



DSPACE

<https://dspace.org/>

Analyse critique du licenciement pour motif économique en droit burundais

Nduwimana, Didier; Sous la direction de : Dr. Frédéric Ntimarubusa

2025

UB, FSPJ

<https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/1516>

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DES SCIENCES POLITIQUES ET JURIDIQUES

MASTER EN DROIT JUDICIAIRE



**ANALYSE CRITIQUE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF
ECONOMIQUE EN DROIT BURUNDAIS**

Par :

Didier NDUWIMANA

Mémoire

présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention du Diplôme de
Master en Droit judiciaire

Sous la direction de :

Dr. Frédéric NTIMARUBUSA

Bujumbura, janvier 2025

=====

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY

Président du jury : Pr. Michel MASABO

Directeur de mémoire : Dr. Frédéric NTIMARUBUSA

Secrétaire : Dr. Calliste NIZANA

=====

DEDICACE

A notre regretté père,

A notre courageuse mère pour son soutien indéfectible,

A nos frères et sœurs,

A la famille Jean GACANYI,

A notre oncle Adélin BARANDEREKA.

=====

REMERCIEMENTS

Au seuil de ce travail, il nous est agréable d'adresser nos sincères remerciements à tous les professeurs de la Faculté des sciences politiques et juridiques pour les connaissances juridiques qu'ils nous ont fournis.

Qu'il nous soit particulièrement permis de diriger nos sentiments de reconnaissance, de gratitude et de haute estime à l'endroit du professeur Frédéric NTIMARUBUSA, qui a consciencieusement dirigé ce travail malgré ses multiples occupations. Ce travail fut d'autant plus agréable grâce à ses conseils, encouragements et son soutien tout au long de mes recherches. Puis, nos discussions, toujours stimulantes, sur mes travaux de recherche ; mais aussi, toute l'énergie que je devais parfois déployer pour le convaincre de la pertinence de certaines de mes approches ou analyses, tout cela pour me permettre finalement d'enrichir mon argumentation et je l'en remercie vivement ici.

Je suis également reconnaissant envers le juge au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura en la personne de Désiré MANIRAKIZA qui m'a donné beaucoup des conseils et des orientations en rapport avec mon sujet.

En outre, parce qu'un travail de mémoire empiète forcément sur la vie privée, j'aimerais remercier bien sûr ma famille et tout particulièrement mesdames Irène MBAZUMUTIMA, Francine KAZE et monsieur Doris MANIRAMBONA qui m'ont inlassablement soutenu matériellement et moralement ; qu'ils trouvent ici l'aboutissement de leur soutien et croire à nos sentiments de vive gratitude.

A tous et à chacun, pour la contribution respective, nous réitérons notre profonde reconnaissance.

RESUME

Parmi de nombreux problèmes sociaux qui se posent aujourd'hui, celui de l'emploi est à coup sûr un de ceux qui se posent avec beaucoup plus d'acuité.

Les employeurs restent soucieux des impératifs économiques de leurs entreprises et relèguent au second plan les exigences sociales et humaines.

Le droit du travail devient donc un terrain d'une constante opposition entre l'économie et le social avec comme aboutissement le licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour motif économique en droit burundais est un licenciement pour des raisons économiques tel que stipulé par l'article 136 du code du travail.

Les raisons économiques pouvant être à la base du licenciement pour motif économique sont notamment les mutations technologiques, la transformation ou la modification des contrats de travail, la réorganisation économique et technique de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité, mais aussi les difficultés ou autres causes économiques.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de faire fonctionner son entreprise suite à une situation financière difficile, il peut décider de réorganiser son entreprise en diminuant les employés afin de faire face à la concurrence ou pour s'adapter à la nouvelle technologie.

Cependant, sous peine d'un licenciement abusif, l'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique doit se soumettre aux exigences procédurales telles que la consultation des représentants du personnel, la notification du projet de licenciement à l'inspection du travail, mais aussi le respect de l'ordre des départs.

Il est à signaler que la relation entre employeur et le travailleur après le licenciement reste maintenue. De cela, le travailleur licencié pour des raisons économiques conserve pendant un an la priorité d'embauche dans l'entreprise dans la même catégorie d'emploi.

En définitive, la violation de la procédure de licenciement pour motif économique étant constitutive d'une faute susceptible d'une réparation de la part de l'employeur, cette réparation est conçue sous deux formes à savoir la réintégration qui est une réparation en nature et l'indemnisation qui constitue une réparation par équivalent.

Mots clés : Licenciement économique, travail, analyse, travailleur, employeur, procédure.

=====

ABSTRACT

Among the many social problems that arise today, that of employment is certainly one of those that is much more acute.

Employers remain concerned about the economic imperatives of their companies and relegate social and human requirements to the background.

Labor law therefore becomes a terrain of constant opposition between the economy and social issues, resulting in dismissal for economic reasons.

Dismissal for economic reasons in Burundian law is dismissal for economic reasons as stipulated by article 136 of the labor code.

The economic reasons that may be the basis for dismissal for economic reasons include technological changes, the transformation or modification of employment contracts, the economic and technical reorganization of the company to safeguard its competitiveness, but also difficulties or other causes economic.

When the employer is unable to operate his business following a difficult financial situation, he may decide to reorganize his business by reducing employees in order to face competition or to adapt to new technology.

However, under penalty of unfair dismissal, the employer who is considering dismissal for economic reasons must submit to procedural requirements such as consulting staff representatives, notifying the proposed dismissal to the labor inspectorate, but also respecting the order of departures.

It should be noted that the relationship between employer and worker after dismissal remains maintained. Therefore, the worker dismissed for economic reasons retains hiring priority in the company in the same job category for one year.

Ultimately, the violation of the dismissal procedure for economic reasons constitutes a fault capable of compensation on the part of the employer, this compensation is designed in two forms, namely reinstatement which is compensation in kind and compensation which constitutes reparation by equivalent.

Key words: Economic dismissal, work, analysis, worker, employer, procedure.

=====

TABLE DES MATIERES

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY.....	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
RESUME.....	iv
ABSTRACT.....	v
TABLE DES MATIERES	vi
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	ix
AVANT-PROPOS.....	x
INTRODUCTION GENERALE	1
1. Choix et intérêt du sujet	3
2. L'état de la question dans la littérature	4
3. Problématique	9
4. Questions de recherche	10
5. Formulation des objectifs et hypothèses de la recherche	10
6. Approche méthodologique	11
7. Plan de travail.....	11
CHAPITRE 1^{er} : LA NOTION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE .	12
Section 1 ^{ère} : Définition du licenciement	12
§1 ^{er} . Licenciement et les autres formes de résiliation du contrat de travail	13
A. Le licenciement et la démission du travailleur.....	13
B. Le licenciement et la résiliation judiciaire du contrat de travail	15
§2. La modification du contrat de travail.....	17
§3. La rupture conventionnelle	18
Section 2 : Différentes formes de licenciement	20
§1 ^{er} . Licenciement pour faute lourde du travailleur.....	20
§2. Licenciement de droit commun.....	23
A. Inaptitude du travailleur	23
I. Inaptitude physique.....	23
II. Inaptitude professionnelle du travailleur	24

=====	
B. Licenciement pour cause économique ou technique de l'entreprise	25
Section 3 : Licenciement pour motif économique et licenciement pour motif non économique	25
§1 ^{er} . Relativité de la notion du licenciement pour motif économique	25
§2. Critères de distinction entre les licenciements pour motif économique et les licenciements pour motif non économique	26
A. Le motif économique	27
B. Concours d'un motif économique et d'un motif personnel.....	29
§3. Divergence entre le licenciement collectif et le licenciement individuel	30
Conclusion du premier chapitre	32
CHAPITRE II : LES CAUSES DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE..	33
Section 1 ^{ère} : Les causes du licenciement collectif.....	33
§1 ^{er} . Les difficultés économiques.....	34
§2. La restructuration et la réorganisation de l'entreprise	37
§3. Les mutations technologiques	44
§4. La cessation d'activité.....	46
Section 2 : Les causes du licenciement individuel pour motif économique	47
§1 ^{er} . La suppression de poste	47
§2. La transformation d'emploi	50
Conclusion du deuxième chapitre	52
CHAPITRE III : LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE PROPREMENT DITE.....	53
Section 1 ^{ère} : La procédure du licenciement collectif.....	53
§1 ^{er} . L'information et la consultation des représentants du personnel.....	53
§2. La notification du licenciement aux intéressés	56
A. La notification à l'administration.....	56
B. La notification aux salariés.....	58
§3. Les ordres des départs en cas du licenciement collectif.....	59
Section 2 : Procédure de licenciement individuel pour motif économique	63
§1 ^{er} . La convocation du salarié	64
§2. L'entretien préalable	65

=====	
§3. La notification du licenciement.....	66
Section 3 : Des critiques sur le licenciement pour motif économique.....	70
§1. Critiques sur la définition ainsi que les causes du licenciement pour motif économique.....	70
§2. Critiques sur la procédure du licenciement pour motif économique	72
Conclusion du troisième chapitre.....	74
CONCLUSION GENERALE	75
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	79

=====

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

§	: Paragraphe
AA	: Année Académique
AG	: Assurance Générale
al.	: Alinéa
art.	: Article
BOB	: Bulletin Officiel du Burundi
CCL III	: Code Civil Livre III
CCINT	: Convention Collective Interprofessionnelle Nationale du Travail
CDD	: Contrat de Travail à Durée Déterminée
CDI	: Contrat de Travail à Durée Indéterminée
CIT	: Conférence International du Travail
CRS	: Catholic Relief Services
CT	: Code du Travail
CSP	: Contrat de Sécurisation Professionnelle
D.I	: Dommages et Intérêts
DREETS	: Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
éd.	: édition
Ibidem	: même auteur, même ouvrage, même page
Idem	: même auteur, même ouvrage, page différent
LGDJ	: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
N°	: numéro
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
Op. Cit	: Operecitato (ouvrage déjà cité)
p.	: Page
RS	: Rôle sociale
RSA	: Rôle sociale en appel
RTC	: Rôle en toutes chambres réunies
v	: volume

AVANT-PROPOS

Le licenciement pour motif économique est celui qui fait suite, soit à une conjoncture économique généralisée, soit aux nécessités de restructurer l'entreprise ou réorganiser techniquement l'entreprise¹.

Selon la procédure préalable, l'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques doit préalablement en informer par écrit le représentant du personnel au conseil d'entreprise, les représentants syndicaux ou à défaut les représentants des travailleurs pour entendre leurs avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre².

Il est utile que le licenciement soit précédé par un préavis à donner au travailleur pour lui permettre de mieux préparer son départ. Aussi, les critères à prendre en compte sur l'ordre de départ doivent être respectés pour éviter les abus du licenciement³. Certes, seront licenciés en premier lieu les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitude professionnelles, les travailleurs moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié, selon l'âge et les charges familiales⁴.

En définitive, il sera question de savoir la relation entre employeur et le travailleur après le licenciement. De cela, le travailleur licencié pour des raisons économiques conserve pendant un an la priorité d'embauche dans l'entreprise dans la même catégorie d'emploi⁵. Cette priorité de réembauche pourrait être limitée à cette période déterminée⁶. Il est tenu également de communiquer à l'employeur tout changement de son adresse après son départ de l'établissement. En cas de vacances d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par la lettre recommandée, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans un délai de quinze jours suivant la date d'expédition de la lettre, à l'expiration duquel il perd le droit de priorité d'embauche.⁷

.

¹ <https://connaistesdroits.wixsite.com>, consulté le 14 juin 2024 à 13h 45 minutes.

² Article 167 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020.

³ Article 169 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020.

⁴ Article 24 de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail du 03 avril 1980.

⁵ Article 173 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, B.O.B.n°11/2020.

⁶ Conférence internationale du travail, cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, rapport V, 68^{ème} session, 1982, p.82.

⁷ <https://connaistesdroits.wixsite.com>, consulté le 14 juin 2024 à 13h 45 minutes.

INTRODUCTION GENERALE

Le travail humain et les problèmes qu'il pose sont au cœur de l'évolution du monde⁸. La réalité de tous les jours est pleine de conflits (individuels ou collectifs) surgissant à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. Il est unanimement admis que le droit du travail est orienté dans le sens de la protection des intérêts des travailleurs⁹.

Cependant, cette protection ne peut pas toujours trouver à s'exercer. En effet, elle connaît des limites qui sont posées par des raisons d'organisation technique et surtout des nécessités économiques inhérentes à l'entreprise. L'efficacité et la rentabilité progressive de toute entreprise constituent une de ses préoccupations majeures tout au long de sa vie. Dans son activité, le souhait du progrès et d'innovation dominant tandis que la chute reste accidentelle d'une part et l'assainissement stable des rapports entre l'employeur et ses subordonnés demeure à désirer d'autre part.

Les employeurs restent soucieux des impératifs économiques de leur entreprise et relèguent au second plan les exigences sociales et humaines. Le droit du travail devient donc un terrain d'une constante opposition entre l'économie et le social¹⁰. Cette circonstance est particulièrement frappante pour celui qui est chargé d'appliquer le droit du travail parce que cette opposition se retrouve dans presque totalité de cas pratiques qui lui sont soumis.

Nous nous proposons d'analyser dans ce travail le licenciement pour motif économique au Burundi. Le droit social en matière du travail organise beaucoup des cas qui touchent la vie du travailleur et l'organisation d'une entreprise. Pour y arriver, les lois sont mises en place enfin d'éclaircir ces cas qui surviennent au cours de la carrière du travailleur et de la vie de l'entreprise. Alors que certains cherchent le travail, d'autres sont licenciés pour tel ou tel autre motif. En un seul mot, certains motifs sont mêmes défavorables à eux et ne relèvent pas de leur volonté. L'un d'entre eux s'appelle : « *licenciement pour motif économique* ».

⁸ M. PANAYOTOPOULOS, *Le contrôle judiciaire du licenciement dans le droit des pays membres de la communauté économique européenne et celui de la Grèce*, Paris, Librairie générale de droit et de la jurisprudence, 20 rue, Soufflot, 1969, p.2.

⁹ E. MATEGEKO, *De la procédure de licenciement collectif en droit burundais*, Mémoire de licence, Université du Burundi, Faculté de droit, Bujumbura, avril, 2014, p.1.

¹⁰ *Idem*, p.2.

=====

Toutefois, avant d'analyser le licenciement pour motif économique, retenons tout d'abord que le licenciement en soi est le fait de rompre le contrat du travail à durée indéterminée de la part de l'employeur¹¹.

Le licenciement pour motif économique à la différence du licenciement pour motif personnel, ne résulte pas du motif inhérent à la personne du salarié mais de la situation de l'entreprise. Ce licenciement peut être individuel ou collectif et est prononcé par l'employeur.

Pour ce qui est de la définition du licenciement pour motif économique, le code du travail burundais et la convention collective interprofessionnelle nationale du travail sont muets.

Nous trouvons la définition du licenciement pour motif économique dans le code du travail français en son article L.1233-3 qui dispose que: « *Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment*¹² :

- *à des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés ;*
- *à des mutations technologiques ;*
- *à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;*
- *à la cessation d'activité de l'entreprise.»*

De cela, le licenciement pour motif économique est prévu par le code du travail burundais en vigueur dans ses articles 167 jusqu'à 174 et à l'article 24 de la convention collective interprofessionnelle du 03 avril 1980. Cela étant, ce code reste muet sur beaucoup d'éléments quant à la procédure et sur la définition en cette matière qui devrait être bien réglementée comme dans d'autres pays par exemple à la France où tout un régime juridique est consacré.

¹¹ Article 131 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

¹² Article L.1233-3 du Code du travail français.

1. Choix et intérêt du sujet

Le choix du sujet de ce mémoire intitulé « *Analyse Critique du licenciement pour motif économique en droit burundais* » n'est pas venu du hasard, il est motivé par la multiplication de la situation en matière du licenciement pour motif économique au Burundi.

L'intérêt du sujet se justifie dans le cadre scientifique, académique voire social, plus particulièrement pour les entreprises burundaises et juridictions du travail. Il n'a besoin d'être juriste pour percevoir que le contrat constitue l'un des rouages de la vie en société. La vie des individus est tissée sur les contrats. Pour se vêtir, se procurer des ressources, se distraire, se déplacer, se faire soigner ; chaque personne conclut à intervalles plus ou moins rapprochés des contrats variés : vente, contrat de travail, de transport, d'assurance, etc. et il arrive un moment donné où ce contrat peut prendre fin d'une manière ou d'une autre suivant une cause s'y référant. Toutes les parties peuvent y mettre fin ; mais pour ce qui est de notre cas, c'est l'employeur qui prend cette initiative pour licencier un travailleur dans la mesure où la cause économique frappe son entreprise. Il sera donc amené à appliquer une procédure qui est légale, mais laquelle ?

Le code du travail burundais en vigueur organise le licenciement pour motif économique dans ses articles 167 jusqu'à 174 et à l'article 24 de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail du 03 avril 1980.

Mais, le législateur burundais s'est limité et n'est pas clair en cette matière, nous allons donc mener une analyse pour l'enrichissement de notre travail en critiquant le code du travail du Burundi, la convention collective interprofessionnelle, certaines ordonnances et décrets qui régissent cette matière.

Cette analyse va chercher à compléter certains cas flous qui se trouvent dans le code du travail burundais et dans la convention collective interprofessionnelle du 03 avril 1980. Cette approche nous permet de savoir quelles sont les innovations que nous pouvons proposer dans le système juridique burundais.

Il paraît évident de se poser des questions et de chercher des pistes des solutions aux difficultés que le droit burundais connaît en matière de licenciement pour motif économique. Dans cette dynamique, nous allons essayer de réfléchir sur les mécanismes à mettre en place pour rendre ce genre de licenciement plus précis et complet.

2. L'état de la question dans la littérature

Le licenciement pour motif économique trouve sa place en matière sociale et ce dernier est prévu par le code burundais du travail et la convention collective interprofessionnelle nationale du travail.

Vu les difficultés que l'entreprise traverse, la solution pour l'employeur est de licencier le(s) salarié(s) pour pouvoir réorganiser son entreprise. Pour y arriver, l'employeur doit bien réfléchir à l'avance à la façon dont il doit s'y prendre préalablement avec son ou ses salariés qu'il compte mettre à la porte.

Le licenciement pour motif économique diffère des autres modes de rupture du contrat de travail. Ce licenciement est une procédure spécifique prévue dans de nombreuses législations du travail à travers le monde. Il jouit des certaines particularités comme : le motif économique, une procédure spécifique, les critères de sélection des personnes à licencier, des indemnités spécifiques et l'obligation des réclamations¹³.

Pendant le Covid-19 par exemple, en raison des mesures prises par les autorités de restreindre ou de fermer certaines activités à titre temporaire, ou de la chute de la consommation, certains employeurs ont été finalement contraints de réduire la taille de leurs effectifs et de procéder au licenciement de certains employés et cela s'est passé au Burundi¹⁴. Cette prérogative lui est reconnue par la législation en la matière¹⁵.

¹³ C- B, Olivier, *Analyse comparative du licenciement pour motif économique en droits burundais et français*, Master en droit des affaires, Université Lumière de Bujumbura, Bujumbura, juin 2024, p.22.

¹⁴ Association des employeurs au Burundi, *Gestion des lieux de travail en période de COVID-19*, P.26.

¹⁵ F. MBAZUMUTIMA, *De la procédure du licenciement collectif en droit burundais, cas du COTEBU*, Mémoire de licence, Université du Burundi, Faculté de droit, Bujumbura, février 2017, p.1.

=====

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié se trouve protégé par les dispositions légales et conventionnelles. Le problème se pose sur l'ordre de départ. Les dispositions contenues dans la convention collective montrent l'établissement, les règles générales relatives à l'ordre du licenciement en cas de licenciement pour motif économique, compte tenu de la qualification de l'emploi concerné et aptitude professionnelle, l'ancienneté des services, âge ainsi que des charges familiales¹⁶. Dans ce cas, la méconnaissance par l'employeur de l'ordre des départs rend le licenciement abusif.

Une solution efficace du problème des licenciements ne peut intervenir que dans le cadre d'une politique économique et sociale gouvernementale. Puisqu'on ne peut pas éviter le fait du licenciement, la seule solution consiste à s'efforcer d'adoucir ses conséquences.

Le licenciement n'est point négligeable. Il s'agit de veiller à ce que le salarié bénéficie des garanties légales et conventionnelles. Il s'agit également de préserver une certaine sécurité dans l'emploi en rappelant constamment qu'à côté des impératifs économiques, il existe des exigences sociales et humaines dont la satisfaction est autant nécessaire au bien-être de la société.

