

REPUBLIQUE DU BURUNDI



UNIVERSITE ESPOIR D'AFRIQUE
HOPE AFRICA UNIVERSITY



PROJET DE REGLEMENT DU PERSONNEL REVISE DE
L'UNIVERSITE ESPOIR D'AFRIQUE, UEA

BP:238 Bujumura, Burundi
Site web officielle: www.hau.bi
E-mail: info@hau.bi
registrar@hau.bi
Bujumbura, Janvier 2024

8

NE

**DECISION N°.....DU...../...../2024 PORTANT REVISION DU REGLEMENT DU
PERSONNEL DE L'UNIVERSITE ESPOIR D'AFRIQUE**

**LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INITIATIVE
METHODISTE LIBRE POUR L'ESPOIR D'AFRIQUE, IMELEA**

- Vu l'Arrêté Royal du 28/11/1961 dans le « Bulletin Officiel du Ruanda-Urundi, 39^{ème} année N° 3 du 15 Février 1962 » portant agrément de Mission Libre Méthodiste ;
- Vu la Loi N° 1/22 du 30 décembre 2011 portant Réorganisation de l'Enseignement Supérieur au Burundi ;
- Vu la Loi N° 1/11 du 24 novembre 2020 portant Révision du décret-loi No 1/037 du 07 juillet 1993 portant Révision du Code du travail du Burundi ;
- Vu le Décret N° 100/277 du 18 octobre 2012 portant Réorganisation du Système de Collation des Grades Académiques au Burundi ;
- Vu le décret numéro 275 du 11 octobre 2012 portant conditions d'accès à l'enseignement supérieur public et privé au Burundi ;
- Vu le Décret N°100/50 du 20 février 2013 portant organisation des établissements d'enseignement supérieur et/ou universitaire privé ;
- Vu le Décret N° 100 / 140 du 06 juin 2013 portant Organisation de l'Enseignement Supérieur Professionnel Médical et Paramédical au Burundi ;
- Vu le Décret N° 100/04 du 12 janvier 2015 portant conditions requises pour exercer la fonction d'enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur au Burundi ;
- Vu le Décret N° 100 / 05 du 12 janvier 2015 portant Organisation des Etudes de premier et deuxième Cycle Universitaire ;
- Vu l'Ordonnance ministérielle N° 610/1379 du 26 septembre 2003 portant agrément de l'Université Espoir d'Afrique ;
- Vu le livre de discipline de l'Eglise Méthodiste Libre au Burundi ;
- Vu les Statuts de l'IMELEA ;
- Vu les Statuts de l'UEA ;
- Revu le règlement du personnel de l'Université Espoir d'Afrique du 08 avril 2019 ;
- Le Conseil de Gestion de l'UEA ayant adopté ;
- Le Conseil d'Administration de l'Initiative Méthodiste Libre pour l'Espoir d'Afrique ayant approuvé ;

DECIDE :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 :

Le présent statut a pour objet de fixer les règles qui gouvernent les relations entre les travailleurs et l'Université Espoir d'Afrique (UEA) en tant qu'employeur.

Il détermine les conditions générales de recrutement, les droits et devoirs, le régime des incompatibilités ainsi que le régime disciplinaire du personnel de l'UEA.

Article 2 :

Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel présent et à l'UEA. Le personnel de l'UEA est composé du personnel administratif, du personnel d'appui, du personnel technique, du personnel enseignant et du personnel scientifique.

Article 3 :

L'Université Espoir d'Afrique est un établissement d'enseignement supérieur privé, initiée par l'Eglise Méthodiste Libre au Burundi. Elle dispense un enseignement dans le but de contribuer à la transformation des étudiants pour le développement du caractère et pour le service à travers des programmes académiques et professionnels.

Article 4 :

Le personnel de l'UEA comprend :

- a) Le personnel sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- b) Le personnel sous contrat de travail à durée déterminée ;
- c) Le personnel du sous contrat d'essai ;

Article 5 :

Le contrat d'Essai est de six mois non renouvelables.

Selon l'appréciation de l'employeur, ce contrat conduit au contrat à durée indéterminée.

Article 6 :

Le personnel de l'UEA compte les catégories suivantes :

- La catégorie de direction dans laquelle sont classés les titulaires, au moins, d'un diplôme de Baccalauréat ou équivalent ;
- La catégorie de collaboration dans laquelle sont classés les titulaires d'un diplôme du cycle court ou de la formation professionnelle de l'enseignement supérieur et des titulaires d'un diplôme ou certificat du post-fondamental ;
- La catégorie d'exécution dans laquelle sont classés les titulaires d'un titre inférieur à celui du post-fondamental.

Article 7 :

Par ordre croissant, chaque catégorie comprend les grades suivants :

- D9, D8, D7, D6, D5, D4, D3, D2, D1. Pour la catégorie de direction ;
- C12, C11, C10, C9, C8, C7, C6, C5, C4, C3, C2, C1 pour la catégorie de collaboration ;
- E15, E14, E13, E12, E11, E10, E9, E8, E7, E6, E5, E4, E3, E2, E1 pour la catégorie d'exécution.

Le reclassement du personnel est décidé par le CoGe et approuvé par le Conseil d'Administration de l'IMELEA.

Article 8 :

L'avancement de grade et de traitement du personnel enseignant relève des dispositions particulières du présent statut.

