHAPTER X: LABOUR ORGANS

Article 111: Labour Administration

The Labour Administration is responsible for designing and monitoring implementation of national policy and legislation governing employment.

4 º fermer ses activités à titre temporaire ou définitif.

Article 110: Services indispensables pendant la grève ou le lock-out

La grève ou le lock-out ne doit pas interrompre la continuité des services indispensables.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les services indispensables qui ne doivent pas être interrompus pendant la grève ou le lock-out et les modalités d'exercice du droit de grève dans ces services.

CHAPITRE X: ORGANES DU TRAVAIL

Article 111: Administration du travail

L'administration du travail est chargée de la conception et du suivi de la mise en œuvre de la politique nationale et de la législation relative à l'emploi.

Ingingo ya 112: Ububasha bw'Umuyobozi w'Umurimo ku byerekeye ubugenzuzi bw'umurimo

Umuyobozi w'umurimo afite ububasha nk'ubw'Umugenzuzi w'umurimo ku byerekeye ubugenzuzi bw'umurimo.

Ingingo ya 113: Ubugenzuzi bw'umurimo

Ubugenzuzi bw'Umurimo bushinzwe kugenzura iyubahirizwa ry'iri tegeko, amateka arishyira mu bikorwa, amasezerano rusange, kumenyekanisha no kujya inama mu birebana n'amategeko agenga umurimo n'ayerekeye ubwiteganyirize bw'abakozi.

Ingingo ya 114: Intumwa z'abakozi n'abasimbura bazo

Ikigo cyujuje ibisabwa kigira intumwa z'abakozi n'abasimbura bazo batorwa n'abakozi bagenzi babo.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo itora ry'intumwa z'abakozi n'abasimbura bazo rikorwa, inshingano zazo n'uburyo zizuzuza.

Article 112: Powers of the Director of Labour Administration in relation to labour inspection

The Director of Labour Administration has the same powers as the Labour Inspector in relation to labour inspection.

Article 113: Labour Inspectorate

The Labour Inspectorate is responsible for monitoring compliance with this Law, its implementing orders, collective agreements as well as awareness and providing advice on matters relating to Laws governing labour and social security.

Article 114: Employees' representatives and their alternates

An enterprise fulfilling the criteria has employees' representatives and their alternates elected by their peers.

An Order of the Minister in charge of labour determines the modalities of election of employees' representatives and their alternates, their duties and conditions for fulfilling them.

Article 112: Pouvoirs du directeur de l'administration du travail en matière d'inspection du travail

Le directeur de l'administration du travail jouit des mêmes pouvoirs que l'inspecteur du travail en matière d'inspection du travail.

Article 113: Inspection du travail

L'inspection du travail est chargée de veiller au respect de l'application de la présente loi, ses arrêtés d'application, des conventions collectives et de faire connaître les lois régissant le travail et celles relatives à la sécurité sociale et d'y apporter des conseils.

Article 114: Délégués du personnel et leurs suppléants

Une entreprise qui remplit les critères exigés doit avoir les délégués du personnel et leurs suppléants élus par leurs pairs.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités d'élection des représentants des travailleurs et leurs suppléants, leurs attributions et les conditions d'exercice de leurs attributions.

Ingingo ya 115: Ibigo byigenga bishakira abakozi akazi

Ikigo cyigenga gishakira abakozi akazi ni umuntu ku giti cye cyangwa ikigo kidashamikiye kuri Leta, gishinzwe gutanga serivisi imwe cyangwa nyinshi ku isoko ry'umurimo zikurikira:

1 º guhuza abashaka akazi n'umukoresha ariko kitinjira mu micungire y'abo bakozi;

2 º gushaka abantu bashaka akazi hagamijwe kubahuza n'umukoresha ubakeneye kandi kigakomeza kubaha inshingano no kubacunga;

3 º gutanga inama zo mu rwego rw'akazi;

4 º gutanga amahugurwa ku bashaka akazi;

5 º gutanga amakuru ajyanye n'akazi;