Les difficultés économiques constituent le point d'entrée évident pour ouvrir une telle procédure. Pourtant, le champ du licenciement pour motif économique est plus large.

Le motif économique peut être d'ordre structurel (interne à l'entreprise) ou conjoncturel (externe à l'entreprise). Le motif économique est d'abord celui qui n'est pas inhérent à la personne du travailleur, qui lui est donc extérieur; ce qui de manière négative exclut le motif disciplinaire, l'inaptitude physique ou professionnelle¹⁷.

Au sens de la loi, constitue en effet un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi¹⁸.

¹⁶ Article 169 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *in B.O.B.* n°11/2020.

¹⁷ E. MATEGEKO, *op.cit.*, p.4.

¹⁸ Article 136, al.2 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *in B.O.B.* n°11/2020.

=====

Dans le licenciement individuel pour motif économique au contraire; Comme pour tout licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable afin de lui exposer les motifs de la mesure appropriée à prendre. Au cours de cet entretien, il doit lui proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). S'il n'a pas pu le reclasser, il lui notifie son licenciement.

Il est vivement recommandé d'indiquer le motif économique amenant à la procédure de licenciement envisagé dès la lettre de convocation à entretien préalable¹⁹.

En effet, si tel n'est pas le cas et que le salarié accepte rapidement le CSP, avant l'envoi de la lettre de licenciement à titre conservatoire, la jurisprudence considère que le salarié n'a pas été informé du motif économique et juge dans ce cas la rupture du contrat comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il est opportun d'analyser un motif économique du licenciement²⁰.

Certes, le licenciement économique d'un salarié est par nature une rupture du contrat de travail décidé par l'employeur mais pour des raisons qui ne tiennent pas à la personne du salarié²¹.

Cependant, le ou les motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement peuvent trouver leur origine dans une décision de l'employeur qui se révèle malheureuse voire désastreuse pour l'avenir de l'entreprise.

Avec la mondialisation technologique, les entreprises ouvertes sur le marché sont toujours en concurrence. Les employeurs ou les investisseurs sont libres d'apprécier l'opportunité de se restructurer leurs entreprises pour sauvegarder sa compétitivité. La solution face à cette situation et la réduction du personnel les moins qualifiés qui ne répondent pas aux exigences techniques.

L'attention des juges s'est concentrée sur les conséquences de la restructuration au travers notamment la notion de reclassement et, aujourd'hui, sur les « *moyens financiers* » dont dispose l'entreprise²².

¹⁹ <https://www.google.com/search?q=Aur%C3%A9rie+Arnaud&oq=Aur%C3%A9rie+Arnaud&aqs=chrome..69i571>. Consulté le 10 novembre 2024 à 9h 45 minutes.

²⁰ J. PELISSIER, *Le nouveau droit du licenciement*, édition Sirey, 1977, p.23.

²¹ N. SOUBEYRAND, *Le licenciement économique, Droit du travail et social*, 104 rue du Président E. Herriot 69219 LYON CEDEX 02, p.1. Disponible en ligne sur <https://consultation.avocat.fr/blog/nicolas-soubeyrand/?urlname=nicolas-soubeyrand&has-filters=&datemax=16112024&datemin=1611>. Consulté le 25 octobre 2024 à 10h15 minutes.

=====

La jurisprudence soulève d'importantes problématiques juridiques et remet en cause l'intérêt même de la notion de sauvegarde de compétitivité, les licenciements pour motif économique étant réservés aux entreprises confrontées à de graves difficultés économiques.

Dans certains pays comme la France par exemple, le droit du travail est traditionnellement conçu comme un outil se destinant à préserver aux mieux les intérêts des salariés. En période de crise économique, il constitue également un ultime rempart contre l'accroissement exponentiel du nombre de demandeurs d'emplois. L'Etat français n'est aujourd'hui plus en mesure de porter les salariés privés d'emplois, pas plus qu'il ne dispose des moyens nécessaires au financement de leur reclassement.

Au-delà de cette problématique sociale, cette législation vise aussi à préserver l'économie nationale en transférant une partie des charges anciennement dévolues à l'Etat, aux entreprises du secteur privé et en évitant un nombre massif de délocalisations.

Cette vision « *protectionniste* » de ce système juridique s'accommode mal des contraintes liées à la mondialisation²³. La multiplication des groupes de dimension internationale intervenant sur un marché mondial et confrontée à la concurrence d'entreprises soumises à une législation sociale beaucoup moins contraignante porte atteinte à la compétitivité de leurs entreprises et dissuade les investisseurs étrangers d'intervenir sur leurs marchés. Le Code du travail peine pourtant à évoluer en ce domaine. Le législateur français n'est jamais parvenu à revenir sur la rédaction initiale de l'article L.1233-3 qui, à travers le motif des licenciements susceptibles d'en découler, limite les restructurations d'entreprise aux « *difficultés économiques ou mutations technologiques* ».

Ces dispositions ont par la suite été complétées par celles résultant de la loi dite « *de modernisation sociale* » précisant que « *lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure est nulle et de nul effet, il prononce la nullité du licenciement et ordonne à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail*²⁴ ».

²² R. DUPIRE, *L'évolution attendue de la jurisprudence sur le motif économique du licenciement*, Edition sociale N° 45, 6 novembre 2012, p.1.

²³ *Idem*, p.2.

²⁴ *Idem*, p.3.

=====

En l'état de la jurisprudence, de quelles possibilités dispose un employeur souhaitant procéder à une restructuration sur le fondement d'une nécessaire sauvegarde de sa compétitivité ? Il lui est juridiquement et pratiquement impossible d'évaluer le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre. Le risque de voir le projet de restructuration suspendu, voire annulé, le contraint dès lors à éviter de procéder à tout licenciement. Dans ces conditions, l'aboutissement de la jurisprudence actuelle de la chambre sociale est d'obliger les employeurs à concevoir toujours plus de mesures visant à éviter les licenciements en cas de suppression de postes de travail. Mais, cela ne revient-t-il pas alors à considérer que la notion de sauvegarde de la compétitivité est exclusive de tout licenciement ?

Ainsi, seuls les motifs visés à l'article L.1233-3 du code du travail français pourraient encore permettre la mise en œuvre de licenciement, à savoir les difficultés économiques avérées ou les mutations technologiques.

Il en résulte qu'un employeur supprimant des postes de travail serait tenu de « *porter* » les salariés privés d'emplois jusqu'à ce que leur reclassement ait été rendu possible au sein du groupe en France ou à l'étranger, le cas échéant après leur avoir offert les formations professionnelles nécessaires.

L'évolution de la jurisprudence applicable en matière de sauvegarde de la compétitivité pourrait lui rendre toute sa portée. Cette évolution attendue de la jurisprudence devrait également s'accompagner d'une évolution des règles applicables en matière de modification du contrat de travail. Restructurer, supprimer des postes de travail, n'autorise pas nécessairement à licencier. Contraints de trouver des alternatives aux licenciements, notamment au travers d'une adaptation de l'emploi et d'une plus grande mobilité des salariés, les employeurs devront être protégés du risque de voir les salariés refuser systématiquement les offres qui leurs sont faites. Ou, en d'autres termes, de sanctionner leur refus manifestement abusif²⁵.

²⁵ R. DUPIRE, *op.cit.*, p.16.

3. Problématique

Le législateur burundais a essayé de résoudre les problèmes posés par le licenciement pour motif économique en prévoyant une série de procédures à respecter car ce licenciement présente des problèmes cruciaux fondés sur un aspect social et économique. C'est-à-dire l'intérêt de l'entreprise et la vie du travailleur.

Le licenciement conçoit comme une situation malheureuse dans la société. D'ailleurs, les personnes licenciées sont presque déprimées car ils pensent notamment au chômage, à la scolarisation des enfants, à l'alimentation, bref à la vie familiale après le départ à l'emploi.

Les travailleurs sont priés de ne pas rompre le lien de subordination avec ses employeurs. Mais, malheureusement, la situation change par le biais des difficultés économiques à tel point que les travailleurs peuvent être licenciés pour des raisons qui ne sont pas inhérentes aux salariés mais à la santé économique de l'entreprise qui l'emploie, qui peut tenir le plus souvent à des difficultés économiques mais aussi à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise²⁶.

En effet, le risque de perdre son emploi est sans doute le plus grave de ceux qui pèsent sur le travailleur et qui expliquent le sentiment d'insécurité dont il est affecté. Cette perte entraîne celle du salaire et condamne le travailleur à la misère s'il ne trouve rapidement où se réembaucher.

L'emploi est donc un des éléments essentiels de la production, il constitue en même temps la base principale de la distribution des revenus nationaux qui déterminent d'une manière directe les conditions matérielles d'existence des individus et des familles ; c'est-à-dire que le problème d'emploi ne peut être résolu qu'en conjuguant étroitement le point de vue économique et le point de vue social²⁷.

La stabilité du lien contractuel entre l'employeur et le travailleur est donc un des soucis primordiaux du droit du travail. C'est pourquoi le législateur encourage les employeurs d'opérer le licenciement dans le respect de la procédure pour éviter des abus du licenciement. En cas de litige, la loi est un mode préféré pour régler les conflits individuels ou collectifs du travail.

²⁶ Article 136 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

²⁷ E. MATEGEKO, *op.cit.*, p.1.

4. Questions de recherche

Nous sommes amenés en vue de guider notre analyse critique, à poser des questions de recherche suivantes:

❖ Les questions principales :

- Les entreprises burundaises connaissent-elles des cas de licenciement pour motif économique?
- Peut-on contester un licenciement économique fondé sur des difficultés économiques réelles?

❖ Les questions secondaires :

- Qu'est ce qui caractérise le licenciement pour motif économique dans une entreprise ?
- Face au licenciement pour motif économique, quelle est la procédure à suivre?
- En cas d'ambiguïté sur des dispositions se trouvant dans le code du travail quelle est la jurisprudence utilisée pour faire face à ce vide juridique?

5. Formulation des objectifs et hypothèses de la recherche

L'hypothèse est considérée comme une proposition de réponse à la question posée. La réponse provisoire donnée à la question centrale, formulée ici sous forme d'hypothèse à vérifier, est que *« le licenciement pour motif économique au Burundi est contestable lorsque la procédure prévue par la loi n'a pas été respectée »*.

Nous allons nous fixer sur deux objectifs dans ce travail :

- Connaître le licenciement pour motif économique et la procédure suivie en cas dudit licenciement en droit burundais.
- Proposer des innovations dans le système juridique burundais en cette matière.

Ces hypothèses ci-haut évoquées, pourraient être confirmées, infirmées ou nuancées après le développement du travail.

6. Approche méthodologique

Pour traiter ce sujet, la première démarche sera purement documentaire. En effet, Nous allons exploiter les textes légaux, les décisions de jurisprudence relative à cette matière et la doctrine. Ensuite, nous allons procéder à l'approche qualitative qui va nous permettre à l'aide des entretiens que nous allons mener auprès des juges du tribunal du travail, du personnel de l'inspection générale du travail et certains employeurs pour mettre en relief la théorie et la pratique.

Nos entretiens vont nous aider à savoir beaucoup plus sur la gestion de ce licenciement pour motif économique et surtout les textes de lois que nous allons à consulter.

Notre cas porte sur une analyse critique du licenciement pour motif économique en droit burundais. Pour avoir des éclaircissements sur le licenciement pour motif économique, nous allons nous concentrer d'abord sur la loi qui régit cette matière au Burundi.

Dans cette perspective, nous allons analyser les dispositions du code du travail burundais dans ses articles 167 et suivants, ainsi que l'article 24 de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail du 03 avril 1980. Ces textes seront complétés par la jurisprudence et la doctrine. C'est également grâce à cette méthode que la loi, la jurisprudence, les doctrines et les conventions seront analysées et critiquées.

Concernant le contexte du sujet, nous avons cadré notre recherche au sein du territoire burundais.

7. Plan de travail

Mise à part l'introduction et la conclusion générale, notre étude sera articulée sur trois chapitres : Le premier chapitre porte sur la notion du licenciement pour motif économique, le second chapitre s'articulera sur les causes du licenciement pour motif économique et le troisième chapitre sera centré sur la procédure du licenciement pour motif économique proprement dite.

=====

CHAPITRE 1^{er} : LA NOTION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Comme toute chose vivante peut s'éteindre et cesser d'exister, toute relation entre les humains s'arrête aussi à un moment donné. La vie professionnelle lie les travailleurs à leurs employeurs grâce à un contrat de travail. Cette relation n'est pas aussi éternelle. Elle peut arriver un moment où l'employeur décide de mettre fin à ce contrat de travail ; c'est-à-dire qu'il rompt les relations qui le lient à son travailleur. Cette rupture est traduite par le terme « *licenciement* ». Elle est bien évidemment provoquée par différentes causes que nous verrons plus tard dans les détails.

La notion de licenciement pourrait donc être conçue comme résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée²⁸. C'est en effet dans ce dernier type de contrat qu'il convient à l'origine de se placer. Son système de sanction est fondé sur l'application de la théorie de l'abus de droit. Quant à l'abus de droit de résiliation unilatérale du contrat, l'analyse contractuelle du licenciement paraît commander la réparation du préjudice subi par le salarié ou par l'employeur. Mais, dans la majorité des hypothèses, l'employeur, s'il conserve bien le droit de licencier, doit néanmoins justifier le licenciement et respecter une procédure préalable²⁹.

Nous examinerons en trois sections la définition du licenciement, les formes du licenciement ainsi que le licenciement pour motif économique et licenciement pour motif non économique.

Section 1^{ère} : Définition du licenciement

Le terme licenciement est très fréquemment utilisé dans le langage courant mais la doctrine préfère l'expression « *résiliation du contrat par l'employeur* ». L'expression résiliation unilatérale s'entend d'un contractant lié par un contrat successif qui fait une déclaration de volonté à son cocontractant par laquelle il exprime le désir de ne plus être lié par ce contrat ; alors que le licenciement donne l'image d'un chef d'entreprise qui, par son fait interdit à un des salariés l'accès au lieu du travail³⁰.

D'après PANAYOTOPOULOS, la notion de licenciement appartient au langage juridique de l'entreprise alors que la résiliation unilatérale du contrat à l'initiative de l'employeur est un concept du droit civil classique.

²⁸ J.C. JAVILLIER, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 1978, p. 246.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ S. NKENGURUTSE, *Le licenciement collectif en droit burundais*, Mémoire de licence, Université du Burundi, Faculté de droit, Bujumbura, 1982, p. 1.

=====

Selon Laurence FIN-LANGER, le licenciement est un acte unilatéral par lequel l'employeur manifeste sa volonté de mettre fin à un contrat à durée indéterminée après la période d'essai.

Quant au dictionnaire du lexique juridique, le licenciement est une mesure par laquelle un employeur agissant d'une manière unilatérale met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié.

§1^{er}. Licenciement et les autres formes de résiliation du contrat de travail

Hormis le licenciement, il existe d'autres formes de rupture du contrat de travail, nous examinons ci-dessous : la démission du travail (A) et la résiliation judiciaire du contrat de travail (B).

A. Le licenciement et la démission du travailleur

A défaut d'acte de volonté de l'employeur, la rupture du contrat est, soit une démission, soit une rupture par force majeure ; si l'acte de volonté de l'employeur n'est pas unilatéral, il n'y aura pas de licenciement mais de rupture conventionnelle du contrat³¹.

Il est à déplorer que le législateur social burundais ait prévu le cas de rupture conventionnelle du contrat de travail en son article 175, selon le prescrit dudit article, l'employeur et le travailleur peuvent convenir en commun des conditions de rupture du contrat de travail qui les lient.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par une des parties à une autre³².

Nous pensons que cette résiliation de commun accord devrait être étendue au contrat en exécution.

L'article 140 de notre code du travail dispose « *le contrat à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties moyennant un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité de préavis* ». Les parties dont il est question sont l'employeur et le travailleur ; alors que la volonté pour l'employeur de résilier le contrat constitue un licenciement³³, celle du travailleur est la démission³⁴.

³¹ G.H. CAMERLYNCK, *Tendances du droit du travail français contemporain*, JGD, Paris, 1978, p.87.

³² Article 175, al.2 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

³³ Article 131 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

³⁴ Article 133 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

=====

En réalité, cet article est mal rédigé. En effet, à part le travailleur qui peut toujours résilier le contrat de travail à durée indéterminée moyennant un préavis ou une indemnité de préavis, l'employeur n'est pas toujours astreint à cette obligation.

Il en est ainsi comme nous le verrons pour faute lourde. La rupture du contrat de travail est subordonnée à la notification par écrit par la partie qui en prend l'initiative³⁵.

A notre avis, cette obligation détermine clairement l'auteur de la rupture, en d'autres termes elle définit la nature de la rupture du contrat.

Parfois, la distinction entre le licenciement et la démission n'est pas évidente ; la démission peut cacher un licenciement déguisée. Il en est ainsi si l'employeur a fait signer une lettre de démission au travailleur alors qu'il pouvait le licencier en raison d'une faute lourde commise par celui-ci et que, par ce système, il a voulu donner plus de chance à ce travailleur pour se reclasser ; mais dans ce cas, ce dernier ne peut se retourner contre l'employeur en arguant que la démission lui a été extorquée³⁶.

Le tribunal du travail de Bujumbura a eu à trancher un cas ambigu de licenciement « *Mr Z a adressé à son employeur une lettre de démission après 8 mois de service sans perception d'aucun salaire* »³⁷.

Le tribunal s'est prononcé en ces termes : « *l'initiative de la démission est prise par le demandeur Z mais il n'en demeure pas moins vrai que la cause principale fut le fait qu'il ne touche plus son salaire depuis 8 mois* ». Il a été jugé dans ce même sens que l'employeur est responsable de la rupture lorsqu'il ne remplit pas l'une ou plusieurs obligations dues notamment le non-paiement des salaires, de commissions, de congés payés, lorsqu'il ne tient pas ses engagements en minorant les salaires des travailleurs etc...

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, aussi la démission à l'instar du licenciement répond-t-elle au principal selon lequel la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques ; cette résolution doit être judiciaire.

³⁵ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p. 4.

³⁶ M. KIRSCH, *Le droit du travail africain*, II, Paris, 1975.

³⁷ Tribunal du travail de Bujumbura : jugement n°70 du 14 décembre 1981.

=====

Ce principe n'est pas obligatoire dans les contrats à durée indéterminée, et d'ailleurs, ce procédé est inutile puisque l'article 130 du code du travail burundais prévoit clairement la résiliation unilatérale du contrat par la volonté d'une partie.

Le brusque départ du travailleur peut causer un préjudice à l'entreprise, c'est pourquoi le législateur oblige le travailleur qui veut quitter son employeur de l'aviser de son départ prochain. C'est-à-dire qu'il doit lui fournir un délai de préavis³⁸.

Le non-respect de cette formalité équivaut à une brusque rupture du contrat qui peut donner lieu aux dommages-intérêts en faveur de l'employeur.

Il est à noter que la résiliation du contrat par le travailleur est en général moins fréquente que la résiliation à l'initiative de l'employeur.

En général, l'employeur ne poursuit pas le travailleur devant la juridiction du tribunal parce que qu'il estime que le montant des indemnités est dérisoire³⁹.

B. Le licenciement et la résiliation judiciaire du contrat de travail

La résiliation ou résolution judiciaire s'applique surtout et non exclusivement dans les contrats de travail à durée déterminée alors que la résiliation unilatérale est le mode courant de dissolution du contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée ne peut prendre fin que par l'arrivée du terme et la partie qui a à se plaindre de l'inexécution ou de la mauvaise exécution du contrat doit, selon le droit commun des contrats synallagmatique, s'adresser au juge sur base de l'article 82 de notre Code Civil Livre III⁴⁰.

En dehors des cas de faute lourde, qui permet la rupture immédiate du contrat de travail, la partie qui estime que son cocontractant ne satisfait pas aux obligations du contrat peut en demander la résolution judiciaire⁴¹.

L'article 152, alinéa 1^{er} du code du travail burundais s'exprime dans le même sens : à la demande de l'une des parties, le juge peut autoriser la résiliation du contrat même conclu pour une durée déterminée lorsque la continuation des rapports contractuels est devenue impossible.

³⁸ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p. 5.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Cet article correspond à l'article 1184 du Code Napoléon.

⁴¹ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p.6.

Il est à remarquer par les termes de cet article que la résiliation est un mode exceptionnel d'extinction du contrat de travail à durée déterminée, le mode normal étant l'arrivée du terme⁴². Le principe de résolution judiciaire du contrat de travail trouve son fondement dans le droit commun applicable aux contrats ; mais pour le contrat de travail, on a fait valoir que la résolution judiciaire ne se concevait pas obligatoirement.