Toutes les autres situations qui ne sont pas déterminées dans les dispositions particulières, les dispositions du présent statut restent d'application.

Article 9:

Au sens du présent règlement on entend par :

- a) **Autorité compétente** : Le Recteur de l'Université Espoir d'Afrique ou toute autre personne placée à la hauteur d'une série de tâches avec un personnel sous ses ordres ;
- b) **Ayants-droit** : désignent les personnes admises à prétendre à des prestations reconnues par le code de sécurité social entre autres : les pensions, les rentes, les allocations, les soins médicaux. Les ayants-droit sont notamment : le veuf (la veuve) non divorcé, ni séparé(e) de corps dont le mariage était inscrit à l'état-civil ; les enfants célibataires de moins de dix-huit ans (-18ans) non-salariés qui vivaient à charge du défunt et jusqu'à l'âge de vingt et un an révolu si l'enfant poursuit des études. Il n'y a aucune limite d'âge si par suite d'une infirmité ou d'une maladie incurable, il est dans l'impossibilité d'exercer une activité rémunératrice.
- c) **Acte d'improbité** : un acte de malhonnêteté d'un préjudice matériel ou moral dont l'une des parties au contrat de travail est pleinement responsable tels que le vol, complicité dans des fautes lourdes ou qualifié de lourdes, les manœuvres frauduleuses et la violation du secret professionnel ;
- d) **Ethique** : les règles qui guident le comportement, les attitudes et les agissements du travailleur et qui réfère à des valeurs morales ;
- e) **Grade** : titre hiérarchique que porte un travailleur à chaque étape de l'évolution de sa carrière ;
- f) **Ancienneté** : le temps pendant lequel le travail a été occupé de façon continue par l'employeur dans les liens d'un contrat de travail quel qu'ait été de son emploi ;
- g) **Droit acquis** : Avantage consenti aux travailleurs de l'UEA par l'application des dispositions du présent règlement dont ils bénéficient à titre personnel et à un droit déjà ouvert.
- h) **Force majeure** : évènement imprévisible, irrésistible qui échappe au contrôle de management de l'institution et qui est par nature inévitable.
- i) **La démission** : est la rupture d'un contrat de travail qui résulte d'une initiative du travailleur.

8

NE

- j) **Droit à la liberté académique** : il s'exerce dans le respect des personnes, des opinions, de l'objectivité scientifique et dans celui des règles fixées pour l'organisation des activités de l'UEA et /ou d'enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.
- k) **Personnel scientifique** : Ensemble des personnes participant directement aux activités de la promotion scientifique et innovation au sein d'une institution ou d'une unité et recevant en général une rémunération en contrepartie.

8

NE

CHAPITRE II : DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 10 :

Les critères de recrutement spécifique à chaque composante du personnel de l'UEA, en plus du niveau d'instruction requis sont déterminés par une commission de recrutement au moment venu.

Article 11 :

Le recrutement du personnel de l'UEA se fait par voie d'appel aux candidats. Ces appels doivent faire l'objet de publicité. Les appels indiquent la nature des emplois vacants et leur nombre. Ils déterminent les conditions requises des candidats et la procédure de présentation des candidatures. Pour départager les candidats, un test de sélection est organisé par une commission de recrutement.

Article 12 :

Sont admises aux emplois de l'UEA, les personnes remplissant les conditions suivantes :

1. Etre de nationalité Burundaise ou étrangère justifiant d'un permis de travail au Burundi;
2. Justifier d'une bonne conduite, vie et mœurs ;
3. Etre âgé de 18 ans révolus au moins ;
4. Ne pas avoir été condamné, à une peine supérieure ou égale à 5 ans de servitude pénale ;
5. Etre libre de tout engagement ;
6. Avoir des qualifications et titres requis pour l'emploi à pourvoir

Article 13 :

Au terme du recrutement, le candidat retenu signe un contrat qui comprend notamment une clause d'un essai de douze mois pour la catégorie de direction et six mois pour les catégories de collaboration et d'exécution.

La durée de l'essai dans un contrat à durée déterminée est le tiers de la durée maximal du contrat sans dépasser neuf mois au maximum.

Article 14 :

Pendant la période d'essai, l'UEA ou le travailleur en essai a le droit de mettre fin au contrat.

1. Sans préavis pendant le premier mois prenant cours le premier jour d'essai ;
2. Moyennant un préavis minimum de 3 jours, pour le travailleur en essai et de 7 jours pour l'UEA, prenant cours le lendemain de la notification, passé le premier mois d'essai.

Article 15 :

La période d'essai commence à courir à partir de la date d'entrée en service de l'agent. Toute absence justifiée d'une durée consécutive de 15 jours, prolonge d'autant, le délai de la période d'essai réglementaire. Pendant cette période l'agent ne peut pas bénéficier un congé annuel.

8

NE

Article 16:

A l'issu de l'essai, le Chef direct établit un rapport administratif dont l'agent reçoit copie. Ce rapport résume les appréciations portées à l'endroit de l'agent sur ses aptitudes à l'accomplissement de ses fonctions avec une conclusion sur la réussite ou l'échec de l'essai. Le rapport est transmis à l'autorité contractante.

Article 17:

Si l'essai n'est pas concluant, le contrat est rompu. L'essai n'est pas concluant si le candidat n'a pas pu faire preuve de ses compétences techniques à l'emploi sur lequel il a été recruté ou s'il (elle) n'a pas pu faire preuve de qualités morales et professionnelles attendue de sa personne.