6 º izindi serivisi zijyanye no gushakira abakozi akazi zishobora kwemezwa na Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze, nyuma

Article 115: Private employment agencies

A private employment agency is a natural or non-government legal person, which provides one or more of the following labour market services:

1 º matching offers and applications for employment, without becoming a party to the human resource management;

2 º looking for job seekers with a view of making them available to an employer and continuing to assign then tasks and supervise them;

3 º providing advice on labour-related matters;

4 º training of jobseekers;

5 º providing job-related information;

6 º other services relating to job seeking which can be approved by the Minister in charge of labour, after consulting employees'

Article 115: Agences d'emploi privées

Une agence d'emploi privée est une personne physique ou une personne morale non-gouvernementale, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

1° rapprocher des offres et demandes d'emploi, sans devenir partie à la gestion des ressources humaines;

2° rechercher les demandeurs d'emploi dans le but de les mettre à la disposition d'un employeur qui en a besoin et continuer de leur donner des taches et les superviser;

3° fournir des conseils en matière du travail;

4° former les demandeurs d'emploi;

5° fournir les informations relatives à l'emploi;

6° d'autres services ayant trait à la recherche d'emploi, qui sont approuvés par le Ministre ayant le travail dans ses attributions après consultation des

yo kujya inama n'inzego zihagararira abakozi n'izihagararira abakoresha.

organisations and employers' organisations;

organisations des travailleurs et celles des employeurs;

Umuntu wifuza gutangiza ikigo cyigenga gishakira abakozi akazi, abisabira uruhushya rutangwa na Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze.

A person wishing to establish a private employment agency applies for an authorisation granted by the Minister in charge of labour.

Une personne qui veut créer une agence d'emploi privée demande une autorisation délivrée par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rigena uburyo ibigo byigenga bishakira abakozi akazi bishyirwaho n'imikorere yabyo.

An Order of the Minister in charge of labour determines modalities for establishment of private employment agencies and their functioning.

Un arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de création des agences d'emploi privées et leur fonctionnement.

<u>UMUTWE WA XI</u>: IMENYEKANISHA RIKORWA N'IKIGO

<u>CHAPTER XI</u>: DECLARATION MADE BY AN ENTERPRISE

<u>CHAPITRE XI</u>: DÉCLARATION FAITE PAR UNE ENTREPRISE

<u>Ingingo ya 116</u>: Imenyekanisha ry'ikigo n'abakozi

Umukoresha utangije ikigo abimenyesha mu nyandiko ubugenzuzi bw'umurimo ikigo giherereyemo. Agaragaza kandi amakuru ajyanye n'abakozi atangiranye mu gihe kitarenze ukwezi kumwe (1) nyuma yo gutangiza imirimo y'ikigo.

Umukoresha wifuza guhagarika imirimo cyangwa kwimura ikigo, abimenyesha umugenzuzi w'umurimo w'aho ikigo giherereye mu minsi cumi n'itanu (15)

<u>Article 116</u>: Declaration of an enterprise and employees

An employer who opens an enterprise declares it in writing to the labour inspectorate of his/her area. He/she also provides an initial declaration of information relating to the situation of his/her employees within one (1) month from commencement of enterprise.

An employer wishing to close business or relocate an enterprise declares it to the Labour Inspector of his/her area within

<u>Article 116</u>: Déclaration d'une entreprise et des travailleurs

Un employeur qui ouvre une entreprise en fait une déclaration écrite auprès de l'inspection du travail du ressort. Il fournit en outre une déclaration initiale des informations relatives aux travailleurs dans un délai d'un (1) mois à partir du début des activités de l'entreprise.

Un employeur qui désire fermer les activités ou déménager une entreprise en fait une déclaration auprès de l'inspecteur du travail du ressort dans un délai de quinze

mbere yo guhagarika imirimo cyangwa kwimura ikigo.

fifteen (15) days before closing business or relocating enterprise.

(15) jours avant la fermeture des activités ou du déménagement de l'entreprise.