En matière de contrat de travail à durée indéterminée, cette résolution judiciaire serait totalement inutile puisque l'article 130 du code du travail donne à chacune des parties le droit de se dégager des liens contractuels moyennant un préavis ou une indemnité de préavis.

On pourrait se poser la question de savoir si la faute lourde constitue une justification pour la rupture immédiate du contrat de travail à durée déterminée. La doctrine est partagée en cette matière.

M. KIRSCH et G. POULAIN sont unanimes sur cette question. En effet le premier s'exprime en ces termes : la faute lourde entraîne une rupture immédiate. Dans le même sens, le second considère que dès l'instant où l'une des parties estime que l'autre contractant a manqué gravement à ses obligations ou constate que les obligations ne sont pas exécutées, elle peut prendre l'initiative de la rupture et considérer que le contrat est rompu, il y a donc un recul certain de la résolution judiciaire⁴³.

En France par exemple: « *La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix, ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice*⁴⁴ ».

⁴² Article 128 de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n° 11/2020.

⁴³ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p. 6.

⁴⁴ Article 1184 du Code civil français.

=====

Le principe est donc que le recours au juge est obligatoire. Tant que le juge ne s'est pas prononcé, le contrat conserve son caractère obligatoire. Il y a là une application de l'idée qu'on ne peut se faire justice à soi-même⁴⁵.

§2. La modification du contrat de travail

L'employeur ne cherche pas toujours à rompre toute relation de travail avec le salarié : il peut simplement souhaiter une modification des clauses initialement conclues. En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut procéder à certaines mesures d'aménagement des conditions de travail, modifier un horaire, substituer une technique de travail à une autre. Le pouvoir de direction a pour limite la force obligatoire des contrats : l'employeur ne peut pas imposer au salarié une limitation de ses droits ou un accroissement de ses obligations. Pour concilier ces deux impératifs, la jurisprudence établit une distinction entre les conditions substantielles et les conditions accessoires du contrat de travail⁴⁶. Si l'employeur peut unilatéralement changer les conditions substantielles, ces dernières ne peuvent pas être modifiées sans accord du salarié. De plus, lorsque le travailleur refuse les modifications substantielles envisagées par l'employeur, la rupture du contrat est un licenciement.

Pour distinguer la modification substantielle de la modification accessoire ; il convient de rechercher ce qui, au moment de la conclusion du contrat, a été considéré comme déterminant pour les parties. Toute modification d'un élément considéré par les parties comme déterminant au moment de la conclusion du contrat substantiel : le salarié peut toujours la refuser, et si le contrat est rompu, la rupture est un licenciement⁴⁷.

Dans le cas où, au contraire, la modification porte sur un élément qui, lors de la conclusion, était accessoire pour les parties, le salarié qui ne l'accepterait pas serait considéré comme démissionnaire.

L'employeur doit donc, dans chaque situation concrète, ne serait-ce que pour savoir s'il doit engager la procédure de licenciement, analyser de façon très attentive les conditions de la conclusion du contrat et la portée des modifications qu'il envisage⁴⁸.

⁴⁵ Cassation civil 3ème, 22 novembre 1983, Bulletin civil III, n°239.

⁴⁶ A. PAUTET, *La responsabilité de la rupture en cas de modification des conditions de travail*, p. 312.

⁴⁷ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.18.

⁴⁸ E. MATEGEKO, *op.cit.*, p.24.

=====

A notre analyse, ce sera le cas de la modification substantielle du contrat de travail, longtemps dans les effectifs de la société, consécutif au refus du salarié d'accepter un changement au lieu du travail imposé par des difficultés inhérentes à l'exploitation ou imposé par des circonstances extérieures ; une modification importante des spécifications de son emploi liée à un changement dans les méthodes de gestion de l'entreprise ex : aide comptable à qui on demande , à la suite de la mise en place d'un ordinateur, de remplacer l'opératrice en cas d'absence de celle-ci ou une réorganisation de l'entreprise.

De cela, la modification substantielle du contrat de travail peut constituer aussi un facteur de licenciement collectif, ce dernier étant consécutif au refus du salarié d'accepter un changement au lieu du travail imposé par des difficultés inhérentes à l'exploitation ou imposé par des circonstances extérieures. Le juge burundais ne s'écarte pas de cette idée dans l'affaire qui oppose NIK et consorts, contre une société X ; ces salariés ayant été licenciés pour avoir refusé la modification de leurs contrats de travail :

Attendu que NIK et consorts avaient été recrutés pour la sécurité dans la société X, mais, que le retour à la paix que connaissait le pays en sorte que l'emploi change ;

Attendu qu'ils ont été proposés de signer un contrat en conformité avec la situation du moment, toutefois qu'ils ont refusé de signer.

Attendu que ledit contrat leur conférait des avantages de l'ancien contrat notamment le salaire et l'ancienneté au cas où ils accepteraient de signer le nouveau contrat de sentinelle ; qu'il s'agit là d'une insubordination ;

Attendu que tout ce qui précède, le tribunal constate que les demandeurs n'ont subi aucun préjudice qui nécessiterait une réparation d'autant plus que le défendeur leur octroyé des indemnités tel que prévu par la loi ;

Le tribunal reçoit la demande telle qu'initée par NIK et consorts mais la déclare non fondée⁴⁹.

§3. La rupture conventionnelle

Notre code du travail prescrit la rupture conventionnelle tout en laissant les parties au contrat de pouvoir convenir en commun des conditions de rupture du contrat de travail qui les lient⁵⁰.

⁴⁹ Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS10040, Jugement, numéro 5294 du 12/7/2012, inédit.

=====

En outre, la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par une des parties à une autre⁵¹.

Lors de la négociation, le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un travailleur titulaire d'un mandat syndical ou d'un représentant du personnel au conseil d'entreprise⁵².

L'employeur peut également se faire assister par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur aux indemnités légales de préavis et de licenciement lorsque l'initiative est prise par l'employeur.

Elle lie les parties signataires aussi longtemps qu'il n'y a ni erreur dans la personne ou sur l'objet ou encore le dol ou violence au moment de sa signature⁵³.

En France, Ce mode de rupture est parfois individuel ou collectif. La rupture conventionnelle permet au salarié et à son employeur de se mettre d'accord sur le principe et les conditions de la rupture.

Il s'agit donc d'une rupture du CDI mais aussi du CDD « à l'amiable ». La procédure garantit le libre consentement des parties. La convention signée par les parties est soumise à l'administration DREETS pour son approbation.

L'autorité administrative mentionnée à l'article L.1237-18-5 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où se situe le siège social de l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences⁵⁴. De même, l'employeur transmet à l'autorité administrative un document

⁵⁰ Article 175, al.1er de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

⁵¹ Article 175, al.2 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

⁵² Article 176, al.1er de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

⁵³ Article 176, al.3 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

⁵⁴ Art. D. 1237-4. Décret n°2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif.

=====

d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi tous les six mois à compter du dépôt de l'accord. Ce document précise notamment :

- Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité
- Les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement.

Section 2 : Différentes formes de licenciement

La résiliation du contrat de travail par l'employeur revêt plusieurs formes. Cette diversité est liée aux causes qui donnent naissance à la rupture du contrat

Nous distinguons dans les deux paragraphes qui suivent le :

- Licenciement pour faute lourde (paragraphe I) ;
- Licenciement du droit commun (paragraphe II).

§1^{er}. Licenciement pour faute lourde du travailleur

La notion de faute lourde est très relative et tient compte de plusieurs facteurs notamment : les circonstances de la cause, la position hiérarchique du salarié, les précédents suivis dans l'entreprise mais ce sont surtout les incidences de la faute envisagées sous l'angle de l'entreprise qui sont prises en considération⁵⁵.

La relativité de la faute lourde implique qu'une même faute peut être considérée comme légère pour un simple salarié et comme lourde pour un cadre de direction. La doctrine et la jurisprudence ne sont pas unanimes sur la définition de la faute lourde mais il existe des éléments presque communs à toutes les définitions.

Selon Jean HESBOIS, la faute lourde est la faute tellement grossière, tellement excessive qu'elle rend l'auteur inexcusable parce qu'il a omis d'apporter à l'exécution de son obligation les soins que personne ne néglige, ou fait preuve d'une insouciance complète de l'intérêt d'autrui⁵⁶.

Notre code du travail ne définit pas la faute en général, mais il fait allusion à la faute lourde et se contente de la définir et de citer des cas constitutifs de la faute lourde de façon exemplative.

⁵⁵ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p.8.

⁵⁶ J. HESBOIS, *Louage de travail*, Librairie encyclopédique, Bruxelles, 1957, p.11.

=====

En effet, l'article 151, al.1^{er} dudit code définit la faute lourde comme étant « *tout manquement grave aux obligations contractuelles ou tout manquement grave prévu dans le règlement d'entreprise* ».

Mais, il n'est pas indispensable que la faute du travailleur soit lourde pour justifier le licenciement, une simple faute peut suffire pour que l'employeur congédie son travailleur⁵⁷.

Une faute simple ou légère est celle que ne commettrait pas un bon père de famille dans l'administration de ses biens.

La faute du travailleur est donc celle qui consiste à ne pas apporter à exécution de ses obligations les soins d'un homme honnête, habile, adroit, prudent et avisé, bref les soins d'un bon père de famille digne de cette qualité⁵⁸.

De même, la faute justificative du licenciement peut résulter d'une imprudence ou encore d'une simple négligence. Les fautes qui motivent le licenciement peuvent être professionnelles ou des fautes d'inconduite du salarié. Parmi ces dernières, on distingue les fautes de la vie privée lorsqu'elles sont commises dans certaines circonstances ; il faut que ces fautes aient une incidence sur la profession du travailleur.

La Cour de cassation en France considère que l'employeur à condition de respecter les règles des procédures applicables à chaque cause de licenciement peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils possèdent de faits distincts : une série de fautes graves et l'inaptitude ou bien l'insuffisance professionnelle⁵⁹.

⁵⁷ P. RUTAYISIRE, *La faute lourde du travailleur, étude comparative du droit burundais, belge et français*, Thèse de doctorat, Bruxelles, U.L.B, 1988, p.10.

⁵⁸ *Idem*, p.12.

⁵⁹ Cassation, Social 23 septembre 2003, n° 01-41-478 : Attendu que madame X a été embauchée, le 4 janvier 1985, par monsieur Y, avocat, en qualité de secrétaire, puis promue assistante juridique, en janvier 1998 ; qu'elle a subi un arrêt de travail pour maladie, du 19 mai au 19 novembre 1998, à la suite duquel le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste de travail, le 16 novembre 1998 ; que, le 16 décembre 1998, la salariée a été licenciée, d'une part, pour diverses fautes graves telles que le refus de se conformer à la discipline, aux règles et aux usages de la profession, un manque de discrétion dans le traitement des dossiers de nature à porter préjudice à la réputation du cabinet, des fautes professionnelles commises dans la gestion des dossiers qui lui étaient confiés, ainsi que le fait de ne pas avoir, d'intention délibérée, prévenu l'employeur de son arrêt de travail pour maladie, d'autre part, pour inaptitude à son poste de travail ; que contestant le bien-fondé de ce licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

=====

Bien plus, la faute de la vie privée doit être lourde pour entraîner le licenciement ; une faute simple ne pourrait justifier car c'est déjà une atteinte à ses droits fondamentaux que de s'intégrer dans la vie privée du salarié⁶⁰.

Le licenciement peut également être motivé par la perte de confiance entre l'employeur et le salarié dans certains cas. En effet, en plus des fautes du travailleur, la jurisprudence française a admis une autre cause de licenciement qui, tout en n'étant pas constitutive de faute dans le sens premier du mot, en est la conséquence, à savoir la perte de confiance entre l'employeur et le travailleur⁶¹.

Celle-ci est causée par le fait que lorsque le salarié commet une faute, surtout si elle est grave, l'employeur ne peut plus confier ses intérêts à ce collaborateur fautif et tente de se séparer de lui.

Mais, il est souvent difficile de prouver certaines fautes. Or, en l'absence des faits probants qui motivent le licenciement, le juge devrait conclure à l'abus de rupture et ordonner l'octroi des dommages et intérêts au salarié.

En fait, lorsque le juge constate que les relations entre l'employeur et le travailleur se sont tellement dégradées et que les poursuites des rapports contractuels empireraient le climat du travail, il peut enlever le caractère abusif à ce licenciement comme le dit bien Jean PELISSIER, il faut permettre le licenciement lorsqu'il n'existe plus entre les deux parties, de confiance réciproque, laquelle confiance est nécessaire pour que les relations de travail puissent être maintenues⁶².

En définitive, les fautes qui légitiment le licenciement sont de plusieurs catégories. Ces différentes catégories se distinguent par leur degré de gravité. Certaines entraînent le licenciement avec préavis alors que d'autres entraînent un licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité du préavis et de licenciement⁶³.

⁶⁰ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 11.

⁶¹ J. PELISSIER, *op.cit.*, p. 159.

⁶² *Idem*, p. 160.

⁶³ Article 140 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

§2. Licenciement de droit commun

Le licenciement de droit commun est défini comme étant le licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités inhérentes à l'organisation économique et technique de l'entreprise ou du service⁶⁴.

A. Inaptitude du travailleur

Le souci premier du chef d'entreprise est que son entreprise puisse produire le plus possible. Aussi l'incapacité du salarié et son inaptitude justifient-elles le droit de l'employeur de se séparer de lui sans encourir la censure de l'abus, car l'intérêt de l'entreprise est en jeu⁶⁵.

Le chef d'entreprise est le seul juge des raisons qui peuvent le déterminer à se priver du concours d'un salarié qu'il estime insuffisant ou dont le manque d'aptitude professionnelle est nuisible à l'efficacité de son activité.

L'inaptitude du travailleur peut être de deux ordres :

- Inaptitude physique
- Inaptitude professionnelle

I. Inaptitude physique

L'inaptitude physique est établie par une commission médicale qui statue sur les capacités professionnelles du travailleur en fonction de son état de santé⁶⁶.

L'inaptitude physique du travailleur constatée par un médecin du travail peut empêcher d'être embauché ou de lui perdre son emploi. La doctrine et la jurisprudence française considèrent que la prolongation d'une maladie qui rendrait impossible l'exécution du contrat constitue un cas de force majeure qui enlève à l'employeur l'initiative de la rupture et lui permet de ne pas verser les indemnités de rupture.

Le législateur burundais considère que la maladie ou l'accident du travail est suspensif du contrat. Cette suspension dure six mois. Passé ce délai, l'employeur peut résilier le contrat moyennant préavis ou indemnité de préavis et indemnité de licenciement⁶⁷.

⁶⁴ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p.11.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ Article 135, al.2 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

=====
 Contrairement à la doctrine et à la jurisprudence française, nous pensons que la notion de force majeure en cas d'inaptitude physique du travailleur doit être nuancée.

L'inaptitude résultant d'un accident autre que du travailleur ou d'une maladie non professionnelle pourrait-elle être seule considérée comme un cas de force majeure élusif de toute indemnité.

La rentabilité de l'entreprise est la préoccupation principale de tout employeur. En conséquence l'inaptitude du salarié, qu'elle tienne à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie peut justifier la résiliation ; l'employeur n'est pas tenu de conserver un salarié qui se révèle incapable de fournir les services qu'il attendait de lui, il peut remplacer le salarié dont la maladie se prolonge et cause une gêne dans le fonctionnement de l'entreprise⁶⁸.

II. Inaptitude professionnelle du travailleur

L'inaptitude ou l'incapacité professionnelle s'apprécie eu égard à la manière générale de servir, au rendement et à la qualité du travailleur.

Cette incapacité est constatée généralement après la période d'essai et seul l'employeur l'apprécie souverainement. Ce pouvoir d'appréciation résulte d'une formule devenue de style que le chef d'entreprise responsable de bonne marche de celle-ci est juge de son organisation et du point de savoir si son collaborateur s'acquitte à son entière satisfaction des fonctions à lui sont confiées⁶⁹.

Il suffit donc que l'employeur donne un motif valable pouvant convaincre le juge de cette inaptitude que le renvoi se justifie. Il a été jugé que les manquements aux responsabilités et à la confiance reconnus aux travailleurs autorisent la société qui les emploient de les licencier, que le licenciement d'un travailleur qui a commis des déficits très élevés dans le temps très court qu'il venait de passer dans sa nouvelle affectation est légitime, vu que ses manquements révèlent l'incompétence et la négligence⁷⁰.

⁶⁷ Article 148,4° de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

⁶⁸ Nouveau répertoire de droit, 2^{ème} édition A-C, Paris, Jurisprudence générale, Dalloz Paris, 1962, p.1052.

⁶⁹ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p.13.

⁷⁰ *Ibidem*.

B. Licenciement pour cause économique ou technique de l'entreprise

Le licenciement lié aux causes économiques ou techniques de l'entreprise est inhérent à l'organisation de l'entreprise.

Un licenciement pour motif économique est conçu comme un licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non lié à la personne du salarié. Le motif du licenciement résulte de la suppression ou la transformation d'emploi ou la modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

Section 3 : Licenciement pour motif économique et licenciement pour motif non économique

Les licenciements sont soumis à des régimes juridiques différents selon la nature de leur motif⁷¹. Sont-ils prononcés pour motif économique, une procédure supposant l'intervention de l'autorité administrative, et éventuellement celles des représentants du personnel, est organisée, des droits particuliers, notamment en matière d'indemnisation du chômage, sont accordés aux travailleurs. Sont-ils prononcés pour motif non économique, la consultation des représentants du personnel et l'autorisation administrative ne sont plus nécessaires, une autre procédure peut être obligatoire, les irrégularités de forme ou de fond ne donnent lieu aux mêmes sanctions⁷².

§1^{er}. Relativité de la notion du licenciement pour motif économique

Le code burundais du travail prévoit que l'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques doit préalablement en informer par écrit les représentants du personnel au conseil d'entreprise et les représentants des travailleurs pour entendre leurs avis et leurs suggestions sur les mesures appropriées à prendre⁷³.

De plus, l'employeur indique les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs susceptibles d'être licenciés, les critères envisagés pour fixer d'ordre des licenciements, la période au cours de laquelle les licenciements pourraient être notifiés, les

⁷¹ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.19.

⁷² *Idem*, p. 20.

⁷³ Article 167 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

=====

mesures adoptées pour limiter le nombre des licenciements et pour faciliter le reclassement des travailleurs licenciés⁷⁴.

Cependant, si pendant longtemps, les textes n'ont fait aucune allusion aux licenciements pour motif économique, la référence à cette catégorie est devenue fréquence au cours de ces dernières années. L'important accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi conclu le 10 février 1969 organise l'information et la consultation des représentants du personnel sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques ; la loi du 13 juillet 1973 prévoit plusieurs de ses dispositions ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique ; l'accord national interprofessionnel du 14 octobre 1974 institue une allocation supplémentaire d'attente au profit des salariés licenciés pour motif économique ; enfin la loi du 3 janvier 1975 est relative aux licenciements pour cause économique. En outre, M. J.-J. Dupeyroux a montré que cette relativité était suggérée par la confrontation de la loi du 3 janvier 1975 dont l'objectif est essentiellement préventif, et des accords relatifs à l'indemnisation des victimes de tels licenciements⁷⁵.

§2. Critères de distinction entre les licenciements pour motif économique et les licenciements pour motif non économique

Pour déterminer si un licenciement a un motif économique, il faut, certes, savoir ce qu'il faut entendre par motif économique, mais il faut également savoir ce qui doit prévaloir lorsque, à l'occasion d'un même licenciement, apparaissent un motif économique et un motif personnel au salarié⁷⁶.

⁷⁴ Article 168, al.1^{er} de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

⁷⁵ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.21.

⁷⁶ *Idem*, p.23.

=====

A. Le motif économique

Difficultés économiques		Sauvegarde de la compétitivité
Dégradation de la trésorerie	baisses des commandes	Réorganisation pour anticipation des difficultés économiques
Baisse du chiffre d'affaires	pertes d'exploitation	Mutations technologiques
		Modification des techniques de production ou d'exécution de travail
Durée des difficultés		Arrêt de l'activité

Le législateur et les signataires des accords auraient pu partir de la notion de motif personnel pour établir la distinction que nous étudions. Auraient été « économiques » tous les licenciements qui n'étaient pas motivés par des raisons concernant la personnalité ou le comportement du travailleur. Cette démarche aurait eu le double avantage d'être en harmonie avec la directive communautaire concernant les licenciements collectifs et à partir d'un critère assez aisé à cerner. Curieusement, la voie la plus difficile a été choisie.

Sa distinction s'établit à partir de la notion de motif économique, il faut, en premier lieu, définir les licenciements pour motif économique, les autres licenciements se définissent par opposition à la première catégorie⁷⁷.