Article 18 :

L'autorité contractante qui reçoit le rapport sur l'échec d'essai de l'agent doit agir dans la durée impartie à l'essai. Après consultation du CoGe, l'autorité contractante passe à la rupture du contrat ou une période d'essai équivalente à la moitié de la période initiale peut être accordée une seule fois.

Article 19:

L'organisation du recrutement appartient à l'autorité compétente dans le respect de la législation en vigueur sur les orientations du CoGe.

La fraude découverte, même longtemps après la conclusion du contrat de travail dans les documents déposés lors de la demande du travail entraîne une résiliation immédiate, sans préavis ni indemnité, du contrat de travail.

Article 20:

Le contrat fixe la catégorie de recrutement, la fonction et le salaire y afférents. Il détermine également les tâches et la position administrative de l'agent.

La carrière commence dès la signature du contrat jusqu'à la cessation définitive des services. Elle ne peut être interrompue que dans les conditions déterminées par le présent statut.

Article 21 :

L'ancienneté des travailleurs de l'UEA est fonction des critères suivants :

- l'expérience acquise dans sa vie professionnelle,
- la fonction,
- la date d'engagement.

8

NZ

CHAPITRE III : DES DROITS, DES DEVOIRS ET DES INTERDICTIONS

Articles 22:

Tout travailleur de l'UEA a droit à une rémunération conformément au contrat de travail signé

Article 23:

Le travailleur de l'UEA a droit à un congé annuel de repos de 20 jours ouvrables. Il bénéficie d'un jour supplémentaire de congé par tranche de quatre ans. Néanmoins, il ne peut en aucun cas bénéficier plus de 25 jours ouvrables.

Article 24 :

Outre le congé annuel, le travailleur de l'UEA a droit à des congés :

- i. De circonstances fixées à 4 jours. Il doit coïncider avec l'événement entre autres :
 - Le décès d'un membre de la famille au 1^{er} degré,
 - Le mariage du travailleur ou de son enfant,
 - La naissance d'un enfant pour le travailleur,
 - L'hospitalisation d'un membre de la famille au 1^{er} degré,
- ii. De maternité conformément à la législation en vigueur au Burundi,
- iii. D'intérêt public;
- iv. Médical sur prescription d'un médecin ;
- v. De formation ne dépassant pas 6 mois renouvelable une fois.
- vi. Congé d'expertise
- vii. Congé d'expectative

Article 25 :

L'autorité compétente pour octroyer le congé est le chef hiérarchique au premier degré.

Article 27 :

Le travailleur, son conjoint et ses enfants bénéficient des soins médicaux et produits pharmaceutiques conformément au règlement d'entreprise de l'UEA.

Article 28 :

L'UEA intervient partiellement dans la prise en charge des frais funéraires du travailleur, de son conjoint ou de ses enfants de moins de 21 ans sous le toit familial ; exception faite si la mort est le résultat d'un suicide ou d'un état de violation de la loi. Le montant des frais funéraires est déterminé par le CoGe.

Article 29 :

Une indemnité de fin de carrière équivalente à cinq mois du dernier salaire brut est accordée au travailleur qui part à la retraite.

Article 30 :

Le travailleur de l'UEA à la retraite a droit à une pension de vieillesse perçue dans un organisme de sécurité sociale auprès de laquelle l'UEA l'a souscrit durant la période d'activité du travailleur.

8

NE

Article 31 :

Le travailleur de l'UEA a pour devoirs notamment de :

- 1) Obéir et respecter le livre de discipline de l'Eglise Méthodiste Libre au Burundi ;
- 2) Exécuter avec bonne foi le contrat de travail qui est intuitu personae (les tâches du travail sont exécutées par le travailleur lui-même) ;
- 3) Respecter les heures du début et de la fin du travail ;
- 4) Se présenter régulièrement à son poste d'attache ;
- 5) Respecter et faire respecter les règlements régissant l'UEA ;
- 6) Servir l'UEA avec fidélité et dévouement ;
- 7) Accomplir ses tâches avec conscience, assiduité et probité ;
- 8) Exécuter correctement les ordres de ses supérieurs et de s'entraider dans l'intérêt du service ;
- 9) User de courtoisie et de politesse dans ses rapports avec le public, les subordonnés, les collègues et les supérieurs hiérarchiques ;
- 10) Eviter, tant au service que dans la vie privée, tout ce qui pourrait ébranler la confiance du public ou entacher la réputation de l'UEA ;
- 11) Respecter les convenances et les bonnes mœurs ;
- 12) Faire preuve de discrétion et d'abnégation au service ;
- 13) Prendre soins des installations et du matériel appartenant à l'UEA ou placés sous sa garde comme équipement de travail ;
- 14) Prendre toutes les initiatives dictées par l'intérêt du service ;
- 15) S'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité, à celle de ses compagnons ou à celle des tiers ;
- 16) De restituer en bon état à l'employeur le matériel mis à sa disposition pour l'accomplissement de sa mission, sauf les détériorations ou l'usure normale de la chose ou la perte qui arrive par cas fortuit ;
- 17) Ne pas s'associer aux personnes qui luttent contre les intérêts de l'UEA.