UMUTWE WA XII: IBYAHA N'IBIHANO BYABYO, AMAKOSA YO MU RWEGO RW'UBUTEGETSI N'IBIHANO BYAYO

CHAPTER XII: OFFENCES AND THEIR PENALTIES, ADMINISTRATIVE MISCONDUCTS AND RELATED SANCTIONS

CHAPITRE XII: INFRACTIONS ET LEURS PEINES, FAUTES ADMINISTRATIVES ET LEURS SANCTIONS

ICYICIRO CYA MBERE: IBYAHA N'IBIHANO BYABYO

SECTION PREMIERE: OFFENCES AND THEIR PENALTIES

SECTION PREMIÈRE: INFRACTIONS ET LEURS PEINES

Ingingo ya 117: Ibyaha n'ibihano byerekeye imirimo ibujijwe ku mwana

Umukoresha ku giti cye, ukoresheje umwana umwe mu mirimo ibujijwe ku mwana ivugwa mu ngingo ya gatandatu (6) y'iri tegeko, aba akoze icyaha. Iyo abihamijwe n'urukiko ahanishwa igifungo kitari munsi y'imyaka ibiri (2) ariko kitarenze imyaka itanu (5) n'ihazabu y'amafaranga y'u Rwanda atari munsi y'ibihumbi magana atanu (500.000 FRW) ariko atarenze miliyoni eshanu (5.000.000 FRW) cyangwa kimwe muri ibyo bihano.

Iyo uwakoze icyaha kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo ari isosiyete, ikigo, imiryango n'amashyirahamwe bya Leta

Article 117: Offences and penalties relating to prohibited work for the child

An employer who personally subjects a child to any of the prohibited forms of work for the child referred to under Article 6 of this Law, commits an offence. Upon conviction, he/she is liable to imprisonment for a term of not less than two (2) years and not more than five (5) years and a fine of not less than five hundred thousand Rwandan francs (FRW 500,000) and not more than five million Rwandan francs (FRW 5,000,000) or one of these penalties.

If the perpetrator of an offence referred to under Paragraph One of this Article is a company, institution, public or private

Article 117: Infractions et peines relatives au travail interdit pour l'enfant

Un employeur qui personnellement emploie un enfant dans l'une des formes de travail interdites pour l'enfant prévues à l'article 6 de la présente loi, commet une infraction. Lorsqu'il en est reconnu coupable, il est passible d'un emprisonnement d'au moins deux (2) ans mais n'excédant pas cinq (5) ans et d'une amende d'au moins cinq cent mille francs rwandais (500.000 FRW) mais n'excédant pas cinq millions de francs rwandais (5.000.000 FRW) ou de l'une de ces peines.

Lorsque l'auteur de l'infraction prévue à l'alinéa premier du présent article est une société, une institution, une organisation et

cyangwa byigenga, ahanishwa gusa ihazabu ivugwa mu gika cya mbere cy' iyi ngingo yikuba incuro ebyiri (2).

Ingingo ya 118: Ibyaha n'ibihano byerekeranye no guhagarika imirimo cyangwa gufunga ikigo binyuranyije n'amategeko

Bitabangamiye ibiteganywa mu ngingo ya 108 n'iya 109 z'iri Tegeko, iyo umukoresha ari umuntu ku giti cye ufunze ikigo cyangwa abakozi bahagaritse imirimo mu buryo bunyuranyije n'amategeko, baba bakoze icyaha. Iyo babihamijwe n'urukiko bahanishwa igifungo kitari munsi y'amezi atandatu (6) n'ihazabu y'amafaranga y'u Rwanda atari munsi y'ibihumbi magana atanu (500.000 FRW) ariko atarenze miliyoni eshanu (5.000.000 FRW) cyangwa kimwe muri ibyo bihano.

Iyo uwakoze icyaha kivugwa muri iyi ngingo ari isosiyete, ikigo, imiryango n'amashyirahamwe bya Leta cyangwa byigenga, ahanishwa gusa ihazabu yikubye incuro ebyiri (2) ivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo.

organisation and association, it is only liable to a fine referred to under Paragraph One of this Article which is doubled.