Malheureusement, les textes donnent peu d'indications sur ce qu'il faut entendre par motif économique. Elle mentionne, sans autre précision, les licenciements collectifs justifiés par un motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel et laisse clairement entendre que, par motifs économique, financières ou techniques. La loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi en son article 136, donne quelques exemples de motifs économiques notamment la baisse des commandes, difficultés de trésorerie, mutation technologique, perte d'exploitation pendant plusieurs mois, fusion ou mise en société, réorganisation de l'entreprise commandée par la sauvegarde de la compétitivité⁷⁸.

⁷⁷ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.24.

⁷⁸ Article 136, alinéa 1er de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

=====

L'accord sur la sécurité de l'emploi fait état des licenciements pour raisons économiques, conjoncturelles, ou structurelles et assimile les raisons financières ou techniques aux raisons économiques.

De l'ensemble de ces textes, on peut, semble-t-il, dégager plusieurs conclusions. En premier lieu, le motif économique n'est pas obligatoirement une cause extérieure, indépendante de la volonté de l'employeur. Les causes structurelles, les opérations de concentration, de spécialisation, de transfert d'activité sont des causes économiques, alors que la volonté de l'employeur joue un rôle essentiel dans ces transformations.

Une seconde observation s'impose : l'accord sur la sécurité de l'emploi et la loi du 3 janvier 1975 assimilent les motifs techniques et financiers aux motifs économiques, moderniser son entreprise, adopter de nouvelles méthodes de fabrication sera considérée comme un motif économique même si les innovations apportées n'entraînent pas une augmentation du profit.

Sur un troisième point, les conclusions sont plus incertaines : doit-on considérer que la suppression d'emploi est en définitive le critère très majeur du licenciement pour motif économique?

Certains l'affirment de façon catégorique et considèrent que tout licenciement tendant à la suppression de l'emploi occupé par le salarié est un licenciement économique⁷⁹. Mais, plusieurs raisons peuvent inciter à mettre en doute cette affirmation. D'ailleurs, la suppression ou la transformation obéit à des règles particulières très strictes⁸⁰.

Malgré la valeur de ces observations et tout en admettant que la notion de licenciement pour motif économique est incertaine, il semble que la suppression d'emploi puisse être utilisée comme critère⁸¹.

Elle est une condition nécessaire du caractère économique du licenciement, s'il n'y a pas suppression d'emploi, le travailleur licencié est remplacé par un travailleur accomplissant la même tâche, le motif du salarié congédié ; il n'est pas d'ordre économique.

⁷⁹ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.26.

⁸⁰ Article 136, alinéa 2 de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n° 11/2020.

⁸¹ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.27.

=====

On peut, en effet, observer que, dans les exemples proposés, les motifs du licenciement ne concernent nullement la personne des travailleurs menacés de licenciement, et qu'il serait aussi artificiel de classer ces licenciements parmi les licenciements pour motif économique⁸². On peut également relever que, dans les cas de restructuration d'entreprise, les licenciements sont toujours le résultat de la volonté de l'employeur, sans que le bien-fondé économique de la décision apparaisse toujours de façon évidente.

B. Concours d'un motif économique et d'un motif personnel

La modification d'un emploi n'est rien d'autre que la suppression d'un emploi suivie immédiatement de la création d'un autre emploi. Si l'on adopte le critère de la suppression d'emploi pour donner la qualification le licenciement pour motif économique, le travailleur licencié pour modification d'emploi est licencié pour motif économique. Mais que faut-il décider lorsque l'employeur, au lieu de licencier le salarié au moment de la modification du poste et le licenciement plus tard en invoquant l'inaptitude du salarié à tenir ce nouvel emploi? Quel est le motif qui va prévaloir : le motif économique ou le motif personnel?

La jurisprudence de la cour de cassation a posé un principe qui permet de répondre à la question posée ; lorsqu'un employeur réorganise ses services et licencie un travailleur pour inaptitude, la raison première du licenciement est le changement d'emploi, inaptitude du salarié n'est qu'une conséquence de celui-ci, cause seconde, elle ne joue qu'un rôle seconde ; le licenciement a un motif économique⁸³.

A notre analyse, la rupture du contrat de travail a des conséquences psychologiques et financières sur le travailleur. C'est la raison pour laquelle le licenciement doit être réglementé. Quand il est décidé, il doit respecter la procédure et être fondé sur un motif réel et sérieux.

⁸² J. PELISSIER, *op.cit.*, p.28.

⁸³ *Idem*, p.29.

=====

§3. Divergence entre le licenciement collectif et le licenciement individuel

Le licenciement peut être collectif ou individuel selon le cas. Il n'existe pas de critères universels pour distinguer le licenciement collectif et le licenciement individuel ; certaines législations établissent la distinction sur base du critère numérique d'autres recourent au critère économique.

Dans le système juridique allemand, la distinction entre le licenciement collectif et le licenciement individuel repose sur l'importance numérique des salariés. En effet, le droit allemand attribue le qualificatif de « *licenciement collectif* » en fonction de pourcentage des salariés licenciés par rapport aux effectifs de l'entreprise.

Est considéré comme collectif le licenciement à partir de six salariés pour une entreprise ayant entre 21 et 49 salariés ; pour une entreprise ayant 50 à 499 salariés, le nombre doit être supérieur à 10 % des effectifs mais de toute façon un licenciement à compter de 26 salariés est toujours considéré comme collectif, pour les entreprises ayant 500 salariés au plus est qualifié de collectif le licenciement à compter de 50 salariés⁸⁴.

Le droit burundais comme le droit Français et Belge fondent la distinction sur le critère économique, le critère numérique est certes, un facteur important mais il n'est pas déterminant pour qualifier un licenciement collectif. La preuve est qu'un licenciement d'un seul travailleur peut revêtir cette forme s'il résulte « *d'une suppression d'emploi* ». Les cas de suppression d'emploi entraînant le renvoi d'un seul travailleur et constituant un licenciement collectif est très fréquent au Burundi.

Les licenciements personnels sont fondés sur des motifs d'ordre personnels : incapacité physique ou professionnelle du travailleur, la faute grave et son état de santé, etc.

La distinction entre le licenciement collectif et le licenciement individuel n'est pas toujours facile à cerner, pour le savoir il faut chaque fois prendre en considération les motifs avancés par l'employeur et non le nombre des travailleurs licenciés⁸⁵.

⁸⁴ M. PANAYOTOPOULOS, *op.cit.*, p. 120.

⁸⁵ S. NKENGURUTSE, *op.cit.*, p.25.

=====

Généralement, le licenciement individuel se distingue du licenciement collectif du fait que le licenciement collectif est un licenciement fondé sur les nécessités inhérentes à l'organisation économique et technique de l'entreprise ou de service alors que le licenciement individuel est un licenciement lié à la personne du travailleur ou au fait de celui-ci⁸⁶.

Certains se trompent en qualifiant gratuitement de collectif un renvoi massif des travailleurs ; or un licenciement même de 50 salariés peut être individuel s'il ne revêt pas un caractère économique.

Un cas pareil s'est produit à la société Brarudi qui a procédé à un renvoi de plusieurs travailleurs pour avoir volé des bouteilles de bière. Ce licenciement est purement individuel puisqu'il est lié à la personnalité, à la conduite des travailleurs.

A notre avis, l'expression « *licenciement collectif* » utilisé par le système juridique belge, français et les règlements de certaines entreprises du Burundi est inadéquat. Ce qualificatif convient mieux à la législation germanique qui définit le licenciement collectif en fonction de la valeur numérique des travailleurs licenciés. Les systèmes juridiques belges, burundais et français qui tiennent compte plus du critère économique que numérique devraient emprunter l'expression « *licenciement économique* » car dire qu'un licenciement d'un seul travailleur est « *collectif* » en cas de suppression d'emploi, nous paraît quelque peu déroutant⁸⁷. Le licenciement économique serait plus adapté dans ce sens qu'il couvre et le licenciement massif et le renvoi d'un seul travailleur pour cause de suppression d'emploi.

⁸⁶ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 8.

⁸⁷ *Ibidem*.

Conclusion du premier chapitre

Dans ce premier chapitre intitulé la notion du licenciement pour motif économique, nous avons défini le licenciement dans la première section, puis, le licenciement et les autres formes de résiliation du contrat de travail. Alors, le terme licenciement est très fréquemment utilisé dans le langage courant, mais, notre code du travail préfère l'expression résiliation du contrat par l'employeur. Ces deux expressions ne sont pourtant pas synonymes car le licenciement a un contenu plus large que la résiliation unilatérale du contrat par l'employeur.

Certes, ce chapitre a consacré à la résiliation du contrat de travail. Le prescrit de l'article 127 du code du travail, la résiliation est l'acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail. Il est ainsi que l'expression résiliation du contrat de travail revêt un sens très large ; en effet, elle désigne à la fois la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur ou le licenciement, celle émanant du travailleur ou la démission, enfin celle provenant de la décision de justice ou résiliation judiciaire.

Nous avons développé dans la seconde section les différentes formes de licenciement à savoir le licenciement pour faute lourde du travailleur, le licenciement du droit commun notamment l'inaptitude du travailleur (inaptitude physique et inaptitude professionnelle).

En outre, dans la troisième section, nous avons montré la distinction entre le licenciement pour motif économique et celle du licenciement non économique.

Dans cette distinction du licenciement économique et non économique, les difficultés économiques constituent le point d'entrée évident pour ouvrir une telle procédure. Pourtant, le champ du licenciement pour motif économique est plus large. Le motif économique peut être d'ordre structurel (interne à l'entreprise) ou conjoncturel (externe à l'entreprise).

Enfin, nous avons pu développer la divergence entre le licenciement collectif et licenciement individuel. Généralement, la distinction entre le licenciement collectif et le licenciement individuel est difficile à cerner mais il faut prendre en considération les motifs avancés par l'employeur et non le nombre des salariés licenciés. En somme, licenciement collectif est un licenciement fondé sur les nécessités inhérentes à l'organisation économique de l'entreprise alors que le licenciement individuel par contre, est un licenciement lié à la personne du travailleur ou au fait de celui-ci.

=====

CHAPITRE II : LES CAUSES DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Les causes du licenciement pour motif économique sont prévues par le Code burundais du travail⁸⁸.

Ce licenciement peut être collectif ou individuel. Comme nous l'avons évoqué plus haut, le licenciement collectif est un licenciement fondé sur un motif économique⁸⁹.

Le licenciement collectif intervient essentiellement pour des raisons économiques, ce qui lui confère un caractère économique. Face à cette situation, il appartient à l'employeur d'user de son pouvoir de direction pour prendre les mesures qui s'imposent (caractère unilatéral), pourvu que ces mesures lui soient dictées par des nécessités impérieuses de l'entreprise (caractère légitime). Certes, il serait vain de considérer le licenciement collectif comme étant toujours un licenciement de plusieurs salariés⁹⁰, (caractère individuel ou collectif). Par contre, le licenciement individuel pour motif économique résulte d'une suppression de poste ou transformation d'emploi.

Au cours de ce chapitre, nous allons analyser tour à tour ces différentes causes économiques du licenciement.

Section 1^{ère} : Les causes du licenciement collectif

Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse⁹¹.

- ✓ Un motif réel : c'est-à-dire un motif reposant sur des faits objectifs et non sur des convenances personnelles ;
- ✓ Le motif doit présenter un caractère sérieux : c'est-à-dire un motif rendant la rupture du contrat inévitable.

⁸⁸ Article 136 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *B.O.B.* n°11/2020.

⁸⁹ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 20.

⁹⁰ J. MATEGEKO, *op.cit.*, p.6.

⁹¹ F. NTIMARUBUSA, *Cours de droit du travail*, Notes de cours, Bujumbura, UB, Faculté de droit, A/A 2016-2017, p.34, inédit.

=====

§1^{er}. Les difficultés économiques

Les difficultés économiques qui peuvent justifier un licenciement sont appréciées selon leur réalité. Il revient à l'employeur de prouver que les difficultés sont majeures, qu'elles ont des vraies causes externes à l'entreprise et qu'elles ne proviennent pas des choix d'opportunité de la part de l'entreprise.

Illustrons les conditions des difficultés économiques :

Conditions requises	A caractère économique	N'a pas un caractère économique
Les difficultés économiques	- d'un salarié dès lors que la réalité du profit économique est établie, l'existence de griefs personnels n'ayant pas à entrer en ligne de compte. Envisagé par une entreprise : - conduite en raison de graves difficultés financières, à déposer son bilan, ou encore à réduire ses activités, - En raison de la chute considérable de son chiffre d'affaire, la perte d'un des principaux clients, la baisse sensible de la production liée à dépression du marché et faisant apparaître à effectifs constants une importance perte d'exploitation⁹².	-motivé par la volonté de changer le titulaire du poste. -fondé sur des résultants insuffisants obtenus par le salarié dans ses nouvelles fonctions.

Les difficultés économiques doivent être distinguées des fluctuations normales du marché. Ni la réalisation d'un chiffre d'affaire moindre, ni la baisse des bénéfices ne suffisent pas à établir la réalité de difficultés économiques.

⁹² J. MATEGEKO, *op.cit.*, p.28.

=====

Ne repose pas sur un motif économique, le licenciement justifié par la seule baisse d'activité et le résultat déficitaire de l'atelier où est affecté le salarié alors qu'aucune difficulté économique au niveau du secteur d'activité du groupe auquel il appartient n'a été relevée⁹³.

Les difficultés financières ne peuvent justifier le manquement à l'obligation de payer les salaires et il appartient à l'employeur qui ne peut assurer la pérennité du travail et le règlement des salaires, soit de licencier le salarié, soit de se déclarer en état de cessation des paiements.

Une jurisprudence du Tribunal du travail en mairie de Bujumbura donne raison à un employé de l'organisation non gouvernementale dénommée Catholic Relief Services, licencié pour motif économique lié selon l'employeur aux difficultés économiques de cette organisation.

La partie demanderesse a saisi le tribunal du travail en mairie de Bujumbura en prétendant son employeur qu'elle a été licenciée abusivement car la raison économique invoquée par l'employeur n'est pas un motif réel et sérieux ;

Le Tribunal estime que le licenciement invoqué par l'employeur n'est pas un licenciement lié au motif économique car selon l'employeur, il a précédé à ce licenciement parce que les activités du projet vont être réduites⁹⁴ ;

Durant toute l'audience, l'employeur n'a pas pu démontrer ces difficultés car il n'a pas fourni des preuves par rapport aux fonds utilisés dans le projet. Il découle aussi de la procédure suivie pour mettre fin au contrat de travail du présent demandeur que ce dernier n'a pas été informé par écrit de la raison économique en vue d'entendre ses avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre et, le cas échéant, sur les critères objectifs à fixer.

⁹³ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 21.

⁹⁴ RS 16555 ; dossier entendu et statué publiquement au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura : Attendu que madame Y a saisi le Tribunal pour cause du licenciement pour motif économique lié à la difficulté économique de l'organisation. Attendu que les deux parties ont comparu en audience publique et entendu ; le Tribunal du travail statuant en matière sociale confirme le licenciement abusif et condamne CRS le paiement des indemnités de préavis, de licenciement et des dommages et intérêts si l'accord de la réintégration n'est pas possible. Le Tribunal constate que ce licenciement est abusif car aucune procédure prévue par la loi n'a été respectée et le défendeur n'a pas prouvé le motif économique lié à ce licenciement car il n'a pas pu démontrer de quelle manière les activités liées à la distribution des vivres à la population vont être réduites et les bénéficiaires vont être diminués et c'est pour cette raison que la séparation est d'ordre économique, sans toutefois indiquer avec précision cette raison économique, en termes de budget de rémunération du personnel de CRS .

=====

Dans le procès-verbal des réunions, il n'est cité nulle part où le demandeur était présent, a été informé et a donné son avis et suggestions. Que CRS n'a pas respecté l'alinéa 3 de l'article 70 du code du travail qui prévoit deux obligations à accomplir par l'employeur à savoir l'information préalable et l'information par écrit ;

Les juges ont donc estimé que ce licenciement infligé à cet employé était un licenciement abusif et non vu comme économique comme les motifs allégués par l'employeur étaient non fondés.

Le tribunal de céans a confirmé par voie de conséquence le licenciement abusif et condamné CRS le paiement des indemnités de préavis, de licenciement et des dommages et intérêts si l'accord de la réintégration n'est pas possible.

A notre analyse, le juge confirme le licenciement abusif en fondant sa décision que la procédure n'a pas été respectée dans la mesure où les demandeurs arguent que l'information préalable par écrit n'a pas été observée.

Mais, on constate que le juge n'a pas observé la loi car cette dernière se limite préalablement à l'information par écrit les représentant du personnel au conseil d'entreprise, les représentants syndicaux ou à défaut les représentants des travailleurs et non les salariés en soi.

Notre code du travail en son article 136 a consacré les éléments constitutifs du licenciement; parmi les éléments qui constituent le motif économique tel que la baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs ; dans la pratique, on observe trois trimestres consécutifs.

Dans le contexte actuel, le motif économique n'est malheureusement pas un enjeu, tant il est souvent incontestable⁹⁵.

En France, les difficultés économiques sont réputées avérées en cas de chute d'au moins un indicateur économique, tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, pendant au moins⁹⁶ :

- 1 trimestre dans les entreprises de moins de 11 salariés ;

⁹⁵ <https://blog.predictice.com/actualites-juridiques/chronique-judiciaire-licenciement-economique-criteres> **ordre.**
Consulté le 28 octobre 2024 à 14h30 minutes.

⁹⁶ Article L.1233-3 du Code du travail français.

-
- 2 trimestres dans les entreprises de 11 à 50 salariés ;
 - 3 trimestres dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
 - 4 trimestres dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Dans beaucoup d'entreprises de moins de 50 salariés, touchées par les conséquences de la crise sanitaire, ces difficultés économiques sont déjà avérées. Les entreprises avec un effectif de plus de 50 salariés, ne justifiant pas encore des conditions légales, peuvent invoquer la nécessité de la sauvegarde de leur compétitivité avec des indicateurs économiques démontrant que la situation économique est alarmante, comme un carnet de commandes en berne ou une trésorerie durablement impactée⁹⁷.

La jurisprudence n'exige pas que la situation de l'entreprise soit catastrophique; il suffit que les difficultés rencontrées soient réelles et sérieuses⁹⁸. Les difficultés financières pourront être caractérisées suite, par exemple, à une baisse significative du chiffre d'affaires de l'entreprise ou du nombre de ses commandes, des pertes d'exploitation, une perte importante de trésorerie, etc.

§2. La restructuration et la réorganisation de l'entreprise

Bien que beaucoup d'éléments restent imprécis dans le code du travail et la convention collective burundaise, nos recherches renseignent qu'il y'a la restructuration lorsque dans une entreprise la rentabilité de la société s'est détériorée ou que l'entreprise a subi une perte de confiance de la part de ses clients, des banquiers ou des fournisseurs⁹⁹.

Vu les causes au paragraphe 1 qui revoient à la restructuration, cette dernière pourrait être faite afin de réduire les coûts ou afin de se concentrer sur un domaine précis si l'entreprise travaille dans beaucoup des services. Donc, elle sera obligée de fermer certains services pour garder un certain équilibre face aux difficultés financières qu'elle traverse. Une fois cette étape franchie, elle va permettre de réorganiser à nouveau la structure financière et économique de l'entreprise.

⁹⁷ S-F. ALEXANDRA, *Licenciement pour motif économique : retour d'expérience sur un plan de sauvegarde d'emploi mise en œuvre pendant la crise de la covid-19*, Spécialiste en droit du travail, cabinet SAGAN Avocats, 25 septembre 2020, p.4.

⁹⁸ <https://www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/rupture-contrat-de-travail/licenciement-economique-me-moine>. Consulté le 24 juillet 2024 à 10h 20 minutes.

⁹⁹ <https://www.reactive-executive.com/etapes-restructuration-entreprise/>. Consulté le 10 octobre 2024 à 14h 15 minutes.

=====

Comprenez ici que cette décision de restructurer l'entreprise n'est pas facile et demande beaucoup de réflexion car c'est une question qui touche à l'avenir de l'entreprise et celui des salariés.

Cette restructuration ne doit pas être simple, il faut s'y préparer et peser les pour et les contre de l'entreprise. Les responsables de l'entreprise doivent nécessairement connaître ce dont ils ont besoin, multiplier les stratégies pour la survie de l'entreprise. Les responsables doivent être vraiment vigilants dans la prise des décisions et surtout respecter la procédure pour que cette restructuration se passe d'une manière pacifique.