Article 32:

Il est interdit au travailleur de l'UEA de :

- 1) Se livrer à des actes contraires aux valeurs prônées par l'UEA et aux activités portant atteinte à la réputation de l'UEA ;
- 2) Demander/accepter directement ou indirectement dans l'exercice de ses fonctions des avantages, faveurs, biens ou présents quelconques illicites, non reconnus par les normes régissant l'UEA ;
- 3) Dévoiler le secret professionnel ;
- 4) Contracter un autre contrat de travail auprès d'un autre employeur aussi longtemps que son contrat avec l'UEA est en vigueur ;
- 5) Comploter contre l'UEA ;
- 6) Se solidariser négativement pour nuire à l'UEA ou à son autorité.

Article 33:

Le non-respect de l'un des devoirs et interdictions dans les deux articles précédents constitue une faute disciplinaire lourde.

8

NE

CHAPITRE IV : DE LA NOTATION

Article 34 :

Le travailleur de l'UEA fait l'objet d'une notation annuelle. La notation annuelle est établie à partir du mois de juillet de chaque année. La notation porte sur l'exercice précédent.

Font l'objet de notation les travailleurs qui, à la date de l'ouverture du mouvement de notation, se trouvent en position d'activité, de congé ou de détachement, et qui totalisent au moins neuf mois de service effectif pour la période considérée.

La période prise en considération pour la notation débute le 1^{er} juillet et se termine le 30 juin. Les activités liées à la notation et ses effets coulent à partir du 1^{er} juillet de la même année.

Article 35 :

La notation a pour but d'éclairer l'autorité contractante sur le mérite, la manière de servir, les aptitudes et l'application générale du travailleur.

Article 36 :

La procédure de notation, la contexture du bulletin de notation et les critères sont déterminés par le Recteur de l'UEA après consultation du Conseil de Gestion.

Article 37 :

L'appréciation synthétique du mérite du travailleur de l'UEA est déterminée par les mentions suivantes :

- 1) Elite : 90 à 100%
- 2) Très bon: 70 à 89%
- 3) Bon: 60 à 69%
- 4) Assez bon: 50 à 59%
- 5) Insuffisant: Inférieure à 50%.

Article 38 :

Tout travailleur qui a obtenu une fois une cote de l'appréciation générale « INSUFFISANT » ou deux fois de suite « ASSEZ BON » doit comparaître devant une commission d'enquête désignée par l'autorité contractante.

Article 39 :

La commission d'enquête, composée d'au moins trois travailleurs classés dans la même catégorie qu'à celle du travailleur en cause, donne des avis et considérations sur le comportement et la manière de servir du travailleur ainsi que des propositions à l'autorité contractante.

Sur rapport de la commission d'enquête, l'autorité contractante peut, moyennant l'aval du CoGe, prendre une décision de résiliation du contrat du travailleur dont l'appréciation générale du mérite est jugée insuffisante.

8

NE

Article 40 :

En cas de contestation de la notation, le recours est porté à l'échelon hiérarchiquement supérieur endéans sept jours à compter de la réception du bulletin de notation. Si la réponse n'est pas donnée endéans trente jours ou si le travailleur n'est pas satisfait de la réponse, l'intéressé saisit l'autorité du Recteur endéans sept jours à compter de la réception de la réponse. Si le Recteur est l'autorité de notation au premier degré et au deuxième degré, le recours est dirigé au CoGe pour la suite à donner. Le travailleur qui n'est pas satisfait de la suite réservée à ses prétentions peut saisir le Conseil d'Administration de l'IMELEA avant de saisir la juridiction compétente.

8

NE

CHAPITRE V : DE L'AVANCEMENT DE GRADE

Article 41 :

L'avancement de grade se réalise par la promotion du travailleur au grade immédiatement supérieur.

Article 42 :

Pour être promu, le travailleur doit :

- a) Avoir les connaissances et les aptitudes professionnelles ainsi que les qualités morales requises pour exercer la fonction de grade de promotion ;
- b) Etre discipliné ;
- c) Avoir la mention « Elite » une seule fois;
- d) Avoir la mention « Très Bon » quatre fois.

La mention « élite » est conditionnée par un mérite exceptionnel, elle est le résultat des réalisations qui dépassent les attentes par rapport aux résultats escomptés.

CHAPITRE VI : DU TRAITEMENT, DES PRIMES, DES INDEMNITES

Article 43 :

Pendant la période du contrat, le travailleur régulier au service a droit au traitement mensuel payé à terme échu.

Article 44 :

A chaque grade du travailleur correspond un traitement de base. En outre, le travailleur bénéficie, selon le cas, des primes.

Elles se composent notamment de :

- a) Prime de fonction ;
- b) Prime d'astreinte ;
- c) Prime de stabilité ;
- d) Indemnité de caisse ;
- e) Allocations familiales ;
- f) Indemnité de logement ;
- g) Indemnité de déplacement ;
- h) Autres avantages au budget.

Article 45 :

Le traitement de base, les indemnités et les primes sont déterminés, suivant la politique salariale en vigueur d'une part et suivant les orientations du CoGe d'autre part.

Article 46 :

L'avancement de traitement consiste en une augmentation annuelle ajoutée au traitement initial et calculée proportionnellement à celui-ci. Cette augmentation est accordée à partir du mois de juillet de chaque année.

Le taux d'augmentation annuel est fixé par le CoGe conformément à la législation en vigueur.

Article 47 :

L'avancement de grade donne droit au salaire de base du grade conféré. Le travailleur promu a droit au salaire de base déjà atteint augmenté de la différence entre le salaire de base du nouveau grade et celui du grade précédent.