Article 118: Offences and penalties relating to illegal strike or lockout

Without prejudice to provisions of Articles 108 and 109 of this Law, if the employer is a natural person who does a lockout or if employees go on strike illegally, they commit an offence. Upon conviction, they are liable to imprisonment for a term of not less than six (6) months and a fine of not less than five hundred thousand Rwandan francs (FRW 500,000) and not more than five million Rwandan francs (FRW 5,000,000) or one of these penalties.

If the perpetrator of an offence referred to under this Article is a company, institution, public or private organisation and association, it is only liable to a fine referred to under Paragraph One of this Article which is doubled.

association publiques ou privés, il est uniquement passible d'une amende prévue à l'alinéa premier du présent article qui est portée au double.

Article 118: Infractions et peines relatives à la grève ou au lock-out illégal

Sans préjudice des dispositions des articles 108 et 109 de la présente loi, lorsque l'employeur est une personne physique qui fait un lock-out ou lorsque les travailleurs font grève de façon illégale, ils commettent une infraction. Lorsqu'ils en sont reconnus coupables, ils sont passibles d'un emprisonnement d'au moins six (6) mois et d'une amende d'au moins cinq cent mille francs rwandais (500.000 FRW) mais n'excédant pas cinq millions de francs rwandais (5.000.000 FRW) ou de l'une de ces peines.

Lorsque l'auteur de l'infraction prévue au présent article est une société, une institution, une organisation et association publiques ou privées, il est uniquement passible d'une amende prévue à l'alinéa premier du présent article qui est portée au double.

Ingingo ya 119: Ibyaha n'ibihano byerekeranye n'ubuzima n'umutekano ku kazi

Iyo umukoresha ari umuntu ku giti cye cyangwa iyo ari umukozi uteje ibyago bitewe n'ububuraburyo, uburangare, ubushishozi buke, umwete muke, kudakurikiza amabwiriza cyangwa ubundi buteshuke bwose, aba akoze icyaha.

Iyo uwakoze icyaha kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo abihamijwe n'urukiko, ahanishwa igifungo kitari munsi y'amezi atandatu (6) ariko kitarenze imyaka ibiri (2) n'ihazabu y'amafaranga y'u Rwanda atari munsi y'ibihumbi magana atanu (500.000 FRW) ariko atarenze miliyoni ebyiri (2.000.000 FRW) cyangwa kimwe muri ibyo bihano.

Iyo uwakoze icyaha kivugwa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo yateje urupfu akabihamywa n'urukiko, ahanishwa igifungo kuva ku myaka ibiri (2) kugeza ku myaka itanu (5) n'ihazabu y'amafaranga y'u Rwanda kuva kuri miliyoni ebyiri (2.000.000 FRW) kugeza kuri miliyoni eshanu (5.000.000 FRW) cyangwa kimwe muri ibyo bihano.

Iyo uwakoze icyaha kivugwa muri iyi ngingo ari isosiyete, ikigo, imiryango

Article 119: Offences and penalties relating to occupational health and safety

If an employer is a natural person or an employee who, through clumsiness, carelessness, inattention, negligence, failure to observe the rules or any other lack of precaution, causes danger commits an offence.

If the perpetrator of an offence referred to under Paragraph One of this Article is convicted, he/she is liable to imprisonment for a term of not less than six (6) months and not more than two (2) years and a fine of not less than five hundred thousand Rwandan francs (FRW 500,000) and not more than two million Rwandan francs (FRW 2,000,000) or one of these penalties.

If the perpetrator of an offence referred to under Paragraph One of this Article has caused death and is convicted, he/she is liable to imprisonment for a term ranging from two (2) years to five (5) years and a fine ranging from two million Rwandan francs (FRW 2,000,000) to five million Rwandan francs (FRW 5,000,000) or one of these penalties.

If the perpetrator of an offence referred to under this Article is a company, institution,

Article 119: Infractions et peines relatives à la santé et la sécurité au travail

Lorsqu'un employeur est une personne physique ou un travailleur qui cause un danger par maladresse, imprudence, inattention, négligence, inobservation des règlements ou tout autre défaut de prévoyance commet une infraction.

