



Le licenciement pour motif économique au Burundi: ce qu'il faut savoir

Fiche pratique publié le **28/12/2011**, vu **2025 fois**, Auteur : [Cabinet Cyriaque NIBITEGEKA](#)

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

Procédure préalable : L'employeur qui envisage de licencier plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques doit préalablement en informer par écrit le Conseil d'Entreprise ou à défaut les représentants des travailleurs pour entendre leurs avis et suggestions sur les mesures appropriées à prendre (art. 70 alinéa 3 du code du travail).

Préavis : Le licenciement est précédé par un préavis à donner au travailleur pour lui permettre de mieux préparer son départ. Mais l'employeur peut se dispenser de donner le préavis en octroyant au travailleur une indemnité compensatrice.

La durée du préavis ne peut pas être inférieure à :

- un mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de trois ans;
- 1 mois et demi calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans;
- 2 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de 5 à 10 ans;
- 3 mois calendrier, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 10 ans.

Critères à prendre en compte : Seront licenciés en premier lieu les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié (article 24 de la Convention collective du travail de 1980).

Indemnités :

- **Indemnité de licenciement** : Le travailleur licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement. Le montant de ces indemnités dépend de l'ancienneté du travailleur et ne peut en aucun cas être inférieur :

- pour une ancienneté de services de 3 à 5 ans : à 1 fois la rémunération mensuelle moyenne en espèces augmentée, le cas échéant, de la contrevaletur légale mensuelle moyenne des avantages en nature, y compris, éventuellement, la fourniture d'un logement, auxquels le travailleur pouvait prétendre au moment du licenciement ;
- pour une ancienneté de services de 5 à 10 ans : à 2 fois le montant prévu au premier tiret ;
- pour une ancienneté de services de plus de 10 ans : à 3 fois le montant prévu au premier tiret (article 60 du code du travail).

- **Indemnités de préavis** : au cas où l'employeur aura choisi de ne pas donner le préavis, il devra accorder au travailleur licencié une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté (article 54 du code du travail).

Relation entre l'employeur et le travailleur après le licenciement :

- Le travailleur licencié pour des motifs économiques conserve pendant un an la priorité d'embauche dans l'entreprise dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu 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 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.