Article 48 :

Les augmentations liées à l'appréciation des prestations sont déterminées par le CoGe.

CHAPITRES VII : DE LA CARRIERE

Article 49 :

La carrière est la période comprise entre le recrutement et la cessation définitive des services. Elle ne peut être interrompue que dans les conditions déterminées par le présent statut.

Article 50 :

Sont comprises dans la carrière d'un membre du personnel de l'UEA, les périodes d'activité de service et de suspension d'activité de service.

Ne sont pas comprises dans la carrière, les périodes de suspension de fonction par mesure d'ordre suivies de disponibilité disciplinaire, de disponibilité pour des poursuites pénales et les périodes de disponibilité pour convenance personnelle.

Article 51 :

Tout travailleur doit être dans l'une des positions suivantes :

- a) L'activité ;
- b) Le congé ;
- c) La non-activité de service comprenant :
 - La suspension par mesure d'ordre ;
 - L'absence reconnue irrégulière ;
 - La mise à pied ;
 - La mise en disponibilité pour convenance personnelle ;
 - La condamnation à une peine privative de liberté.

Article 52 :

La mise en disponibilité est la position du travailleur de l'UEA qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisée par l'autorité compétente, cesse momentanément son service à l'UEA.

Article 53 :

La période de mise en disponibilité est de 2 ans au maximum renouvelable une seule fois sur demande expresse de l'intéressé.

Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie pas du salaire et des accessoires de celui-ci, ni des droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite prévue par le présent statut.

Article 54 :

A l'expiration de la période de sa mise en disponibilité, le travailleur peut être réintégré au personnel de l'UEA s'il y a un poste disponible répondant à son profil.

Article 55 :

Un travailleur incarcéré est, d'office placé, en position de suspension. Au cas où le travailleur recouvre sa liberté endéans six mois, il peut regagner son service. Dépasser ce délai, son contrat est suspendu.

Article 56 :

La carrière prend fin par :

1. Mise à la retraite ;
2. Décès ;
3. Licenciement ;
4. Démission ;
5. Résolution judiciaire.

8

NE

CHAPITRE VIII : DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 57 :

Le travailleur de l'UEA en activité reste soumis au régime disciplinaire prévu par le présent statut.

Article 58 :

Le régime disciplinaire est l'ensemble de règles mises à la disposition de l'autorité hiérarchique pour sanctionner la manière habituelle de servir et le comportement du personnel de l'UEA. Il est constitué de sanctions disciplinaires et de récompenses consignées dans le dossier individuel.

Article 59 :

Tout manquement du travailleur de l'UEA à ses devoirs ou obligations, tel que déterminé dans le présent statut, dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors de celles-ci, constitue une faute passible de sanction disciplinaire.

Article 60 :

Constituent les fautes disciplinaires notamment :

- 1) La mauvaise exécution des tâches dévolues au poste occupé ;
- 2) Le mensonge ;
- 3) L'ivresse ;
- 4) La grossièreté ;
- 5) Les brutalités et expressions blessantes à l'égard d'un collègue ;
- 6) Les abus de pouvoir ;
- 7) La négligence dans l'entretien des effets de service ;
- 8) La négligence ou mauvaise volonté dans l'accomplissement des devoirs,
- 9) L'absence irrégulière au service,
- 10) La dispute,
- 11) L'inexécution des consignes ou des ordres reçus,
- 12) Le vol ;
- 13) Tout acte d'improbité, le recours vexatoire, diffamatoire ou téméraire ;
- 14) La soumission à une revendication ou une plainte sans respecter la hiérarchie ;
- 15) Le refus d'exécution de la sanction ;
- 16) La déclaration ou publication dans la presse sans autorisation de la hiérarchie des informations de nature à porter préjudice à l'institution ;
- 17) Tout comportement dans un lieu public ou accessible au public permettant de supposer que son auteur exerce une activité imputable à l'UEA de quelque genre que ce soit ;
- 18) Tout fait du travailleur qui cause un préjudice matériel à l'UEA ;
- 19) L'abandon de son poste d'attache avant les heures réglementaires et sans permission ;
- 20) La médisance ou contre campagne à l'institution ;

8

NE

- 21) Le harcèlement moral, physique ou sexuel ;
- 22) Tout échec de respect à l'un des devoirs ou interdit prévus dans le présent statut.

Article 61 :

Est qualifiée de faute grave pouvant impliquer le licenciement pour faute lourde du travailleur, tout comportement intentionnel du travailleur contraire à ses devoirs et obligations, qui cause préjudice à autrui, à la discipline, au fonctionnement du service, à l'image et au prestige de l'UEA notamment le fait de :

- 1) Se donner à l'improbité ou de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'UEA ou de son personnel ;
- 2) Passer aux actes de harcèlement moral, physique ou sexuel ;
- 3) Poser un acte de nature à causer un préjudice matériel grave à l'UEA ;
- 4) Compromettre la sécurité de l'UEA, du travail, du personnel ou des tiers ;
- 5) Abuser de l'autorité dont il est revêtu ou de sa qualité pour commettre des actes de viol, de torture, de barbarie ou porter atteinte au respect de la personne humaine ;
- 6) Voler, piller ou extorquer ;
- 7) Utiliser abusivement le matériel de l'UEA ;
- 8) Se solidariser dans l'erreur ;
- 9) Demander ou accepter directement ou indirectement dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors, mais en raison de celles-ci, des avantages quelconques ;
- 10) Dévoiler le secret professionnel ;
- 11) Etre en situation de désertion constatée après 15 jours d'absence irrégulière au service;
- 12) Violenter, menacer, outrager ou porter des coups à son supérieur, à son collaborateur ou à son subalterne ;
- 13) Commettre des actes de corruption passive ou active ;
- 14) Participer ou inciter au désordre, à la désobéissance à l'autorité de l'UEA ;
- 15) Refuser de se présenter devant la commission d'enquête.