Lorsque l'auteur de l'infraction prévue à l'alinéa premier du présent article en est reconnu coupable, il est passible d'un emprisonnement d'au moins six (6) mois mais n'excédant pas deux (2) ans et d'une amende d'au moins cinq cent mille francs rwandais (500.000 FRW) mais n'excédant pas deux millions de francs rwandais (2.000.000 FRW) ou de l'une de ces peines.

Lorsque l'auteur de l'infraction prévue à l'alinéa premier du présent article a causé la mort et en est reconnu coupable, il est passible d'un emprisonnement allant de deux (2) ans à cinq (5) ans et d'une amende allant de deux millions de francs rwandais (2.000.000 FRW) à cinq millions de francs rwandais (5.000.000 FRW) ou de l'une de ces peines.

Lorsque l'auteur de l'infraction prévue au présent article est une société, une

n'amashyirahamwe bya Leta cyangwa byigenga, ahanishwa gusa ihazabu ivugwa muri iyi ngingo yikubye incuro ebyiri (2).

public or private organisation and association, it is only liable to a fine referred to under this Article which is doubled.

institution, une organisation et association publiques ou privées, il est uniquement passible d'une amende prévue au présent article qui est portée au double.

ICYICIRO CYA 2: AMAKOSA YO MU RWEGO RW'UBUTEGETSI N'IBIHANO BYAYO

SECTION 2: ADMINISTRATIVE MISCONDUCT AND ITS SANCTIONS

SECTION 2: FAUTES ADMINISTRATIVES ET LEURS SANCTIONS

Ingingo ya 120: Kubangamira imikorere y'ubugenzuzi bw'umurimo

Umukoresha ubuza umugenzuzi w'umurimo kwinjira mu kigo, uwanze kumuha amakuru, utitaba ihamagarwa, cyangwa udashyira mubikorwa imyanzuro y'umugenzuzi w'umurimo, aba akoze ikosa ryo mu rwego rw'ubutegetsi. Ahanishwa ihazabu yo mu rwego rw'ubutegetsi y'amafaranga y'u Rwanda atari munsi y'ibihumbi ijana (100.000 FRW) ariko atarenze miliyoni ebyiri (2.000.000 FRW).

Uburyo bwo gushyira mu bikorwa ibihano biteganywa mu gika cya mbere cy'iyi ngingo bugenwa n'Iteka rya Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze rivugwa mu ngingo ya 103 y'iri tegeko.

Article 120: Obstructing the functioning of the labour inspectorate

An employer who refuses to allow a labour inspector to enter an enterprise, refuses to provide information with him/her, fails to report to him/her summon or implement recommendations from a labour inspector, commits an administrative misconduct. He/she is liable to an administrative fine of not less than one hundred thousand Rwandan francs (FRW 100,000) and not more than two million Rwandan francs (FRW 2,000,000).

Modalities for implementing sanctions referred to under Paragraph One of this Article are determined by an Order of the Minister in charge of labour referred to under Article 103 of this Law.

Article 120: Entraves au fonctionnement de l'inspection du travail

Un employeur qui refuse de laisser entrer l'inspecteur du travail dans une entreprise, qui refuse de lui fournir des informations, qui ne répond pas à la convocation ou qui n'applique pas des recommandations de l'inspecteur du travail, commet une faute administrative. Il est passible d'une amende administrative d'au moins cent mille francs rwandais (100.000 FRW) mais n'excédant pas deux millions de francs rwandais (2.000.000 FRW).

Les modalités d'application des sanctions prévues à l'alinéa premier du présent article sont déterminées par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions prévu à l'Article 103 de la présente loi.

Ingingo ya 121: Gufungirwa ikigo by'igihe gito

Bitabangamiye ibiteganywa mu ngingo ya 117, iya 118, iya 119 n'iya 120, mu rwego rwo kurengera inyungu rusange z'igihugu, Minisitiri ufite umurimo mu nshingano ze ashobora gufata icyemezo cyo gufunga ikigo by'igihe gito.