La restructuration d'une entreprise peut être effectuée pour diverses raisons. Parfois ces causes sont prévues dans le code du travail ou par la jurisprudence. Avec la crise économique et d'autres contraintes, certains dirigeants d'entreprises au Burundi, comme par ailleurs ont vu la restructuration s'imposer comme l'unique solution pour sauver leurs sociétés.

La réorganisation technique de l'entreprise fait aussi partie de ces adaptations et des étapes de la vie des entreprises que l'employeur doit pouvoir justifier par ces causes ci-haut énumérées.

Une jurisprudence de la Cour Suprême donne raison aux employés dans un arrêt RTC 2082 opposant Mr Z et consorts contre Econet-Léo¹⁰⁰. La Cour Suprême siégeant toutes chambres réunies s'est prononcée par son arrêt RTC 2082, en faveur de la recevabilité du second pourvoi dirigé contre l'arrêt RSA 352 rendu par la Cour d'Appel de Bujumbura en audience publique du 18/08/2020.

Durant toute l'audience, la partie demanderesse conteste le licenciement économique lié à la restructuration arguant que la procédure n'a pas été respectée. Les demandeurs reprochent au défendeur d'avoir procédé à leur licenciement sur base des considérations arbitraires en violation de l'article 70 du code du travail et de l'article 59 du règlement intérieur de UCOM Burundi.

¹⁰⁰ RTC 2082 dossier entendu et statué publiquement à la Cour Suprême siégeant toute chambre réunies : Attendu que monsieur Z et consorts ont saisi la Cour Suprême siégeant toute chambre réunies pour cause du licenciement pour motif économique lié à la restructuration de l'entreprise. Attendu que les deux parties ont comparu en audience publique et entendu ; Attendu que les parties se sont convenues sur un contrat de transaction qui, d'après le défendeur a mis fin aux réclamations éventuelles de la part de la partie demanderesse en vertu de l'article 591 du Code Civil Livre III. Le Tribunal constate que ce licenciement est abusif car la Cour suprême y répond par la négative et réitère la position du juge de cassation et de la seconde cassation qui, ont considéré que les dispositions du code civil livre III étaient inopérantes en matière sociale et condamne par voie de conséquence l'employeur, au paiement d'un montant équivalant à un mois par année d'ancienneté en plus du montant déjà encaissé résultant du contrat de transaction aux employés signataires.

=====

Que l'employeur a été toujours incapable de présenter les critères qui ont été à la base de l'établissement de la liste des travailleurs à licencier conformément aux dispositions précitées et à l'article 24 de la convention collective.

Par contre, le défendeur y répond en indiquant qu'à travers ses lettres de licenciement, il est dit qu'il eut des séances d'échanges et d'explication avec les demandeurs en cassation et ses représentants . Le défendeur argue que la partie demanderesse n'avait pas en effet plus d'action conformément aux dispositions de l'article 591 du code civil livre III qui consacre l'autorité de la chose jugée aux contrats de transaction.

En outre, l'employeur a montré également que tous les critères et conditions exigés doivent être observés scrupuleusement. Mais, il sied de rappeler que la présente procédure est le résultant du second pourvoi de l'arrêt RSA 352/2019 après que la Cour Suprême siégeant toutes chambres réunies ait relevé les manquements du juge de renvoi qui s'est rebellé contre les directives du juge de cassation et donc qu'il est indispensable que la Cour de céans apporte des clarifications sur l'étendue des questions qui restent en suspens ;

Alors, la Cour Suprême siégeant toutes chambres réunies en matière de cassation a considéré d'une part, que le juge de renvoi a pris sa décision gratuitement en violation des dispositions de l'article 70 de l'ancien code du travail qui prescrit les conditions de licenciement pour des raisons économiques ;

Le juge de la Cour Suprême siégeant toutes chambres réunies a d'autre part, considéré que le juge de renvoi n'avait pas pris en considération les dispositions du code du travail pour réparer le dommage alors que c'était la directive du juge de cassation. La présente Cour Suprême retient par voie de conséquences que la rupture des contrats du travail des actuels demandeurs est un licenciement abusif.

A notre analyse, on constate que le licenciement lié à la restructuration d'une entreprise est contestable devant le juge même si le recours aux transactions conventionnelles qui éteignent toutes voies de recours a été fait car cette pratique est inopérante en matière sociale.

En analysant cette jurisprudence, le juge a fondé sa décision sans même contrôler le motif du licenciement ainsi que la procédure suivie alors qu'une société, pour rester compétitive sur son marché, est libre de se restructurer.

=====

En somme, les juges se sont attachés à préserver les droits des salariés en matière de licenciement et permettent aux entreprises de se restructurer aux fins de rester compétitives sur un marché ouvert à la mondialisation, car, le motif économique, cause du projet, doit alors être analysé au sein du groupe auquel elle appartient.

Une réorganisation de l'entreprise est un processus visant à modifier l'organisation d'une entreprise afin d'atteindre des objectifs spécifiques.

Ces objectifs peuvent être notamment : l'amélioration de la rentabilité et de la performance, la réduction des coûts de production, la croissance, l'adaptation au coup du marché.

Elle peut intervenir dans les cas suivants : une fermeture d'un site ou difficulté financière, un transfert d'activité, un déménagement, une création d'une nouvelle unité de travail liée au développement d'un nouveau produit, une fusion entre deux entreprises¹⁰¹, etc.

Illustrons les conditions de la réorganisation :

Conditions requises	A caractère économique	N'a pas un caractère économique
La réorganisation de l'entreprise	Consécutif à : - La volonté d'améliorer la rentabilité d'un établissement¹⁰² ; - La fusion de deux sociétés entraînant la suppression du poste¹⁰³ ; - La fermeture d'une agence.	

La réorganisation de l'entreprise ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder sa compétitivité.

¹⁰¹ <https://www.eleas.fr/reorganisation-d-entreprise-eclairages>. Consulté le 18 juin 2024 à 15h 00.

¹⁰² J. MATEGEKO, *op.cit.*, p.28.

¹⁰³ Article 136, al.1^{er}, 6° de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *B.O.B.* n°11/2020.

=====

Une jurisprudence du Tribunal du travail en mairie de Bujumbura donne raison à un employé de l'Ecobank siège en mairie de Bujumbura, licencié pour motif économique lié selon l'employeur à la réorganisation de l'entreprise.

Le Tribunal estime que le licenciement invoqué par l'employeur n'est pas un licenciement lié au motif économique car selon l'employeur, il a précédé à ce licenciement pour pouvoir garder la compétitivité de la banque face à ses concurrents¹⁰⁴.

Durant toute l'audience, l'employeur n'a pas pu démontrer qu'il voulait garder la compétitivité car il n'a pas fourni des preuves par rapport à la concurrence avec d'autres banques qui sont ici à Bujumbura.

Les juges ont donc estimé que ce licenciement infligé à cet employé était un licenciement abusif et non vu comme économique comme les motifs allégués par l'employeur étaient non fondés et d'ailleurs le poste que cet employé occupait est toujours opérationnel par quelqu'un d'autre.

La réorganisation qui n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques, doit être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient¹⁰⁵.

Le législateur a estimé que l'employeur en sa qualité de chef d'entreprise a le droit d'organiser ses services afin d'atteindre la raison d'être de son entreprise.

Ce droit reconnu à l'employeur l'autorise à adopter toutes les mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise, même si elles ont pour conséquence la résiliation du contrat de travail¹⁰⁶. Un licenciement est légitime lorsqu'il répond à l'intérêt de l'entreprise, qu'il s'agisse de préoccupation d'ordre économique ou technique de la gestion de cette entreprise¹⁰⁷.

¹⁰⁴ RS 14766 ; dossier entendu et statué publiquement au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura : Attendu que monsieur X a saisi le Tribunal pour cause du licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise. Attendu que les deux parties ont comparu en audience publique et entendu ; le Tribunal du travail statuant en matière sociale condamne ECOBANK de verser à monsieur X les frais d'indemnités de préavis, des indemnités de licenciement et des D.I. Le Tribunal constate que ce licenciement est abusif car aucune procédure prévue par la loi n'a été respectée et le défendeur n'a pas prouvé le motif économique lié à ce licenciement car il n'a pas pu démontrer de quelle manière, il voulait mener cette compétitivité envers les autres banques sur place.

¹⁰⁵ C. RADE et C. DECHRISTE, *op.cit.*, p.232.

¹⁰⁶ J. MATEGEKO, *op.cit.*, p.20.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

=====

Une jurisprudence du Tribunal du travail en mairie de Bujumbura donne raison à la société BICOR A.G, licencié ses ex-employés pour motif économique lié selon l'employeur à l'externalisation du service de gardiennage. Le Tribunal estime que le licenciement invoqué par l'employeur est un licenciement légal et légitime au motif économique car selon l'employeur, il a précédé à ce licenciement pour pouvoir organiser son service.

Durant l'audience, les demandeurs contestent le licenciement arguant que l'employeur a violé l'article 136 du code du travail car ils considèrent que les licenciements évoqués par BICOR A.G ne sont qu'un prétexte par le fait que BICOR a recruté une maison de gardiennage.

Par contre, l'employeur répond qu'il doit se concentrer sur son métier d'assureur et confier les services de gardiennage aux institutions spécialisées qui peuvent offrir un service d'appui en matière de sécurité. Que l'externalisation du service de gardiennage n'est pas une innovation de BICOR A.G mais une pratique largement observée dans toutes les entreprises spécialisées dans un secteur d'activité.

Le tribunal constate que BICOR A.G a opéré des licenciements pour motif économique dans le strict respect de ce que prévoit le code du travail ; que la décision du licenciement est légal et légitime et déboute par voie de conséquence les demandeurs de toutes leurs prétentions¹⁰⁸.

A notre analyse, la position du juge est bien claire car la légitimité de la décision du licenciement lié à l'externalisation du service de gardiennage est évidente. Nous constatons également que la procédure suivie a été respectée.

Le but poursuivi par l'entreprise doit être celui de sauvegarder et non pas seulement d'améliorer sa compétitivité.

Dès lors qu'une réorganisation de l'entreprise est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, il n'appartient pas au juge d'apprécier le choix opéré par l'employeur entre les différentes solutions possibles de sa réorganisation¹⁰⁹.

¹⁰⁸ RS 18599 ; dossier entendu et statué publiquement au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura : Attendu que monsieur K a saisi le Tribunal pour cause du licenciement pour motif économique lié à l'externalisation du service de gardiennage. Attendu que les deux parties ont comparu en audience publique et entendu ; le Tribunal du travail statuant en matière sociale confirme la décision du licenciement et déboute par voie de conséquence les demandeurs de toutes leurs prétentions. Le Tribunal constate que ce licenciement est légal et légitime car la procédure prévue par la loi a été respectée et le défendeur a pu prouver le motif économique lié à ce licenciement car il a pu démontrer comment il voulait organiser son entreprise.

Il est tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur ; mais ne peut se substituer à ce dernier quant au choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation de l'entreprise¹¹⁰.

Seul l'employeur est tenu de produire les éléments permettant d'établir que les mesures de réorganisation de l'entreprise sont nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.

De même, la cessation de l'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à la légèreté blâmable constitue un motif de licenciement mais seule la cessation complète de l'activité de l'entreprise pouvant constituer en elle-même une cause du licenciement¹¹¹.

La jurisprudence estime également que l'employeur est juge des mesures qui lui paraissent propres à assurer le bon fonctionnement de son entreprise¹¹².

Le tribunal du travail de Bujumbura a jugé qu'un contrat pouvait être résilié pour ces raisons de réorganisation de l'entreprise et que pour ce faire, l'employeur a tous les droits d'appréciation sur les critères du maintien ou du licenciement de certains travailleurs¹¹³.

De plus l'employeur a le droit de supprimer les emplois qu'il juge inutiles dans les cas où cette décision lui est dictée par les considérations budgétaires ou par le désir d'améliorer le rendement de l'entreprise. Il a été jugé que n'abuse pas de son droit, l'employeur qui, pour supprimer des frais de commission décide de traiter directement à l'avenir avec la clientèle sans passer par l'intermédiaire de son représentant¹¹⁴.

¹⁰⁹ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 22.

¹¹⁰ *Ibidem*.

¹¹¹ C. RADE et C. DECHRISTE, *op.cit.*, p. 233.

¹¹² J. MATEGEKO, *op.cit.*, p. 20.

¹¹³ Arrêt du Tribunal du Travail de Bujumbura, le 23/2/1973, inédit, cité par HAGUMA Jean, *in la rupture abusive du contrat de travail à durée indéterminée*, 1977, p. 67.

¹¹⁴ J. MATEGEKO, *op.cit.*, p. 21.

=====

Cependant, ces modes de régulation en émergence ne rendent pas caduc le rôle des pouvoirs publics dans l'encadrement des conditions de travail et des travailleurs. En dépit de la mondialisation, c'est à l'Etat et à lui seul qu'il revient de se donner les moyens pour faire respecter ses propres lois sur son territoire¹¹⁵.

Parfois, la réorganisation est stimulée et ne constitue qu'un prétexte marquant la volonté arrêtée d'éliminer le travailleur et de le remplacer. Les circonstances entourant le congédiement en font alors apparaître le caractère abusif au juge du fond.

Ces principes sont applicables aussi bien au licenciement individuel qu'au licenciement collectif.

Ainsi, le licenciement d'un seul travailleur peut être un licenciement collectif. Une réorganisation sera nécessaire si l'intérêt actuel de l'entreprise le justifie ou si elle est destinée à sauvegarder sa compétitivité.

Quant à la suppression d'emploi, si elle entre dans la définition, elle ne suppose pas nécessairement une diminution des effets. Une réorganisation peut par exemple, tout à la fois causer des suppressions d'emplois et rendre nécessaire la création d'emplois nouveaux. Mais, aucun licenciement économique ne peut être valablement invoqué si le salarié licencié est remplacé¹¹⁶.

§3. Les mutations technologiques

D'une manière générale, c'est toute introduction de techniques, de processus ou de matériels nouveaux dans une entreprise. Parmi les mutations technologiques, on peut citer l'informatisation d'un service, l'innovation en matière de gestion entraînant une baisse importante des tâches d'un service, l'acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail¹¹⁷.

Les mutations technologiques sont en elles-mêmes une cause de suppression ou de transformation d'emploi. Si l'employeur a été contraint du fait de l'évolution du secteur d'activité de recourir à de nouvelles technologies et que les salariés licenciés n'arrivent pas à les

¹¹⁵ P. CAHUC, *Pour une meilleure protection de l'emploi*, Dalloz, Paris, 2003, p.232.

¹¹⁶ *Idem*, p.23.

¹¹⁷ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 : Licenciement économique : définition, démarches préalables et mesures d'accompagnement ; Note n°54 d'octobre 2018.

=====

assimiler¹¹⁸. Les mutations technologiques peuvent se définir comme étant l'acquisition de nouveaux outils entraînant des nouvelles méthodes de travail.

En France par exemple, la Cour d'Appel a constaté qu'en raison de la concurrence étrangère entraînant une baisse des commandes des articles de voyage en cuir fabriqués traditionnellement par l'entreprise, celle-ci était en situation de sureffectifs et devait s'orienter vers la fabrication de nouveaux modèles, et que cette situation imposait le licenciement du personnel de production le moins qualifié qui n'était pas en mesure de s'adapter aux nouvelles exigences techniques. Qu'en état de ces constatations, la Cour d'Appel a pu décider que le licenciement avait un motif économique¹¹⁹.

La mise en place des nouvelles technologies dans l'entreprise peut constituer une cause économique de la suppression d'emploi. Il suffit que ces dernières soient avérées nécessaires pour justifier le licenciement pour motif économique.

Pour que les mutations technologiques justifient un licenciement pour motif économique, l'employeur doit au préalable avoir respecté son obligation d'adaptation des salariés aux évolutions prévisibles de leurs emplois, c'est-à-dire qu'il n'a pas l'obligation d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut¹²⁰.

Constitue une suppression d'emploi liée aux mutations technologiques, la suppression du poste d'employé de bureau à la suite de l'informatisation de l'agence ou le changement d'exploitation du matériel informatique et de nouveaux logiciels¹²¹.

Enfin, la compétitivité de l'entreprise ne doit pas nécessairement être menacée par les changements technologiques constituent une cause de licenciement valable¹²².

Déduisons enfin qu'un licenciement pour motif économique ne peut donc se justifier que par quatre motifs qui sont :

- ✓ Des difficultés économiques
- ✓ Des mutations technologiques

¹¹⁸ M. KIRSCH, *op.cit.*, p.194.

¹¹⁹ Cassation social, 11 juillet. 1994, no 93-40.506.

¹²⁰ C. RADE et C. DECHRISTE, *op.cit.*, p.230.

¹²¹ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 24.

¹²² P. PRUVOST, *Les textes de loi et les 133 consultations juridiques pratiques*, Paris, Europa, 1980/1981, p.63.

=====

✓ Une réorganisation de l'entreprise

✓ Une cessation complète d'activité de l'entreprise. Ces motifs sont indépendants les uns des autres. Un seul d'entre eux peut justifier un licenciement pour motif économique à condition qu'il soit réel, sérieux et justifié par des raisons objectives et pertinentes¹²³.

§4. La cessation d'activité

La cessation d'activité marque l'arrêt de l'activité de l'entreprise. Elle peut constituer en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement économique, lorsqu'elle est définitive, totale et non reprochable à l'employeur. Elle peut dans ce cas provoquer une suppression, transformation d'emploi ou une modification de contrat de travail.

Elle est « *définitive* », c'est-à-dire qu'une suppression temporaire d'activité pour cause des travaux par exemple n'est pas admise. La reprise de l'activité après la cessation ne devrait pas non plus être envisageable.

La cessation doit ensuite concerner la totalité de l'entreprise et non pas seulement de l'une de ses agences, filiales ou établissements. Par ailleurs, elle ne doit pas provenir d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur¹²⁴.

Pour justifier un licenciement économique, la cessation d'activité doit être définitive et ne doit pas résulter d'une faute de l'employeur.

L'employeur qui serait en mesure de justifier de l'une de ces causes ne pourra toutefois pas procéder au licenciement d'un salarié sans avoir tout mis en œuvre pour prévenir, accompagner et tenter de reclasser le ou les salariés concernés.

Notre code du travail est clair dans ses éléments du motif de licenciement en disposant que ce dernier peut être lié à l'organisation, à la restructuration, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise se manifestant notamment par¹²⁵ :

- une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs ;

¹²³ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 24.

¹²⁴ <https://inspection-du-travail.com/licenciement/economique> .Consulté le 15 juin 2024 19h 30 minutes.

¹²⁵ Article 136, al.1er de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

- =====
- des pertes d'exploitation pendant la trésorerie ;
 - une importante dégradation de la trésorerie ;
 - de mutations technologiques ;
 - une réorganisation de l'entreprise commandée par la sauvegarde de la compétitivité ;
 - une fusion ou mise en société.

Section 2 : Les causes du licenciement individuel pour motif économique

Les causes du licenciement individuel pour motif économique résultent d'une suppression du poste ou d'une transformation d'emploi.

Le licenciement économique peut toucher un seul salarié (on parle alors de licenciement économique individuel). Mais comme tout licenciement, le licenciement économique doit avoir une cause réelle et sérieuse.

§1^{er}. La suppression de poste

La suppression d'emploi correspond à une diminution effective du nombre de salariés appartenant à une même catégorie et doit être examinée au niveau de l'entreprise.

Illustrons les conditions de la suppression du poste :

Conditions requises	A caractère économique	N'a pas un caractère économique
La suppression du poste	- D'un salarié dès lors que son poste a été supprimé, peu importe que : • La restructuration à l'origine de la suppression d'emploi ait conduit par la suite à une augmentation des effectifs globaux de l'entreprise¹²⁶.	- D'un salarié malgré la disparition formelle de son emploi dès lors que l'organigramme de la société fait apparaître un développement d'emploi de la compétence de l'intéressé et l'introduction de nouveaux salariés¹²⁷

¹²⁶ J. MATEGEKO, *op.cit.*, p.28.

¹²⁷ *Ibidem*.

=====

Elle peut trouver sa cause dans des difficultés économiques mais également dans l'arrêt d'une activité. Cette suppression doit être effective ; cela signifie notamment que le salarié licencié économiquement ne soit pas remplacé sur le même poste/emploi¹²⁸.

Certains jugements ont été entendus au tribunal du travail en mairie de Bujumbura ; à titre d'exemple : RS 14345 ayant comme demandeur monsieur X et comme défendeur IRC. Le défendeur invoque que le motif lié à ce licenciement est économique car portant sur la suppression du poste. L'employeur a informé monsieur X que son poste allait être supprimé et que ce dernier devrait se préparer pour partir. Après un préavis donné à monsieur X lui préparant à son départ, ce dernier a constaté que son poste n'était pas supprimé mais c'était juste l'organigramme de l'ONG que l'employeur avait changé en modifiant juste l'appellation de son poste par un autre nom mais avec les mêmes attributions et missions juste pour favoriser quelqu'un d'autre à occuper ce nouveau poste créer. Une raison qui avait poussé le demandeur de réclamer un dédommagement du préjudice subi¹²⁹.