CHAPITRE IX : DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 62 :

La sanction disciplinaire est une mesure consistant à réprimer tout comportement déviant du travailleur de l'UEA.

Article 63 :

Dans l'ordre croissant, les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs de l'UEA sont :

- a) L'avertissement ;
- b) Le blâme avec inscription au dossier ;
- c) La mise à pied pour une durée n'excédant pas 15 jours;
- d) La mise en disponibilité disciplinaire pour une durée de six mois au maximum ;
- e) Le licenciement pour faute lourde.

Article 64 :

L'avertissement est la mise en demeure que l'autorité hiérarchique adresse par écrit au travailleur fautif.

Article 65 :

Le blâme est la désapprobation formelle que l'autorité adresse par écrit à l'employé auteur d'une faute disciplinaire dont la gravité ne justifie pas une sanction de 2^{ème} degré.

Article 66 :

La mise à pied a pour conséquence la perte du traitement brut pour une période comprise entre un et 15 jours. Elle place l'intéressé en position de non-activité de service.

Article 67 :

Suspension a pour conséquence la perte du traitement brut pour une période comprise entre un et six mois. Elle place l'intéressé en position de non-activité de service.

Article 68 :

Le licenciement comme sanction pour faute lourde est sans préavis et entraîne la résiliation du contrat de travail avec pour conséquence la perte totale des attributs, grades, avantages, indemnités et rémunérations attenants à la qualité du travailleur de l'UEA.

Article 69 :

Les deux premières sanctions sont prises par le chef hiérarchique direct. La troisième est prise par l'autorité de 2^{ème} degré. La quatrième et la cinquième sanction sont prises par l'autorité du Recteur de l'UEA après consultation du CoGe.

8

NE

CHAPITRE X : DE LA PROCEDURE

Article 70 :

Aucun travailleur de l'UEA ne peut être sanctionné disciplinairement sans qu'il ait été averti des griefs formulés contre lui et mis à même de présenter sa défense. La procédure disciplinaire peut courir concomitamment avec la procédure pénale.

Article 71 :

Une lettre de demande d'explication est adressée au présumé fautif par son chef hiérarchique. La lettre énumère les actes de violations reprochés au travailleur et ce dernier est obligé d'en répondre dans un délai de 8 jours dès la réception de la lettre.

Article 72 :

Le chef hiérarchique qui reçoit la lettre de réponse à la demande d'explication est tenu de se prononcer dans un délai de 15 jours. Soit il inflige des sanctions disciplinaires s'il s'agit des sanctions qui rentrent dans ses compétences. S'il trouve que les accusations sont sérieuses et que les sanctions y afférentes échappent à ses compétences, il transmet le dossier à son supérieur hiérarchique pour compétence.

Article 73 :

Si le présumé fautif refuse de recevoir la lettre de demande d'explication ou ne répond dans les délais, cela donne présomption de culpabilité et le chef hiérarchique prendra des mesures y relatives.

Article 74 :

Si le travailleur sous examen n'obtient pas satisfaction, il peut introduire par écrit, endéans 10 jours, un recours auprès de l'autorité hiérarchiquement supérieure à celle qui a prononcé la sanction. Cette dernière dispose de 30 jours pour réagir.

Article 75 :

Le recours est personnel et non suspensif. Il doit se limiter à l'objet de la sanction. Si la satisfaction n'est pas obtenue auprès de l'autorité hiérarchiquement supérieure, le travailleur peut saisir l'autorité du Recteur qui dispose d'un délai de 30 jours pour réagir. Si, selon la position du travailleur, le Recteur est le chef hiérarchique, le travailleur saisira l'autorité du Recteur en recours gracieux. Celui-ci peut consulter le CoGe en cas de besoin pour les conseils et orientations.

Article 76 :

En cas de faute disciplinaire pouvant entraîner une sanction de suspension ou de licenciement, la décision de suspension par mesure d'ordre est prise par le chef hiérarchique. Ainsi une commission d'enquête est mise en place par l'autorité du Recteur pour statuer sur le cas.

8

NE

Article 77 :

La commission d'enquête est mise en place lorsque son supérieur hiérarchique estime que les faits reprochés au travailleur constituent une faute lourde pouvant entraîner une sanction de licenciement par suite d'une cotation « insuffisant » ou deux fois « assez bon ».

La commission d'enquête est mise en place par l'autorité du Recteur de l'UEA. La composition de la commission doit tenir compte du rang, de la fonction et du grade du travailleur.

Article 78 :

La décision doit être prise dans un délai de trois mois à partir de la date de suspension ou à partir de la date de la mise en place de la commission d'enquête pour le cas de la mention de cotation inférieure à la moyenne. Si la décision n'est pas prise dans les délais impartis le travailleur reprend son service immédiatement et est régularisé.