UMUTWE WA XIII: INGINGO ZINYURANYE, IZ'INZIBACYUHO N'IZISOZA

Ingingo ya 122: Kwishyura imishahara y'abakozi bakora imirimo y'amasoko ya Leta cyangwa iy'urwego rwigenga

Bitabangamiye ibiteganywa n'amategeko agenga amasoko ya Leta, uwatsindiye isoko rya Leta cyangwa iry'urwego rwigenga yishyura imishahara y'abakozi yakoresheje.

Iyo uwatsindiye isoko ahaye igice cy'amasezerano undi mukoresha nyir'ugutsindira isoko yishyura imishahara y'abakozi iyo uwo yahaye igice cy'amasezerano atayishyuye.

Uwatsindiye isoko mbere yo kwishyurwa amafaranga ajyanye n'imirimo yakoze agaragariza urwego rwatanze isoko ko nta

Article 121: Temporary closure of an enterprise

Without prejudice to provisions of Articles 117, 118, 119 and 120, for the purpose of preserving national interests, the Minister in charge of labour can decide a temporary closure of an enterprise.

CHAPTER XIII: MISCELLANEOUS, TRANSITIONAL, AND FINAL PROVISIONS

Article 122: Payment of salaries for employees executing public or private tenders

Without prejudice to provisions of Laws governing public procurement, a successful bidder of a public or private tender pays salaries of employees employed.

A successful bidder who sub-contracts a part of the tender to a third party is responsible for payments of employees' salaries in case the sub-contractor has not paid employees' salaries.

A successful bidder who is awarded a tender is not entitled to payments without showing to the procuring entity the proof

Article 121: Fermeture temporaire d'une entreprise

Sans préjudice des dispositions des articles 117, 118, 119 et 120, dans le cadre de préserver l'intérêt national, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut décider la fermeture temporaire d'une entreprise.

CHAPITRE XIII: DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

Article 122: Paiement des salaires des travailleurs exécutant les marchés publics ou privés

Sans préjudice des dispositions des lois régissant les marchés publics, l'attributaire du marché public ou privé doit payer les salaires des travailleurs employés.

L'attributaire du marché au premier degré qui confie à son tour une partie de ses activités au sous-traitant, est responsable du paiement des travailleurs en sous-traitance dans le cas où le sous-traitant ne l'a pas fait.

L'attributaire du marché n'a pas les droits au paiement sans avoir montré à l'entité de passation de marché la preuve qu'il s'est

mwenda ukomoka ku mishahara abereyemo abakozi yakoresheje.

Iyo uwatsindiye isoko atishyuye imishahara y'abakozi, urwego rwatanze isoko rufatira amafaranga angana n'imishahara abereyemo abo bakozi, kugeza igihe uwatsindiye isoko agaragarije ko yishyuye iyo mishahara y'abakozi yari abereyemo umwenda.

Icyakora, iyo birenze iminsi mirongo ine n'itanu (45) uwatsindiye isoko atarishyura imishahara y'abakozi, urwego rwatanze isoko rwishyura abakozi imishahara yabo ingana n'amafaranga rwafatiriye.

<u>Ingingo ya 123</u>: Amasezerano y'umurimo ariho igihe iri tegeko ritangiye gukurikizwa

Amasezerano y'umurimo yashyizweho umukono mbere y'uko iri tegeko ritangira gukurikizwa agumana agaciro kayo.

Icyakora, ingingo y'amasezerano y'umurimo inyuranyije n'iri tegeko igomba kuba yahujwe naryo mu gihe kitarenze amezi cumi n'abiri (12) uhereye igihe iri tegeko ritangiye gukurikizwa.

that he/she has paid the debt related to salaries of employees employed.

In case a successful bidder fails to pay the employees' salaries, the procuring entity retains the amount equivalent to employees' salaries, until the successful bidder proves that he/she has paid the employees.

However, if the payment is not effected by the successful bidder in a period of forty-five (45) days, the procuring entity pays the concerned employees the salaries equivalent to the amount retained.