A notre analyse, nous constatons qu'en ce qui concerne la suppression ou la transformation ; si dans la mesure où l'employeur a la philosophie de licencier les travailleurs fameus à son égard et par après il engage les autres. Les employeurs qui le font ainsi, cela n'est pas un licenciement pour motif économique plutôt c'est abusif ; c'est pour cette raison que la suppression ou la transformation obéit à des règles particulières très strictes selon l'article 136, alinéa 2 du code burundais du travail.

Par suppression de poste, le droit vise la suppression effective d'une fonction (perte de besoin ou poste non stratégique) ou la répartition des tâches relevant de cette fonction entre d'autres postes.

¹²⁸ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 : Licenciement économique : définition, démarches préalables et mesures d'accompagnement ; Note n° 54 d'octobre 2018.

¹²⁹ RS 14345 dossier entendu et statué publiquement au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura : Attendu que Monsieur X a saisi le Tribunal pour réclamer les D.I du préjudice subit lié au licenciement pour motif économique. Attendu que ce dernier était lié à son employeur par un contrat à durée indéterminée et ses prestations étaient meilleures. Attendu que les deux parties ont comparu en audience publique et ont été écoutées. Le Tribunal du travail statuant en matière sociale condamne IRC de verser à monsieur X les frais pour les D.I. Le Tribunal constate que ce licenciement est abusif car la procédure prévue par la loi n'a été respectée et le défendeur n'a pas pu prouver le motif de licenciement vu que rien n'avait été changé dans la planification budgétaire lié au nouvel poste créé.

=====

Au vu du nombre de salariés qui ont été placés en activité partielle pour une part significative de leur temps de travail et des projections des entreprises, certains employeurs ne seront pas en mesure de fournir un travail à leurs salariés dans les mois à venir, justifiant ainsi de la nécessité de supprimer des postes.

Certains cas de licenciement pour motif économique lié à la suppression de poste ont été entendus au Tribunal du travail de Bujumbura.

- ✓ A titre d'exemple : RS 16725 ayant comme demandeur D.T et comme défendeur l'entreprise X. Le litige portait sur un licenciement économique lié à une suppression de poste. Monsieur D.T a été convoqué dans le bureau du Directeur général et ce dernier lui a remis une enveloppe dans laquelle il y avait une lettre lui signifiant que son poste venait d'être supprimé pour des raisons économiques sans que ce dernier ne soit avisé au préalable et même les représentants du personnel au conseil d'entreprise et les représentants syndicaux¹³⁰.

Cette affaire fut attendue au Tribunal du travail en audience publique et les juges ont pu donner raison au travailleur licencié vu que la procédure liée à ce licenciement n'a pas été respectée.

Le salarié n'a jamais été convoqué à un entretien préalable de même que les représentants du personnel au conseil d'entreprise et les représentants syndicaux n'étaient au courant. L'employeur est parvenu à démontrer la cause réelle et sérieuse qui avait conduit à la suppression du poste mais ce dernier n'avait respecté la procédure liée au licenciement.

Il peut s'agir d'une suppression de poste et des tâches correspondantes, dans le cadre d'une cessation d'activité de l'entreprise par exemple, mais également d'une disparition du poste avec répartition des tâches correspondantes aux autres salariés de l'entreprise. Dans cette dernière situation, toutefois l'intégralité des tâches ne doit pas être reprise par un remplaçant, sans quoi, le licenciement sera privé de cause réelle et sérieuse.

¹³⁰ RS 16725 ; dossier entendu et statué publiquement au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura : Attendu que Monsieur D.T a saisi le Tribunal pour cause du licenciement pour motif économique qu'il a subi de la part de son employeur X sous motif de la suppression du poste qu'il occupait. Attendu que ce dernier avait un contrat à durée indéterminée et ses prestations ont toujours été meilleures. Attendu que les deux parties ont comparu et entendu en audience publique. Le Tribunal du travail statuant en matière sociale condamne l'entreprise X de verser à monsieur D.T les frais d'indemnités de préavis et des D.I car ce dernier, au moment du licenciement avait reçu les frais des indemnités de licenciement. Le Tribunal constate que ce licenciement est abusif car aucune procédure prévue par la loi n'a été respectée.

=====

À une nuance près : si le nombre d'emplois de la catégorie de celui occupé par le salarié licencié a été réduit pour cause de sureffectif, et qu'il a été licencié en raison de l'obligation de l'employeur de respecter un ordre des licenciements, il importe peu que le poste soit occupé par un autre salarié de l'entreprise, il y a bien suppression d'emploi.

§2. La transformation d'emploi

La transformation de l'emploi peut être définie comme un changement de nature de l'emploi concerné liée par exemple à une réorganisation des services. Le licenciement économique peut résulter d'une transformation d'emploi à laquelle un salarié n'a pas su s'adapter.

La transformation d'emploi est une notion délicate à cerner et surtout à distinguer de la notion de modification du contrat de travail. En effet, quand une transformation d'emploi est envisagée, elle touche en règle générale à un élément du socle contractuel et notamment aux fonctions du salarié, ce qui entraîne l'application de la procédure de modification du contrat de travail.

Toutefois, la transformation d'emploi peut modifier les tâches du salarié, sans toucher à sa qualification. Dans ce cas, le poste évolue, il est demandé aux salariés de nouvelles compétences. En pratique, la plus grande prudence s'impose dans ce cas de figure. En effet, si cette transformation aboutit au licenciement économique, c'est que le salarié n'est pas capable d'occuper le poste transformé. Or, on voit ici perdre l'obligation d'adaptation qui pèse sur l'employeur dont l'exécution est un préambule à tout licenciement.

Dans certains cas, il pourrait être opposé que la conséquence de la transformation d'emploi, élément justifiant le licenciement, ne serait pas possible si l'employeur avait satisfait à son obligation d'adaptation.

Si l'employeur veut procéder à des changements de personnes ou se fonde sur la qualité du travail, le motif n'est pas d'ordre économique. Le motif économique implique nécessairement la suppression d'emploi ou la transformation d'emploi¹³¹.

Par contre, la modification du contrat de travail refusée par le salarié nécessite qu'elle lui soit proposée, et qu'elle soit motivée par une cause économique¹³². La procédure de modification du contrat de travail pour motif économique est strictement encadrée par le code du travail.

¹³¹ E. MATEGEKO, *op.cit.*, p.4.

=====

Même en cas de refus du salarié dans le mois de réflexion, il n'est pas possible pour l'employeur d'engager la procédure de licenciement économique avant l'expiration de ce délai. A défaut, le licenciement économique fondé sur ce refus sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

Sur ce point, la difficulté va être de déterminer si la réorganisation a pour conséquence la modification économique du contrat ou plutôt si le poste que pourrait occuper le salarié doit s'analyser en un poste de reclassement.

La distinction entre la transformation d'emploi et la modification d'un élément essentiel du contrat ne présente plus d'intérêt puisque l'une et l'autre sont en cas de refus du salarié, une cause économique du licenciement¹³³.

La solution sera au cas par cas, mais tout dépendra de la nature de la modification : s'il s'agit d'un nouveau poste, il devra être proposé dans le cadre du reclassement et si la modification consiste en un aménagement du poste actuel (et notamment une diminution de la durée du travail, de la rémunération, une modification des fonctions) elle sera analysée comme une modification du contrat de travail.

¹³² E. MATEGEKO, *op.cit.*, p.23.

¹³³ *Idem*, p.5.

=====

Conclusion du deuxième chapitre

Dans le second chapitre ; nous avons essayé de développer deux sections en rapport avec les causes économiques du licenciement. Généralement, les causes du licenciement sont prévues par le code du travail burundais en son article 136.

Au cours de la première section, nous avons développé les différentes causes du licenciement collectif qui est un licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant de facteurs tels que des difficultés économiques, des mutations technologiques ou la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ainsi que la cessation d'activité.

Pendant, la seconde section, nous avons développé les causes du licenciement individuel pour motif économique tel que la suppression de poste ou la transformation d'emploi. Ce licenciement est qualifié économique et ce dernier survient en cas de suppression de poste non stratégique ou transformation de façon substantielle.

.

=====

CHAPITRE III : LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE PROPREMENT DITE

La procédure de licenciement pour motif économique est prévue par le code du travail et la convention collective interprofessionnelle. La jurisprudence et la doctrine peuvent donner d'autres compléments mais ces deux premiers textes sont les plus usités dans la législation burundaise. Nous allons voir alors, ce que prévoit le droit burundais quant à cette procédure surtout dans la pratique et y tirer notre analyse critique après.

La procédure de licenciement économique est stricte et peut s'avérer complexe.

Dans ce chapitre, nous allons analyser la procédure du licenciement collectif pour motif économique ainsi que la procédure licenciement individuel pour motif économique.

Section 1^{ère} : La procédure du licenciement collectif

Tout licenciement, peu importe le motif ou la taille de l'entreprise, doit respecter les conditions de fond et de forme. La condition de forme détermine la procédure pour licencier un employé.

Dès lors, le licenciement pour motif économique à une procédure bien définie par le code du travail burundais et à défaut, la convention collective. Cette procédure reste tout de même d'actualité et est d'une importance capitale car elle prévoit les étapes à suivre.

§1^{er}. L'information et la consultation des représentants du personnel

Le premier stade de procédure consiste à l'information et à la consultation des représentants du personnel sur le plan de l'entreprise.

L'employeur est tenu de faire connaître aux représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre afin que ceux-ci puissent formuler leurs avis, suggestions et propositions en toute connaissance de cause¹³⁴.

En revanche, la procédure n'a pas à être reprise s'il s'avère que le comité d'entreprise a été informé mais a refusé d'émettre un avis¹³⁵.

¹³⁴ Article 167 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *in B.O.B.* n°11/2020.

¹³⁵ C. RADE et C. DECHRISTE, *op.cit.*, p.252.

=====

L'employeur n'est pas tenu de soumettre aux représentants du personnel une liste nominative des salariés à licencier mais il doit communiquer le nombre des salariés concernés par la mesure de compressions des effectifs. A défaut de communiquer un nombre exact, la procédure doit être reprise depuis le début.

Ensuite, l'employeur est tenu de réunir préalablement et consulter le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il n'y a pas de comité, les délégués du personnel¹³⁶. Comme pour les autres réunions du comité d'entreprise, l'ordre du jour doit être élaboré en commun accord avec le secrétaire, mais s'agissant d'une consultation obligatoire, elle peut être inscrite de plein droit à l'ordre du jour en cas de difficultés¹³⁷.

L'employeur doit joindre à la convocation tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, notamment un document écrit indiquant :

- ✓ La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement,
- ✓ Le nombre de licenciements envisagés ;
- ✓ Le nombre des salariés, permanents ou non employés dans l'établissement ;
- ✓ Les catégories professionnelles concernées,
- ✓ Les critères proposés pour l'ordre de licenciements ;
- ✓ Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- ✓ Les mesures de nature économique envisagées.

Les irrégularités affectant la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel n'entraînent pas sa nullité mais permettent d'obtenir sa suspension si elle n'est pas terminée ou à défaut la réparation du préjudice subi¹³⁸.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

¹³⁶ Article 170 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

¹³⁷ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 25.

¹³⁸ *Idem*, p. 26.

=====

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services, la liste des conseillers est tenu à la disposition des salariés¹³⁹.

Quant à l'information de l'administration, l'employeur qui procède à un licenciement collectif dans une période de 30 jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés.

Le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel consultés sur le projet du licenciement collectif est transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative vérifie, à son tour, dans le délai de 21 jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement que :

- Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;
- Les mesures sociales seront effectivement mises en œuvre.

Après son contrôle systématique et minutieux, si l'administration relève une irrégularité de la procédure, elle opte à deux alternatives.

D'une part, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée et envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise, à défaut, aux délégués du personnel.

D'autre part, elle peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues¹⁴⁰.

Dès sa décision, l'employeur est tenu de répondre aux observations de l'administration et adresser une copie aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai de l'envoi des lettres de licenciement, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'administration¹⁴¹.

¹³⁹ C. RADE et C. DECHRISTE, *op.cit.*, p.242.

¹⁴⁰ M. MINE et D. MARCHAND, *op.cit.*, p.280.

¹⁴¹ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 27.

=====

L'employeur doit préciser à cette occasion son nom et son adresse, la nature de l'activité et l'effectif du personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié licencié, enfin la date de notification du licenciement¹⁴².

A notre analyse, le but d'informer toutes ces parties prenantes de la décision prise par l'employeur, c'est pour entendre leurs avis et leurs suggestions sur les mesures appropriées à prendre.

En analysant bien ces dispositions, le code du travail burundais et la convention collective n'indiquent pas que le travailleur doit être invité à un entretien préalable mais on parle de consultation de ses chefs hiérarchique seulement.

Une fois décidé, le licenciement est impérativement notifié au travailleur par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres. La lettre indique avec précision le motif de licenciement¹⁴³.

§2. La notification du licenciement aux intéressés

A. La notification à l'administration

L'employeur est tenu de notifier à l'administration le projet du licenciement. Cette notification est le point de départ du délai que doit respecter l'employeur avant de notifier son licenciement aux salariés.

La notification à l'administration est faite par tout moyen permettant de conférer une date certaine. C'est le lendemain de la date prévue pour la première réunion des représentants du personnel¹⁴⁴.

¹⁴² F. Mbazumutima, *op.cit.*, p. 28.

¹⁴³ Art.149 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

¹⁴⁴ Art.150, al.2 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in B.O.B.n°11/2020.

=====

Par ailleurs, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation en vue de la conclusion d'un accord collectif sur le plan de la sauvegarde d'emploi ; le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne pouvant pas constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise¹⁴⁵.

La notification précise :

- ✓ Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- ✓ La nature de l'activité et l'effectif du personnel de l'entreprise ou de l'établissement ;
- ✓ Le nombre des licenciements envisagés ;
- ✓ Le cas échéant, les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises ;
- ✓ La signature d'un accord collectif portant notamment sur le plan de sauvegarde d'emploi, une copie de cet accord est jointe à la notification.

L'employeur est tenu d'indiquer à l'administration d'une part, les noms et prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification des salariés dont le licenciement est envisagé, et d'autre part, les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements, aux mesures d'accompagnement et au calendrier de leur mise en œuvre¹⁴⁶.

L'administration peut en cours de la procédure faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure et les mesures sociales prévues.

Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord collectif est engagée, aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise. L'employeur répond à ses observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

¹⁴⁵ M. MINE et D. MARCHAND, *op.cit.*, p.284.

¹⁴⁶ *Idem*, p.286.

=====

Cependant, l'administration ne peut pas suspendre une procédure mais l'employeur est tenu de la reprendre conformément à la loi¹⁴⁷. Enfin, après la prise de décision et consultation, l'employeur communique son projet définitif de licenciement à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale. Il doit y mentionner le nom et la qualification des personnes qu'il compte de licencier, les dates prévues de notification des licenciements et les mesures adoptées pour faciliter le reclassement des travailleurs¹⁴⁸.

B. La notification aux salariés

Cette formalité est prévue à l'article 150 de notre code du travail. Les dispositions de cet article ne visent pas le licenciement collectif mais toute rupture du contrat.

La forme de la notification est toujours écrite. Elle a pour effet de faire courir le délai de préavis qui commence à courir à compter du lendemain de la notification¹⁴⁹. Autrement dit, c'est à partir du moment où l'employeur avise les travailleurs de sa décision de les licencier que le licenciement commence à produire des effets.

Notre code du travail détermine dans la lettre de licenciement l'indication avec précision le motif du licenciement¹⁵⁰.

Selon la doctrine, si l'employeur persiste sur son projet de notifier le licenciement aux salariés par lettre recommandée avec accusé de réception, cette lettre doit être motivée et doit avoir une mention de deux premiers éléments, à savoir la raison économique qui fonde sa décision en indiquant toutes les justifications et l'incidence de cette raison sur l'emploi ou le contrat de travail des salariés concernés¹⁵¹.

La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative ; ce délai ne peut être inférieur à 30 jours.

¹⁴⁷ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 29.

¹⁴⁸ Article 171 de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n° 11/2020.

¹⁴⁹ Article 150, al.2 de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n° 11/2020.

¹⁵⁰ Article 150, al.1^{er} de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n° 11/2020.

¹⁵¹ M.MINE et D. GALLARD, *Le droit du travail en pratique*, 26^{ème} édition, Paris, Cedex, 2014, p.278.

=====

L'employeur ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture du contrat de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validité ou l'expiration de ce délai.

La notification des motifs de licenciement présente un avantage certain pour le travailleur en cas de recours contre un licenciement car l'employeur ne peut invoquer, ni trouver un autre motif autre que celui qui a été notifié au travailleur.

L'exposé des motifs constitue donc pour le travailleur une soupape de sécurité.

La question que nous nous posons est de savoir le sort d'un licenciement effectué sans respecter la procédure.

Notre code est encore muet à ce sujet et il ne prévoit même pas des pénalités à l'encontre des employeurs qui enfreindront les dispositions de l'article 150 relatif à la notification écrite de la rupture du contrat. Nous pensons que le licenciement opéré au mépris de ces dispositions est nul et de nul avenu¹⁵².

Il sied de relever certaines lacunes dont souffre notre code du travail en matière du licenciement collectif.

Il est déplorable qu'il ne prévoient pas des sanctions à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas les règles procédurales en matière du licenciement.

Les réductions du personnel touchent parfois des effectifs importants et les conséquences liées à la perte de l'emploi peuvent être à l'origine de conflits du travail et de problèmes socio-économiques graves pour l'ensemble de la communauté sans tenir compte des difficultés auxquelles peuvent faire face les intéressés.

§3. Les ordres des départs en cas du licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, le salarié se trouve protégé par les dispositions légales et conventionnelles propres au licenciement collectif¹⁵³.

Lorsque les mesures visant à prévenir les réductions du personnel ont échoué, c'est-à-dire lorsque le licenciement collectif est inévitable, ce dernier doit s'opérer suivant des critères clairs afin d'éviter tout risque d'arbitraire.

¹⁵² F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 31.

¹⁵³ M. PANAYOTOPOULOS, *op.cit.*, p. 164.

=====

La C.C.I.N.T, dans son article 24, al.1^{er}, énumère les critères dont l'employeur doit tenir compte pour établir l'ordre des licenciements collectifs. Il s'agit de l'âge, de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans le service et des charges familiales du travailleur. Cette énumération n'est pas limitative mais simplement exemplative.

L'élément prédominant sur lequel l'employeur se base pour opérer la réduction du personnel est l'aptitude professionnelle¹⁵⁴. Cette dernière se réfère à la manière générale du travailleur.

Peut-on prétendre que ce critère a un caractère objectif ? La réponse est négative car les travailleurs ne sont pas à l'abri d'arbitraire puisque l'aptitude professionnelle est appréciée souverainement par l'employeur et sa détermination demeure très délicate.

A titre d'exemple, la cotation portant sur les 4 critères avec un maximum de dix points :

- Rendement : 3 points
- Conscience : 3 points
- Assiduité : 2 points
- Discipline : 2 points

Avec son système, il peut arriver que l'aptitude professionnelle soit égale pour plusieurs travailleurs. Dans ce cas, la C.C.I.N.T résout ce problème en faisant intervenir un autre élément qui est l'ancienneté de service¹⁵⁵, ce sera les travailleurs les moins anciens qui seront licenciés en premier lieu.

En cas d'égalité d'ancienneté, dans cette hypothèse, les charges familiales trancheront le problème, le nombre d'enfants à charge équivaut à une ancienneté à raison d'enfant pour une année.

Illustrons cela par cet exemple :

Soit un travailleur W qui a 4 enfants à charge et totalisant 10 ans dans l'entreprise et R père de 6 enfants avec la même ancienneté, qui sera licencié entre les deux ?

¹⁵⁴ Article 24, al.3 de la C.C.I.N.T.

¹⁵⁵ Article 24, al.3 de la C.C.I.N.T.

=====

Pour W, 4 enfants à charge équivaut à 4 ans d'ancienneté et pour R, 6 enfants équivaut à 6 ans d'ancienneté. D'où W est considéré comme étant ancien de 14 ans et R de 16 ans. Donc, R sera maintenu et W sera licencié.