Article 79 :

Si la décision de licenciement est prise, le Recteur en fait consultation avec le CoGe dans une réunion et la décision prend effet à partir de la date de suspension par mesure d'ordre.

8

NE

CHAPITRE XI : DES RECOMPENSES

Article 80 :

Les récompenses comprennent les gratifications pécuniaires et les distinctions honorifiques.

Le travailleur qui, dans l'exercice de ses fonctions, se distingue particulièrement par son dévouement, sa probité, son objectivité et qui contribue de manière exemplaire au rendement et à l'efficacité de l'UEA, peut recevoir l'une des récompenses suivantes :

- a) La lettre de félicitation ;
- b) Le témoignage officiel de satisfaction.

Article 81 :

La lettre de félicitation est un écrit du supérieur hiérarchique direct destiné à récompenser un acte important et digne de relief accompli par un travailleur au cours d'une mission ou d'un service donné. Une copie est classée dans son dossier administratif individuel. Il en est tenu compte lors de sa notation.

Article 82 :

Le témoignage officiel de satisfaction est un document par lequel l'autorité du Recteur reconnaît au travailleur des services exceptionnels, des actes de courage ou du dévouement dont le retentissement est généralement connu de toute la communauté de l'UEA.

Le témoignage officiel de satisfaction fait l'objet d'une citation à l'ordre du jour au cours d'une cérémonie officielle.

8

NZ

CHAPITRE XII : DE LA FIN DE CARRIERE

Article 83 :

La cessation définitive du contrat de travail intervient en cas de :

- a) Décès ;
- b) Mise à la retraite par limite d'âge ;
- c) Licenciement ;
- d) Démission.

Article 84 :

En cas de cessation du contrat de travail pour cause de décès du travailleur, une indemnité minimale de 3 mois de salaire brut est versée aux ayant-droits. En plus, l'employeur verse aux ayant-droits les frais funéraires dont le montant est fixé par le GoGe.

Article 85 :

Le contrat de travail prend fin de plein droit lorsque le travailleur atteint l'âge de 60 ans.

La prolongation n'est pas, généralement, admise sauf pour des travailleurs dont les expertises à leur possession sont rares qui peuvent bénéficier, sur l'accord du CoGe, une prorogation de 2 ans renouvelable une seule fois.

Article 86 :

Le travailleur ne peut être licencié que sur base d'un motif précis, exact, objectif et vérifiable revêtu d'une certaine gravité de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail.

Article 87 :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié avec préavis, indemnités de préavis ou de licenciement, sauf cas de faute lourde.

Le licenciement est notifié au travailleur par lettre remise en main propres ou recommandé avec récépissé.

La lettre indique avec précision le motif du licenciement.

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

Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation, à la structuration, à la baisse d'activité, à une crise économique quelconque ou un cas de force majeure.

Article 88 :

L'incapacité physique est établie par une commission médicale ad-hoc qui statue sur les capacités professionnelles du travailleur en fonction de son état de santé.

La commission médicale est nommée sur demande du Recteur de l'UEA au Directeur de la Clinique Van Norman ou le Directeur de l'Hôpital Espoir de Kibuye ou auprès d'un autre établissement sanitaire régulièrement enregistré au Burundi.

Elle est constituée de trois médecins et doit présenter son rapport dans une période de trois mois à partir de la date de sa mise en place.

Article 89 :

En cas de licenciement abusif, le travailleur sous contrat indéterminé, bénéficie d'une indemnité de préavis et/ou de licenciement. La durée de préavis et les montants pour les indemnités sont déterminés par le CoGe suivant les cas et conformément aux dispositions de la législation en vigueur y relative.

Article 90 :

Le travailleur peut être licencié sans préavis ni indemnités dans l'un des cas suivants :

- a) Cas de faute lourde ;
- b) Cas de force majeure ;
- c) Cas de condamnation pour une servitude pénale 6 mois.

Article 91 :

La démission est expressément notifiée par écrit à l'autorité de l'UEA.
Elle n'est pas suivie d'une indemnité de préavis.

Article 92 :

La résiliation du contrat de travail du fait du travailleur doit être précédée du préavis d'usage. Si elle intervient de manière fautive, elle donne lieu à l'indemnisation au profit de l'UEA. Sans préjudice de l'éventuelle responsabilité solidaire du nouvel employeur auprès duquel le démissionnaire s'est engagé, le montant d'indemnisation ne peut pas aller en dessous de celui que le travailleur réclamerait en cas de licenciement abusif.

Article 93 :

A la fin du contrat, l'UEA délivre, en même temps que le décompte final, sur demande écrite de l'intéressé ; une attestation des services rendus indiquant les dates d'entrée en service et de départ, la nature du travail ou des travaux effectués ainsi que le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale sans qu'un autre commentaire ne soit nécessaire.

CHAPITRE XIII : DE LA SECURITE SOCIALE

Article 94 :

Les travailleurs de l'UEA sont affiliés à l'Institut National de Sécurité Sociale pour le régime de pension et de risques professionnels.

Ils sont affiliés à la Mutualité de Santé « MUSAM MVUZANKUVUZE » pour le régime d'assurance maladie et maternité.

Les travailleurs peuvent adhérer à d'autres institutions de l'assurance maladie et maternité avec un plafond annuel de trois cent mille francs burundais par individu. Ce montant n'est pas donné en numéraires, il est directement viré au compte de l'institution d'assurance maladie et maternité à laquelle le travailleur de l'UEA est affilié.