<u>Article 123</u>: Ongoing employment contracts at the time of commencement of this Law

Employment contracts that were concluded before commencement of this Law remain valid.

However, any clause of an employment contract contrary to this Law must be in conformity with this Law within twelve (12) months from the commencement of this Law.

acquitté d'une dette découlant des salaires envers les travailleurs qu'il a employés.

Dans le cas où l'attributaire de marché ne paie pas les salaires des travailleurs, l'entité de passation de marché retient le montant équivalent aux salaires des travailleurs, jusqu'à ce qu'il prouve qu'il a dûment payé la dette aux travailleurs.

Toutefois, passé quarante-cinq (45) jours sans que l'attributaire du marché puisse payer les salaires des travailleurs, l'entité de passation de marché paie aux travailleurs concernés les salaires équivalant au montant retenu.

<u>Article 123</u>: Contrats de travail en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi

Les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent valables.

Toutefois, toute clause d'un contrat de travail contraire à la présente loi doit être harmonisée avec la présente loi dans un délai de douze (12) mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Ingingo ya 124: Ingingo izigama, ivanwaho ry'itegeko n'ingingo z'amategeko zinyuranyije n'iri tegeko

Uretse ingingo ya 163 y'Itegeko n° 13/2009 ryo ku wa 27/05/2009 rigenga umurimo mu Rwanda ishyiraho Inama y'Igihugu y'Umurimo, izindi ngingo zaryo kimwe n'izindi ngingo z'amategeko abanziriza iri kandi zinyuranyije na ryo bivanyweho.

Ingingo ya 125: Itegurwa, isuzumwa n'itorwa by'iri tegeko

Iri tegeko ryateguwe mu rurimi rw'Icyongereza, risuzumwa kandi ritorwa mu rurimi rw'Ikinyarwanda.

Ingingo ya 126: Igihe iri tegeko ritangira gukurikizwa

Iri tegeko ritangira gukurikizwa ku munsi ritangarijweho mu Igazeti ya Leta ya Repubulika y'u Rwanda.

Article 124: Saving and repealing provisions

Save Article 163 of Law n° 13/2009 of 27/05/2009 regulating labour in Rwanda establishing the National Labour Council, its other provisions as well as other prior legal provisions contrary to this Law are repealed.

Article 125: Drafting, consideration and adoption of this Law

This Law was drafted in English, considered and adopted in Ikinyarwanda.

Article 126: Commencement

This Law comes into force on the date of its publication in the Official Gazette of the Republic of Rwanda.

Article 124: Dispositions de sauvegarde et abrogatoires

À l'exception de l'article 163 de la Loi n° 13/2009 du 27/05/2009 portant réglementation du travail au Rwanda instituant le Conseil National du Travail, ses autres dispositions ainsi que toutes les dispositions légales antérieures contraires à la présente loi sont abrogées.

Article 125: Initiation, examen et adoption de la présente loi

La présente loi a été initiée en anglais, examinée et adoptée en Ikinyarwanda.

Article 126: Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel de la République du Rwanda.

Kigali, ku wa 30/08/2018

(sé)
KAGAME Paul
Perezida wa Repubulika

(sé)
Dr. Edoaurd NGIRENTE
Minisitiri w'Intebe

Bibonywe kandi bishyizweho Ikirango cya Repubulika:

(sé)
BUSINGYE Johnston
Minisitiri w'Ubutabera/Intumwa Nkuru ya Leta

Kigali, on 30/08/2018

(sé)
KAGAME Paul
President of the Republic

(sé)
Dr. Edouard NGIRENTE
Prime Minister

Seen and sealed with the Seal of the Republic:

(sé)
BUSINGYE Johnston
Minister of Justice/Attorney General

Kigali, le 30/08/2018

(sé)
KAGAME Paul
Président de la République

(sé)
Dr. Edouard NGIRENTE
Premier Ministre

Vu et scellé du Sceau de la République:

(sé)
BUSINGYE Johnston
Ministre de la Justice/Garde des Sceaux