La C.C.I.N.T en déterminant à titre indicatif ces critères, l'âge du travailleur est placé en première position alors que ce critère n'est pas repris à l'alinéa 3 de l'article 24 de la C.C.I.N.T pour établir l'ordre des départs.

Si le droit du travail est orienté dans l'intérêt des travailleurs, le critère de l'âge ne devrait pas être relégué au second plan et il est fort incontestable que les plus âgés se reclassent plus difficilement que les jeunes.

Il ressort de l'alinéa 3 de l'article 24 que les rédacteurs de cette convention ont privilégié de l'intérêt de l'entreprise que celui des travailleurs.

Il convient de signaler une lacune, sinon importante, quant à la nationalité du travailleur. Ainsi la convention collective n'a pas mentionné la nationalité du travailleur comme critère de l'ordre des départs.

A notre avis, comme les éléments retenus par la C.C.I.N.T pour opérer la réduction du personnel ne sont pas limitatifs, nous pensons que l'employeur pourrait considérer en premier lieu le critère de nationalité lors du licenciement collectif aux fins de consolider la protection de la main d'œuvre nationale.

Notons enfin que l'employeur qui a un projet de licenciement une partie de son personnel pour motif économique ou pour tout autre motif raisonnable, le travailleur vivant avec handicap est licencié en dernier lieu¹⁵⁶.

Nous saluons l'initiative du législateur qui accorde beaucoup plus de chance aux salariés handicapés car c'est très difficile pour l'handicap de supporter la vie lorsqu'il a perdu l'emploi.

Le licenciement pour motif économique n'étant pas inhérent à la personne du salarié, le salarié licencié n'est pas nécessairement celui qui occupe le poste supprimé, mais celui qui totalise le moins de points en application des critères d'ordre des licenciements au sein de chaque catégorie professionnelle concernée par les suppressions de poste.

¹⁵⁶ Article 174 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n°11/2020.

=====

À l'inverse des trois éléments constitutifs du licenciement économique qui viennent d'être rappelés, l'inobservation des critères d'ordre n'est pas sanctionnée par l'invalidation du licenciement et la condamnation de la société à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle se résout par l'attribution de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice subi dont le montant est généralement bien inférieur à ceux qui peuvent être octroyés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse¹⁵⁷.

Les critères d'ordre ne restent pas moins une condition essentielle du licenciement économique, enjeu déterminant et objet de vives négociations entre les différentes parties prenantes, particulièrement en ce moment.

Il est rappelé que les catégories professionnelles ne sont pas précisément définies par la loi et les critères d'ordre sont partiellement listés comme suit¹⁵⁸ :

- ✓ les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- ✓ l'ancienneté ;
- ✓ la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- ✓ les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Ces critères sont appliqués aux travailleurs de même catégorie exerçant des emplois similaires concernés par les licenciements.

Certains cas du licenciement collectif pour motif économique ont été jugés et entendus au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura dont l'un d'eux est le dossier RS 12115. Ce dossier porte sur un licenciement collectif pour motif économique. La société X a été vendue à un consortium Y. Le nouvel employeur qui a acheté l'entreprise a procédé à la restructuration des travailleurs et beaucoup d'entre eux ont été licenciés tout en gardant certains et en embauchant d'autres.

¹⁵⁷ *Contra*, voir la décision récente : Cour d'Appel de Colmar, Chambre Section A, 25 juin 2020, n° 19/02679.

¹⁵⁸ Article L.1233-5 du Code du travail français.

=====

Les travailleurs licenciés ont jugé ce licenciement illégal et ont saisi le Tribunal du travail¹⁵⁹. L'erreur ici est que cette restructuration liée à ces licenciements dont le nouvel employeur parle n'est pas fondé car il n'arrive pas à le prouver. Du fait qu'il continue de licencier certains, il en embauche d'autres et ceux-là qui sont licenciés, aucun critère n'a pas été pris en compte pour savoir qui devrait partir et qui devrait rester.

A notre analyse, l'employeur a le pouvoir d'autorité dans la détermination du licenciement de la simple raison que le législateur n'a pas précisé l'ordre de ces critères. Cependant, même si les employeurs peuvent invoquer des licenciements pour motif économique mais certains d'entre eux n'ont pas respecté la procédure ce qui cause des conséquences dans l'entreprise.

Section 2 : Procédure de licenciement individuel pour motif économique

En droit burundais, les textes légaux ne nous parlent pas d'une façon claire de la procédure du licenciement pour motif économique d'un seul employé. Toutes les dispositions du code du travail et de la convention collective ne parlent que de la procédure envisagée tenant à licencier plusieurs personnels. Tout est au nombre pluriel et ce dernier n'est pas déterminé.

Dans ce cas si un tel licenciement survient, la procédure qui sera appliquée à ce salarié doit donc être la même pour le motif économique lié à plusieurs employés¹⁶⁰.

Ainsi en reprenant certaines dispositions du code du travail et de la convention collective, nous allons essayer de dégager quelques éléments de la procédure qui ne peuvent pas se faire avec le licenciement d'un seul employé vu que le législateur a beaucoup parlé du licenciement de plusieurs travailleurs.

¹⁵⁹ RS 12115 dossier entendu et statué publiquement au Tribunal du travail en mairie de Bujumbura : Attendu que monsieur Q et consorts ont saisi le Tribunal pour cause du licenciement collectif pour motif économique qu'ils ont subis avec les autres de la part de leur nouvel employeur. Attendu que toutes parties ont comparu en audience publique; le Tribunal du travail statuant en matière sociale condamne la société Y de verser à monsieur Q et consorts les frais incluant les indemnités de préavis, les indemnités de licenciement et des D.I. Le Tribunal constate que ces licenciements sont abusifs car aucune procédure prévue par la loi n'a été respectée, que les critères de licenciement prévus à l'art.24 de la convention collective n'ont pas été observés. Le défendeur n'a pas pu prouver le motif dudit licenciement lié à cette restructuration.

¹⁶⁰ Article 167 de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, in *B.O.B.* n° 11/2020.

=====

§1^{er}. La convocation du salarié

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable¹⁶¹. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de la convocation.

Notre code du travail burundais consacre la procédure de convocation du salarié, selon le prescrit de l'article 149 dudit code, avant toute décision de licenciement pour motif personnel, l'employeur en informe le travailleur par écrit indiquant le motif allégué et invitant à fournir des explications par écrit dans un délai de deux jours ouvrables.

En France par exemple, l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de la convocation.

« Le salarié doit disposer d'un délai de 5 jours pleins pour préparer sa défense, le jour de remise ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable¹⁶² ».

De même, ne sont pas non plus en compte les jours de repos hebdomadaire dans l'entreprise autre que les dimanches et les jours fériés et habituellement chômés dans l'entreprise.

La lettre doit donc être envoyée suffisamment à l'avance pour permettre au salarié de préparer l'entretien et de rechercher l'assistance d'un membre du personnel ou, le cas échéant, d'un conseiller extérieur¹⁶³.

L'employeur n'a pas à indiquer dans la lettre de convocation le motif du licenciement mais doit mentionner que l'entretien aura pour objet le licenciement envisagé¹⁶⁴.

A notre analyse, la raison qui justifie l'obligation d'indiquer dans la lettre de convocation les motifs du licenciement envisagé, c'est que à mon sens, les choses soient figées dès ce stade de la procédure me paraît une garantie pour le salarié. Si l'employeur, au moment où il envisage de licencier, et même avant de prendre une décision, n'est pas tenu d'en préciser par écrit les raisons, rien ne lui interdira par la suite de les changer.

¹⁶¹ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 15.

¹⁶² Article L.1232-2 du code du travail français.

¹⁶³ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 15.

¹⁶⁴ M. MINE et D. GALLARD, *op.cit.*, p. 248.

=====

Il est utile à signaler finalement que la procédure adoptée se retournera contre le salarié, car elle aura permis à l'employeur, au cours de l'entretien, de tester en quelque sorte la valeur de ses arguments.

S'il se rend compte de leur insuffisance ou du sérieux des objections que le salarié peut formuler à leur encontre, rien n'empêchera l'employeur, devant le tribunal, d'invoquer d'autres motifs. Si au contraire, l'employeur est obligé d'indiquer ses motifs par écrit dans la convocation initiale, il ne pourra plus les modifier ultérieurement sous peine de voir le licenciement déclaré abusif par le tribunal.

Alors, l'obligation d'indiquer le motif du licenciement dans la lettre de convocation est indispensable dans la mesure où il serait difficile pour l'employeur de ne pas se désavouer, alors qu'il aurait indiqué les motifs du licenciement.

De plus, l'intérêt des salariés exige que les motifs du licenciement soient mentionnés dans la lettre de convocation. Il est en effet indispensable que le travailleur, menacé de licenciement, puisse présenter correctement sa défense au cours de l'entretien avec l'employeur.

§2. L'entretien préalable

L'entretien préalable, institué dans l'intérêt du salarié doit respecter le principe du contradictoire et celui des droits de la défense¹⁶⁵.

Cet entretien revêt un caractère strictement individuel, ce qui exclut que le salarié soit entendu en présence de collègues contre lesquels serait également envisagé un licenciement quand bien même les faits reprochés seraient identiques.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les avis du salarié.

Le motif du licenciement devra être indiqué par l'employeur. Le salarié doit pouvoir s'expliquer à son sujet. L'entretien doit être mené dans une langue compréhensible par l'une ou l'autre des parties. A défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties¹⁶⁶.

¹⁶⁵ M. MINE et D. GALLARD, *op.cit.*, p. 256.

¹⁶⁶ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 18.

=====

Ces dispositions ont pour objet de donner au salarié la possibilité d'apprendre pourquoi l'employeur envisage son licenciement, de fournir des explications sur les faits lui reprochés et à l'employeur, la possibilité de s'informer davantage.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En cas d'assistance par un conseiller du salarié, l'employeur peut exiger que cette personne justifie de cette qualité de conseiller¹⁶⁷.

L'employeur peut se faire également représenter par une personne étrangère à l'entreprise lorsqu'il s'agit d'une personne appartenant à la société mère du groupe dont fait partie l'entreprise. De même, il peut recourir à un avocat¹⁶⁸.

L'assistance par plusieurs personnes ne doit pas transformer l'entretien en enquête sous peine de le détourner de son objet et de perturber le salarié dans l'exercice de ses droits de défense.

Soulignons enfin qu'une conversation téléphonique ne saurait remplacer valablement l'entretien ; si le salarié ne se présente pas à l'entretien, la procédure suivra normalement son cours même si l'absence est due à une maladie¹⁶⁹.

A notre analyse, l'entretien entre le travailleur et l'employeur constitue le temps fort de cette procédure, puisque c'est lui qui doit permettre à l'employeur d'obtenir toutes les précisions souhaitables et de prendre ainsi une décision éclairée.

En raison même de cette importance, l'entretien est en principe obligatoire à partir du moment où la procédure de licenciement est applicable.

§3. La notification du licenciement

L'employeur qui envisage le licenciement individuel doit attendre au moins deux jours ouvrables après l'entretien préalable et avant d'envoyer au salarié la lettre de licenciement¹⁷⁰.

¹⁶⁷ F. MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 18.

¹⁶⁸ Article L1233-1 du code du travail français.

¹⁶⁹ B. COUETTE et al., *Guide pratique du droit du travail*, 13^{ème} édition, Paris, Dalloz, 2014, p.547.

¹⁷⁰ *Idem*, p.550.

=====

Dans certains cas, l'entretien permettra de supprimer des malentendus ou de trouver des solutions autres que le licenciement envisagé ; la procédure prendra alors fin avec l'entretien, qui aura pleinement joué son rôle, en évitant un congédiement, qui n'était pas indispensable à la bonne marche de l'entreprise.

Si, au contraire, l'entretien n'apporte pas d'éléments nouveaux à l'employeur, celui-ci voudra réaliser son projet. Pour cela, il doit notifier au salarié le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception¹⁷¹.

Ceci nécessite un accusé de réception comportant la signature du salarié ou la remise en mains propres contre décharge¹⁷².

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue pour l'entretien préalable¹⁷³.

L'objet de ces dispositions est de laisser à l'employeur le temps de réflexion et d'éviter ainsi des licenciements impulsifs décidés sous l'effet de l'irritation.

La lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Ces motifs doivent être précis et mentionner les justifications nécessaires liant l'employeur qui ne pourra pas invoquer d'autres motifs devant le juge en cas du litige mais qui ne pourra développer ou étayer ceux-ci.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige. L'absence ou l'insuffisance de l'énonciation du motif précis dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motif et rend ce licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit, le cas échéant, indiquer dans la lettre de notification du licenciement, les droits dont le salarié bénéficie en matière de droit individuel à la formation, notamment la mention de la possibilité de demande pendant le préavis, la validation des acquis de l'expérience ou de formation¹⁷⁴.

¹⁷¹ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.70.

¹⁷² F.MBAZUMUTIMA, *op.cit.*, p. 19.

¹⁷³ Article L 1232-6 du code du travail français.

¹⁷⁴ M.MINE et D. GALLARD, *op.cit.*, p. 257.

=====

La lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou par une personne de l'entreprise ayant le pouvoir de le faire, sans qu'il soit nécessaire que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit, le défaut de signature constitue un défaut de procédure.

Notons enfin que la délégation du pouvoir, notamment pour licencier, même non écrite, est aussi largement admise.

Notre code du travail est clair en la matière, notamment l'encadrement de la procédure du licenciement pour motif personnel. Alors, la loi prévoit la convocation pour faire un entretien préalable qui est finalement une mesure importante pour que l'employeur puisse prendre une décision.

De plus, le licenciement est impérativement notifié au travailleur par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres. La lettre indique avec précision le motif du licenciement¹⁷⁵.

La résiliation prend effet le lendemain du jour de la notification du licenciement.

Enfin, une copie de la lettre de résiliation est adressée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort¹⁷⁶.

A notre analyse, l'entretien préalable est une mesure importante du fait que l'employeur peut reconsidérer son projet et renoncer à sa décision de licencier le salarié d'une part ; ou si d'autre part, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par une lettre recommandée.

Certes, la distinction entre le licenciement collectif et le licenciement individuel est que le caractère collectif du licenciement entraîne des conséquences aussi bien sur le plan procédural que sur celui des règles de fond : les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement collectif bénéficient des indemnités de préavis et de licenciement exceptés les dommages et intérêts prévus en cas de licenciement abusif. Ces nombreuses différences existant entre les licenciements collectifs et les licenciements individuels rendent nécessaire une définition précise de chacun de ces types de licenciement.

¹⁷⁵ Article 150, al. 1^{er} de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *in B.O.B.* n°11/2020.

¹⁷⁶ Article 150, al.3 de la loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *in B.O.B.* n°11/2020.

=====

Les expressions utilisées mettent en valeur l'importance du rôle joué par le nombre des travailleurs licenciés : un seul travailleur est-il licencié, le licenciement semble ne pouvoir être qu'individuel ; au contraire plusieurs salariés sont-ils licenciés en même temps, le licenciement semble devoir être qualifié collectif. En réalité, les solutions de droit positif ne sont pas aussi simples¹⁷⁷.

Notre analyse est que le licenciement d'un seul travailleur n'est pas toujours un licenciement individuel. Dans la très grande majorité des cas, le licenciement d'un seul travailleur sera qualifié individuel, si le motif du licenciement est un motif économique, cette caractéristique entraînera certaines conséquences mais le licenciement échappera à toutes les règles spécialement prévues pour les licenciements collectifs.

Il se trouve, cependant, quelques hypothèses où un licenciement apparemment individuel doit être assujéti aux dispositions concernant les licenciements collectifs.

Ce sera tout d'abord le cas des licenciements qui interviennent de façon isolée, mais qui peuvent être rattachés en réalité à des licenciements concernant plusieurs autres travailleurs. Un salarié est licencié seul, mais, quelques semaines plus tard, d'autres travailleurs de la même entreprise sont licenciés pour le même motif : difficultés financières¹⁷⁸. Le licenciement du premier travailleur congédié s'inscrit « *dans le cadre d'un licenciement collectif* ».

De plus, les licenciements de plusieurs travailleurs peuvent être des licenciements individuels. Si le licenciement d'un seul travailleur n'est pas toujours un licenciement individuel, le licenciement de plusieurs travailleurs n'est pas obligatoirement un licenciement collectif¹⁷⁹.

Pour que les licenciements cessent d'être des licenciements individuels, il faut qu'ils soient prononcés pour une même cause et que cette cause soit une cause économique.

Ainsi les licenciements de plusieurs travailleurs ayant commis des fautes lourdes au cours de la grève seront considérés comme un ensemble de licenciements individuels, et chaque licenciement sera soumis aux règles des licenciements individuels¹⁸⁰.

¹⁷⁷ J. PELISSIER, *op.cit.*, p.30.

¹⁷⁸ E. MATEGEKO, *op.cit.*, p.14.

¹⁷⁹ *Ibidem*.

¹⁸⁰ *Idem*, p.15.

=====

De même, ce n'est pas parce qu'un licenciement collectif a lieu à une date déterminée dans une entreprise que tous licenciements intervenus à cette date seront considérés comme faisant partie de ce licenciement collectif.

Après notre analyse, nous constatons que : si un personnel peut être licencié pour cause personnelle, par exemple pour une faute lourde, disciplinaire, cas de force majeure etc., il est évident qu'il le soit aussi pour un motif économique qui fait partie tout de même des causes du licenciement. Il est bien clair ici que l'employeur détermine le nombre et cela peut frapper un seul poste dans la catégorie des postes à supprimer. Le salarié dont son poste est supprimé devra être licencié pour motif économique. Nous avons vu ce genre de licenciement dans la jurisprudence au Tribunal du travail dans certains dossiers jugés.

Section 3 : Des critiques sur le licenciement pour motif économique

Notre recherche porte sur l'analyse critique visant la législation au Burundi. Nos recherches vont s'appuyer sur le code burundais du travail et d'autres textes légaux de ce pays régissant cette matière ainsi que la jurisprudence.

En lisant les dispositions qui se trouvent dans le code du travail burundais dans ses articles 167 à 174, et l'article 24 de la Convention collective interprofessionnelle du 03 avril 1980, le contenu qui s'y trouve n'est pas du tout clair. Le législateur burundais a été trop limité dans le champ d'application par rapport à ce type de licenciement.

§1. Critiques sur la définition ainsi que les causes du licenciement pour motif économique

Le code du travail burundais et la convention collective interprofessionnelle nationale du travail restent muets sur la définition du licenciement pour motif économique alors que c'est la définition qui clarifie les choses en cas du contentieux en la matière.

Concernant les causes du licenciement pour motif économique : à commencer par les difficultés économiques ; lorsque l'employeur a bien démontré les difficultés financières, le salarié n'a pas de motif à résister ou alléguer sur la décision de son employeur. D'ailleurs, dans la pratique, le motif économique n'est pas une faute de l'employeur car il analyse plutôt la baisse de chiffres d'affaires par exemple le bilan de trois trimestres consécutifs pour invoquer ce motif économique. Mais, dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure pour éviter des abus de ces genres du licenciement.

=====

A titre d'exemple : l'employeur qui commercialise du carburant, en cas de pénurie ; la perte des chiffres d'affaires se manifeste pendant trois trimestres consécutifs. Ce n'est pas la faute de gestion de l'employeur mais cette situation définit le motif du licenciement. Or, certains employeurs invoquent le licenciement lié à des difficultés économiques mais, dès fois, n'arrivent pas à prouver ces difficultés comme nous avons vu dans certains procès.

De même la réorganisation de l'entreprise suite à l'installation des caméras de surveillance qui vont remplacer la société de gardiennage. Ce n'est pas aussi la faute de l'employeur mais plutôt il va réorganiser l'entreprise dans le contexte de s'adapter aux nouvelles technologies.

Pour ce qui est de la restructuration d'une entreprise, cette dernière peut être effectuée pour diverses raisons. Parfois ces causes sont prévues dans le code du travail ou par la jurisprudence. Avec la crise économique et d'autres contraintes, certains dirigeants d'entreprises au Burundi, comme par ailleurs ont vu la restructuration s'impose comme l'unique solution pour sauver leurs sociétés.

La réorganisation technique de l'entreprise fait aussi partie de ces adaptations et des étapes de la vie des entreprises que l'employeur doit pouvoir justifier par ces causes économiques.

A notre analyse, dans certains procès, même si la raison économique est manifestée et réelle ; comme les employeurs violent la procédure de la simple raison qu'ils sont parties les plus favorable au regard de la loi suite aux lacunes de cette dernière en la matière mais encore compte tenu de la complexité de la règle de forme, le juge saisi sera finalement prononcé le licenciement abusif. A mon sens, pour licencier le travailleur pour des raisons d'ordre économique, il faut d'abord interroger préalablement des experts en matière du droit social plutôt de se précipiter dans la prise de décision du licenciement.