Article 95 :

Le travailleur en retraite ou ses ayant droits bénéficient des prestations de la sécurité sociale.

Les pensions ou les rentes sont liquidées conformément aux dispositions des régimes de sécurité sociale en vigueur au Burundi.

8

NE

II^{ème} Partie : DES DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL DU CORPS ENSEIGNANT

CHAPITRE I : Des droits et des devoirs

Article 96 :

Les droits fondamentaux suivants sont rattachés à la fonction d'enseignant :

1. droit à la dignité ;
2. droit d'opinions ;
3. droit à la protection physique et morale ;
4. droit à la participation aux activités scientifiques ;
5. droit d'association au processus de prise de décisions ;
6. droit à l'information régulière sur la marche générale de l'UEA ;
7. droit à la liberté académique ;
8. droit à la recherche.

Article 97 :

Tout membre du personnel enseignant à temps plein à l'UEA, en plus des enseignements, doit :

1. Assurer l'encadrement des stages, des mémoires et des thèses ;
2. Faire des recherches et les publier ;
3. Promouvoir chez les étudiants, en toute circonstance, le sens tant civique que moral, en particulier le respect des valeurs chrétiennes et universelles.

8

NE

CHAPITRE II : Des grades et de l'avancement

Article 98 :

Les grades du Personnel Enseignant sont :

1. L'Assistant ;
2. Le Maître-Assistant ;
3. Le Chargé d'Enseignement ;
4. Le Chargé de Cours ;
5. Le Professeur Associé ;
6. Le Professeur Ordinaire ;
7. Le Professeur Emérite.

Article 99 :

La nomination à l'un des grades définis ci-haut tient compte des titres académiques, des charges d'enseignement, des travaux de recherche, des publications, des qualités scientifiques et pédagogiques.

Les nominations sont effectuées en conformité avec les usages de fonds et de formes en la matière.

Article 100 :

Tout recrutement du personnel enseignant est du ressort de l'IMELEA après avis du CoGe sur proposition du Recteur.

La nomination des enseignants à temps partiel est du ressort du Recteur, sur proposition du Directeur des services académiques, après avis du Conseil scientifique et Pédagogique.

Article 101 :

Pour être considéré comme Maître-Assistant, l'enseignant-chercheur doit remplir les conditions suivantes :

- a) Avoir un diplôme de Master ou équivalent
- b) Etre employé à temps plein au sein de l'UEA dont il relève.

Nul ne peut être nommé **Maître-Assistant par ancienneté.**

Article 102 :

Pour être promu au grade du **Chargé d'Enseignement**, le **Maître-Assistant** doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir à son actif au moins deux articles publiés dans des revues à comité de lecteur (RCL) dont un au moins dans une revue indexée (RI) ;
- Etre l'auteur principal d'au moins un article ;
- Avoir été Maître-Assistant pendant au moins quatre ans ;
- Avoir quatre notations avec mention « Très Bon » ;

Un enseignant-chercheur en formation ne peut prétendre à l'avancement de grade.

Pour le Médecin, le titulaire d'une spécialité terminale d'au moins une année peut accéder à ce grade s'il justifie d'avoir été enseignant à temps plein d'une année et publié deux articles dont un comme un auteur principal dans une revue indexée.

Article 103 :

Pour être promu au grade de **Chargé de cours**, l'enseignant-chercheur doit **remplir** les conditions suivantes :

- Avoir un diplôme de doctorat de type PhD ou équivalent ;
- Etre employé à temps plein au sein de l'UEA dont il relève.

Article 104:

Pour être promu au grade de **Professeur associé**, le **Chargé de cours** doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir passé au moins quatre années révolues au grade de chargé de cours ;
- Avoir quatre notations avec mention « Très bon » ;
- Avoir publié sur le portail web de l'UEA au moins un cours de spécialité d'au moins trente heures dont il est titulaire pendant l'année de la soumission ;
- Avoir à son actif au moins cinq articles publiés dans des revues à comité lecteur (RCL) dont trois au moins dans une revue indexée (RI) ;

Etre l'auteur principal d'au moins deux articles.

Nul ne peut prétendre accéder à ce grade s'il n'a pas fait une présentation en rapport avec au moins un de ses travaux publiés dans les revues scientifiques devant un public avisé et dans un cadre scientifique reconnu par l'autorité compétente.

Nul ne peut être nommé **Professeur associé par ancienneté**.

Article 105 :

Pour être promu au grade de **Professeur Ordinaire**, le **Professeur Associé** doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir passé au moins cinq ans révolues dans le grade de **Professeur Associé**;
- Avoir quatre notations avec mention « Très bon »
- Avoir publié sur le portail web de l'UEA tous les cours de spécialité dont il est titulaire pendant l'année de la soumission ;
- Avoir à son actif au moins six articles publiés dans des revues à comité lecteur (RCL) dont quatre au moins dans une revue indexée (RI) ;

Etre l'auteur principal d'au moins trois articles.

Nul ne peut prétendre accéder à ce grade s'il n'a pas fait une présentation en rapport avec au moins un de ses travaux publiés dans les revues scientifiques devant un public avisé et dans un cadre scientifique reconnu par l'autorité compétente.

Nul ne peut être nommé **Professeur Ordinaire par ancienneté**.