Concernant la suppression ou la transformation du poste occupé par le salarié, le législateur invite les praticiens du code d'être plus vigilants. En réalité, si dans la mesure où l'employeur a la philosophie de licencier les travailleurs fameus à son égard et par après ils engagent les autres.

Ces employeurs qui le font ainsi, cela n'est pas un licenciement pour motif économique. Plutôt, ce genre du licenciement est abusif ; c'est pour cette raison que la suppression ou la transformation obéit à des règles particulières très strictes selon l'article 136, alinéa 2 du code burundais du travail.

§2. Critiques sur la procédure du licenciement pour motif économique

Notre code du travail prescrit un plan d'organiser le licenciement pour des raisons économiques ; et au préalable une série de consultations et d'informations est une question primordiale. Mais, les employeurs usent de son pouvoir et font l'exception la règle en ignorant l'étape de la consultation des personnes intéressées pour attendre leurs avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre.

Le législateur s'est limité à la procédure de consultation et d'information des représentants du personnel au conseil d'entreprise, des représentants syndicaux et à défaut des représentants des travailleurs ; pourquoi pas les salariés alors que ces derniers sont concernés par le projet du licenciement.

Dans ce cas, le juge de la Cour Suprême a bien précisé que l'employeur attend les avis et suggestions sinon selon la jurisprudence de cette haute Cour montre que l'employeur qui n'a pas respecté la règle de forme même s'il s'agit du licenciement d'ordre économique ou personnel ; ce licenciement est automatiquement abusif.

En outre, l'article 169 du code burundais du travail est mal rédigé car le législateur n'est pas clair dans la procédure de fixation de critères d'ordre de départ. Normalement, l'article 169 alinéa 2 dudit code est critiqué du fait que le législateur a énuméré les critères d'ordre des départs d'une manière exemplative en utilisant le terme « *notamment* » la qualification et l'aptitude professionnelle, l'ancienneté de service, âge, les charges familiales.

Il n'a pas précisé la hiérarchie de ces critères de façon limitative. Fort de ce qui précède, dans les juridictions, une situation comme celle-ci fut de nature à alimenter les polémiques au regard des juges et des justiciables en ce qui concerne la procédure.

La problématique est que les lacunes de la loi profiteront à la partie forte du contrat qui est l'employeur et ce dernier dispose par conséquent le pouvoir d'autorité et c'est celui-ci qui a le pouvoir d'apprécier le critère pris en considération. Par la suite, les salariés arguent à l'employeur que la procédure n'a pas été respectée par rapport à la situation économique et sociale des salariés. Certes, ce pouvoir privilégie beaucoup plus l'employeur, mais, malheureusement ce critère pris unilatéralement rend finalement dans la plupart des procès un licenciement abusif.

=====

D'après cette analyse critique, nous pouvons constater que le code du travail burundais est moins complet en matière de licenciement pour motif économique et les entreprises burundaises ne gèrent pas bien le licenciement pour motif économique car certains chefs d'entreprises ne respectent pas la procédure dans la mesure où ils n'ont pas opéré le licenciement dans le strict respect du code du travail comme nous avons vu dans certains dossiers qui sont dans cette étude. Aussi, le juge burundais trouve des ambiguïtés en tranchant des litiges liés au licenciement pour motif économique ; c'est ainsi que certains juges peuvent rendre des jugements émotionnels et non scientifiques ce qui est un impact pour les employeurs et les investisseurs dans le développement de leurs entreprises voire même l'économie du pays.

Conclusion du troisième chapitre

Dans le troisième chapitre intitulé de la procédure du licenciement pour motif économique, nous développons au cours de la première section la procédure du licenciement collectif pour motif économique tel que prévue aux articles 167 à 174 du code burundais du travail. Nous citons la consultation, l'information, la notification de toute personne intéressée et l'ordre de départ.

De plus, pendant la seconde section, nous avons pu montrer la procédure du licenciement individuel pour motif économique à savoir la convocation du salarié, l'entretien préalable et la notification du licenciement.

Aussi ; la troisième section concerne les critiques sur le licenciement pour motif économique. Nous avons pu dégager des critiques en rapport avec la définition, le motif et la procédure suivie.

Enfin, pour répondre aux critères de désignation pour les licenciements ; la désignation des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères précis, qui devraient être établis autant que possible d'avance et qui tiendraient dument compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou de service que de ceux des travailleurs.

De cela, les travailleurs licenciés pour des motifs économiques devraient bénéficier d'une priorité de réembauche si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition d'en avoir manifesté le désir dans certain délai à compter de leur départ.

CONCLUSION GENERALE

Notre étude a consisté en une analyse critique juridique systématique et minutieuse du licenciement pour motif économique telles qu'éditées par la législation interne en vigueur en la matière ainsi que les textes normatifs internationaux y relatifs.

Le licenciement pour motif économique que nous venons d'analyser dans ce travail, est un phénomène relativement daté au Burundi depuis le développement du secteur privé et parastatal que le gouvernement du Burundi est soucieux de promouvoir. En effet, depuis 1976, plus de trente entreprises ont vu le jour. Ce qui occupe une main-d'œuvre importante. Mais, avec les difficultés financières de certaines entreprises, d'où leur licenciement qui se répercutent sur les travailleurs. Un défaut général des chefs d'entreprise qui sont confrontés à des difficultés économiques, est que leur première réaction consiste en la réduction du personnel alors que d'autres mesures telle que la suppression des heures supplémentaires voire même la réduction de la durée normale du travail peuvent être efficaces.

Au cours du premier chapitre de notre travail, nous avons montré comment le concept le licenciement est confondu à tort et avec la notion de résiliation du contrat par l'employeur.

Le licenciement pour motif économique, objet de notre travail, désigne la résiliation du contrat fondé sur les nécessités économiques inhérentes à l'organisation économique et technique de l'entreprise ou de service.

Dans le dixième chapitre, nous avons montré tour à tour les causes du licenciement pour motif économique. En réalité, les causes du licenciement pour motif économique sont fondés sur des motifs purement économiques notamment les difficultés économiques, les mutations technologiques, la réorganisation technique de l'entreprise et la suppression de poste ou la transformation d'emploi.

Dans le troisième chapitre, au niveau de la procédure ; le droit lié au licenciement pour motif économique touche au contrat de travail et la conséquence renvoie à une rupture de ce contrat bien que le travailleur licencié garde une priorité de réembauche pendant une année si une fois l'entreprise se stabilise et que la situation revenait à la normale. Pour que ce licenciement soit effectif, la législation burundaise prévoit les critères à suivre enfin de pouvoir licencier les travailleurs qui sont frappés par le dit licenciement dans des entreprises concernées par l'une des

=====

causes qui le justifient. Ces critères tiennent compte de la qualification, de l'ancienneté au service, âge et les charges familiales.

Dans la même procédure, nous avons montré comment le travailleur qui sera licencié pourra être protégé pour que son licenciement ne soit pas abusif. Ce dernier doit reposer sur une cause réelle et sérieuse pouvant être justifiée par l'employeur ; si tel n'est pas le cas, le licenciement sera vu comme abusif et les dommages et intérêts sont versés au salarié licencié.

De surcroît, le législateur prévoit que l'inspecteur du travail a le droit de libre visite dans les entreprises, il a notamment dans ses pouvoirs, le droit de recourir, en vue de l'accomplissement de sa mission, à l'assistance technique.

Curieusement, il faut que les inspecteurs ne prévoient pas de faire assister des experts comptables. Or, le licenciement pour motif économique qui est de nature essentiellement économique au Burundi devrait faire objet d'un contrôle, l'expert en comptabilité étant le mieux indiqué pour l'étude des documents comptables des entreprises.

Dès lors, il convient que le Ministre ayant le travail dans ses attributions crée une commission chargée du contrôle financier et économique des entreprises qui se proposent de procéder à des licenciements économiques. Un inspecteur du travail assurerait la présidence de la commission.

Au cours de nos enquêtes, nous avons constaté que plusieurs entreprises ne se soumettent pas à l'obligation de déclarations des licenciements. Ainsi l'inspection du travail ne prend connaissance de certains cas de licenciements pour motif économique que lorsque les travailleurs viennent se plaindre. Or, même si le licenciement pour motif économique ne suscite aucun litige entre l'employeur et les travailleurs, il ne manque pas de produire souvent des effets sociaux néfastes.

Ainsi, même lorsque l'employeur aura apporté la preuve que la rupture était due aux nécessités tirées du fonctionnement de l'entreprise, le salarié peut encore prouver que d'autres salariés ayant moins besoin que lui de protection ont été conservés.

En cas de contestation, la reconnaissance de l'existence des motifs économiques ou technique relève de la compétence de l'inspection du travail au premier degré et du tribunal du travail au second degré. Parfois, des considérations d'ordre économique et social se trouvent en conflit et il semble que la C.C.I.N.T du 03 avril 1980 ait entendu privilégier les secondes.

=====

En effet même lorsque le licenciement est basé sur les nécessités techniques et économiques, le licenciement pourra être déclaré abusif si le salarié démontre que l'employeur n'a pas tenu compte des considérations sociales dans le choix des salariés qu'il a consacrés.

Il en sera ainsi si l'employeur n'a pas respecté l'ordre des départs prescrit par le règlement intérieur ou la C.C.I.N.T. Il a été jugé que la suppression du poste d'un salarié créé uniquement pour lui, à titre amical, à un moment où il se trouvait sans emploi ne constitue pas une rupture pour cause économique.

Au terme de nos recherches, nous pouvons affirmer que la législation burundaise n'organise pas mieux le licenciement pour motif économique dans son ensemble car elle donne juste des éléments sommaires mais n'entre pas en détails. Tout est presque confus et obscur en droit burundais vu que le législateur burundais a oublié de mettre dans le code du travail et la convention collective plusieurs éléments pouvant traiter ce dit licenciement. La jurisprudence burundaise n'est pas aussi claire sur les différents aspects du licenciement économique vu qu'elle n'apporte pas toutes les précisions voulues.

En somme, le constat tiré tout au long de notre travail est que le licenciement pour motif économique est contestable lorsque la procédure prévue par la loi n'a pas été respectée de la part de l'employeur.

Après cette analyse critique, nos quelques recommandations sont adressées à l'égard de certains acteurs :

- Au législateur, il faut réviser le cadre légal régissant le licenciement pour motif économique. Il serait judicieux que le législateur burundais intègre dans le code du travail des dispositions complémentaires qui explicitent le licenciement économique par rapport à ces difficultés qui touchent bien les entreprises, et affectent la vie professionnelle des salariés.

Nous proposons donc au législateur de bien vouloir intégrer en droit burundais la définition exacte du licenciement économique avec précision, d'indiquer la procédure à suivre d'une manière claire en commençant par la convocation du salarié à un entretien préalable jusqu'à l'information de toutes les parties prenantes concernées.

=====

Nous proposons encore à ce dernier d'établir l'ordre de reclassement et la procédure à suivre. Nous suggérons également la révision de l'article 169 en indiquant la hiérarchie des critères d'ordre de départs de façon limitative pour lever des polémiques.

- Au juge de veiller à ce que la loi en matière de la règle de forme soit respectée et aussi de mener plus des recherches pour murir la jurisprudence burundaise en cette matière car tout licenciement qui serait justifié pour motif économique est souvent confondu avec d'autres motifs de licenciement. Ce licenciement crée encore des confusions chez les justiciables comme chez certains juges. A cette étape, le juge burundais a le devoir de se documenter pour comprendre bien les particularités des causes liées à ce licenciement pour motif économique avant de juger.
- Au département de l'emploi et de la main d'œuvre qui supervise le marché du travail, afin qu'il puisse reclasser les travailleurs licenciés.
- Aux syndicats des travailleurs pour encourager et multiplier les séminaires et les rencontres de formation et d'information que la main d'œuvre dans les entreprises est généralement mal informée des droits et de la protection prévus par la législation.
- A l'inspection du travail afin de fournir d'efforts dans le contrôle de la véracité et de la régularité des déclarations qui lui sont soumises par les employeurs concernant les licenciements pour motif économique afin de barrer la route à toutes les tentatives de fraude.
- A l'exécutif, il faut sensibiliser les travailleurs sur l'existence des droits socioprofessionnels et de subventionner les entreprises en difficultés pour maintenir la stabilité de l'emploi et de mise en place avant tout le système social pour soutenir les salariés licenciés en leur accordant une protection spéciale.
- Aux employeurs, de respecter la procédure en matière du licenciement pour motif économique en se conformant aux prescriptions légales et conventionnelles pour éviter des licenciements abusifs qui conduisent aux dommages et intérêts comme nous l'avons vue dans certains dossiers qui sont dans cette étude.

A la fin de notre travail, nous espérons avoir contribué utilement en la matière. Mais, nous ne croyons pas avoir épuisé tous les points en rapport avec ce sujet. Il serait utile que des recherches ultérieures puissent être menées pour nous compléter.

=====

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I. Instruments normatifs internationaux

1. Convention n° 158 sur les licenciements économiques, technologiques, structurels ou similaires (conférence internationale du travail, 82^{ème} session 1995).
2. Conventions et recommandations internationales du travail, 1919-1984, vol. 1, Bureau International du Travail Genève.
3. Conférence internationale du travail, cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, rapport V, 68^{ème} session, 1982, 85p.

II. Textes normatifs nationaux

A. Texte législatif

1. La loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7juillet 1993 portant révision du code de travail du Burundi, *in B.O.B.n°11/2020*, pp.1940-2011.

B. Textes réglementaires

1. Décret du 30 juillet 1888 portant code civil livre III burundais régissant les contrats ou les obligations conventionnelles, *in B.O. B*, p.109.
2. La convention collective interprofessionnelle nationale du travail du 03 avril 1980.
3. L'ordonnance ministérielle n°110/59 du 30 avril 1971, portant protection des représentants du personnel contre le licenciement.

III. Texte normatif étranger

1. Loi n° 2017-1387 du 22 septembre 2017; portant modification du code du travail français de 1910.

IV. Sources jurisprudentielles

A. Décisions des juridictions burundaises

1. Tribunal du travail de Bujumbura : jugement n°70 du 14 décembre 1981, inédit.
2. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS10040, Jugement, numéro 5294 du 12/7/2012, inédit.
3. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS 12115, le 27/12/2016, inédit.

- =====
4. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS 14345, le 12/04/2017, inédit.
 5. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS 14766, le 04/03/2019, inédit.
 6. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS 16555, le 09/01/2020, inédit.
 7. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS 16725, le 04/02/2021, inédit.
 8. Cour suprême en toutes chambres réunies, RTC 2082, le 08/09/2021, inédit.
 9. Tribunal du travail en mairie de Bujumbura, RS 18599, le 04/01/2023, inédit.

B. Décisions des juridictions étrangères

1. Cassation civil 3ème, 22 novembre 1983, Bull. civ. III, n°239.
2. Cassation social, 11 juillet. 1994, no 93-40.506.
3. *Contra*, voir la décision récente : Cour d'appel de Colmar, Chambre Section A, 25 juin 2020, n° 19/02679.

V. Doctrine

A. Ouvrages

1. CAHUC, P., *Pour une meilleure protection de l'emploi*, Dalloz, Paris, 2003, 232p.
2. HESBOIS, J., *Louage de travail*, Librairie encyclopédique, Bruxelles, 1957, 172p.
3. KIRSCH, M., *Le droit du travail africain*, II, Paris, 1975, 560p.
4. PANAYOTOPOULOS, M., *Le contrôle judiciaire du licenciement dans le droit des pays membres de la communauté économique européenne et celui de la Grèce*, Paris, librairie générale de droit et de la jurisprudence, 20 rue, Soufflot, 1969, 354p.
5. PAUTET, A., *La responsabilité de la rupture en cas de modification des conditions de travail*, I.C.E., 312p.
6. PELISSIER, J., *Le nouveau droit du licenciement*, éditions Sirey, 1977, 328p.
7. PRUVOST, P., *Les textes de loi et les 133 consultations juridiques pratiques*, Paris, Europa, 1980/1981, 872p.
8. VERDIER, J., *Droit du travail*, 11 ème éd., Dalloz, Paris, 1999, 611p.

=====

B. Ouvrages collectifs

1. BRUN, A. et GALLAND, H., *Droit du travail*, Mise à jour, Sirey, Paris, 1968, 596p.
2. CAMERLYNCK, G.H. et BLAISE, J., *traite de droit du travail*, réglementation du travail et de l'emploi, Paris, Librairie Dalloz, 11, rue Soufflot, 1966, 629p.
3. COUETTE, B. et al., *Guide pratique du droit du travail*, 13^{ème} édition, Paris, Dalloz, 2014, 924p.
4. DOCKES, E. et al., *Nouveau répertoire de droit du travail*, 4^{ème} édition, Paris, LGD, 2009, 354p.
5. JAVILLIER, et al., *Droit du travail*, L.G.D.J, Paris, 1978, 534p.
6. MINE, M. et MARHAND, D., *Le droit du travail en pratique*, 26^{ème} édition, Paris, Cedex, 2014, 703p.
7. PIRON, J. et COPPE, A., *introduction au droit du travail dans les pays de la communauté économique européenne*, Maison F. Larcier, S.A, rue des minimes, Bruxelles, 1973, 148p.

VI. Articles

1. ALEXANDRA, S- F., *Licenciement pour motif économique : retour d'expérience sur un plan de sauvegarde d'emploi mise en œuvre pendant la crise de la covid-19*, Spécialiste en droit du travail, cabinet SAGAN Avocats, 25 septembre 2020, 13p.
2. DUPIRE, R., *L'évolution attendue de la jurisprudence sur le motif économique du licenciement*, Edition sociale N° 45, 6 novembre 2012, 16p.
3. SOUBEYRAND, N., *Le licenciement économique*, *Droit du travail et social*, 104 rue du Président E. Herriot 69219 LYON CEDEX 02, 12p. Disponible en ligne sur <https://consultation.avocat.fr/blog/nicolas-soubeyrand/?urlname=nicolas-soubeyrand&has-filters=&datemax=16112024&datemin=1611>. Consulté le 25 octobre 2024 à 10h15 minutes.

VII. Thèse, Mémoires

1. MATEGEKO, E., *De la procédure de licenciement collectif en droit burundais*, Mémoire de licence, Université du Burundi, Faculté de droit, Bujumbura, avril 2014, 63p.
2. MBAZUMUTIMA, F., *De la procédure du licenciement collectif en droit burundais, cas du COTEBU*, Mémoire de licence, Université du Burundi, Faculté de droit, Bujumbura, février 2017, 69p.

- =====
3. NKENGURUTSE, S., *licenciement collectif en droit burundais*, Mémoire de licence, Université du Burundi, Faculté de droit, Bujumbura, septembre 1982, 81p.
 4. Olivier, C- B, « *Analyse comparative du licenciement pour motif économique en droits burundais et français* », Master en droit des affaires, Université Lumière de Bujumbura, Bujumbura, juin 2024, 77p.
 5. RUTAYISIRE, P., *La faute lourde du travailleur, étude comparative du droit burundais, belge et français*, Thèse de doctorat, Bruxelles, U.L.B, 1988, 264p.

VIII. Cours

1. NTIMARUBUSA, F., *Cours de droit du travail*, Notes de cours, Bujumbura, Université du Burundi, Faculté de droit, A/A 2016-2017, 71p, inédit.

IX. Les sites internet

1. <https://connaistesdroits.wixsite.com/monsite/single-post/2024/08/23/le-licenciement-pour-motif-%C3%A9conomique-au-burundi>. Consulté le 14 juin 2024 à 13h 45 minutes.
2. <https://inspection-du-travail.com/licenciement/economique> .Consulté le 15 juin 2024 19h 30 minutes.
3. <https://www.eleas.fr/reorganisation-d-entreprise-eclairages>. Consulté le 18 juin 2024 à 15h00.
4. <https://www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/rupture-contrat-de-travail/licenciement-economique-me-moine>. Consulté le 24 juillet 2024 à 10h20 minutes.
5. <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/faute-lourde--definition-et-consequences>. Consulté le 10 juillet 2024 à 12h 15 minutes.
6. <https://www.reactive-executive.com/etapes-restructuration-entreprise/>. Consulté le 20 octobre 2024 à 14h15 minutes.
7. <https://blog.predictice.com/actualites-juridiques/chronique-judiciaire-licenciement-economique-criteres>. Consulté le 28 octobre 2024 à 14h30 minutes.
8. <https://www.google.com/search?q=Aur%C3%A9rie+Arnaud&oq=Aur%C3%A9rie+Arnaud&aqs=chrome..69i571>. Consulté le 10 novembre 2024 à 9h 45 minutes.