

Bruxelles, le 23/08/2022

Concerne : les licenciements abusifs des travailleurs-euses et représentant-es syndicaux-ales chez Brasseries et Limonaderies du Burundi (BRARUDI)

A la Direction Générale du Groupe Heineken,

Par la présente, l'ONG WSM (We Social Movements) et la Confédération des syndicats chrétiens ACV-CSC souhaitent vous informer d'une violation des droits des travailleurs-euses au sein de l'entreprise burundaise BRARUDI S.A. (Brasseries et Limonaderies du Burundi), membre du Groupe et de la multinationale Heineken N.V., qui nécessite votre suivi et votre attention. La CSB (Confédération Syndicale Burundi), organisation partenaire de WSM et d'ACV-CSC International, a rapporté qu'au cours de ces 5 dernières années, la BRARUDI a licencié ou a forcé à la démission pas moins de 178 travailleurs-euses de son entreprise, ouvrant la voie à la sous-traitance et s'exemptant ainsi de toute responsabilité sociale pour ses travailleurs-euses.

En 2017, l'entreprise comptait 688 agents-es au total. Fin 2021, il n'en restait plus que 433. Ces 178 personnes licenciées comprenaient : des délégués-es syndicaux-ales, des victimes du « Plan d'Amélioration du Personnel » (PAP, voir *infra*)¹, ou des personnes dont le poste a été jugé comme « non essentiel ».

Si des raisons économiques sont avancées par l'entreprise pour justifier la réduction de son personnel, la BRARUDI n'hésite pas à recourir à la sous-traitance, se dédouanant donc de toute responsabilité vis-à-vis de ses (ex-)employés-es, telle que sa contribution à la sécurité sociale.

Entre 2017 et 2021, l'entreprise a mis en place un nouveau règlement d'évaluation du personnel, le PAP, visant à coter ses employés-es selon leurs performances. Cet outil s'est révélé très subjectif pour classer les employés-es; celles et ceux classés-es comme « médiocres » sont alors sujets-tes à licenciements. Pas moins de 17 personnes sont concernées. De plus, l'entreprise a introduit une nouvelle classification des fonctions, le « *Job Family Model* » révisant les barèmes des salaires à la baisse pour tout le personnel. Ces pratiques internes douteuses ne permettent pas aux travailleurs-euses de travailler dans un environnement sûr et sain.

En sus, la voie légale permet cette pratique abusive. En effet, le nouveau calcul du décompte final du Code du Travail burundais de 2020 (voir article 58 du Code de travail) n'est pas suffisamment contraignant et, *de facto*, ne protège pas suffisamment les travailleurs-euses puisqu'il préconise de ne pas aller au-delà d'une période de 3 ans pour calculer le décompte final en cas de licenciement. Or, le Code du Travail de 1993 prévoyait, quant à lui, des dommages et intérêts suivant les préjudices causés.

Bien sûr, la CSB a, à plusieurs reprises, tenté d'interpeller et de dénoncer cette situation via la presse locale (radios et journaux). Au début des licenciements en 2017, la CSB a adressé une lettre au Directeur Général du Bureau International du Travail (BIT) pour dénoncer cette injustice en informant notamment

¹ Un nouveau règlement établi par l'entreprise.

les responsables de la BRARUDI. En décembre 2020, une plainte a été déposée au BIT pour le rétablissement des droits des délégués-es syndicaux-ales, sans réponse à ce jour.

La BRARUDI cite en deuxième point de son code de conduite que « *ses salariés sont (sa) plus grande importante ressource* » traitant « *ses collègues avec respect et équité* ». Elle poursuit : « *Nous favorisons un climat de confiance mutuelle et nous accordons de l'importance aux différences d'opinions ainsi qu'aux différences culturelles. Nous adhérons à des normes claires en matière de droit du travail et de DDH, et notamment une tolérance zéro pour le harcèlement et la discrimination, le travail des enfants et le travail forcé, et toutes violations des Droits de l'homme* »². S'en suit le point sur la santé, la sécurité et l'environnement sûr et sain au travail.

C'est dans cet état d'esprit que nous exigeons de la BRARUDI et du Groupe Heineken, avec le soutien des institutions internationales, telle que la Commission européenne :

- De cesser de licencier des employés-es sous un faux motif économique ;
- De se conformer à la loi notamment en indemnisant ceux-celles qui ont eu gain de cause en tenant compte du coût de la vie et du préjudice subi ;
- Qu'une étude plus approfondie et complète soit menée³ sur le cas de la BRARUDI mais aussi sur l'impact du phénomène de la sous-traitance en général et avec les multinationales en particulier, afin d'élaborer une loi spécifique régissant la sous-traitance ;
- Que la sous-traitance ne porte pas préjudice aux intérêts des travailleurs-euses comme le veut les dispositions de l'article 62 du Code du Travail burundais.

Nous sommes convaincus que vous prendrez des mesures pour nous aider à mettre fin à ces violations des droits des travailleurs-euses.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire, et nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.

Bart Verstraeten

Directeur général de WSM



Marc Leemans

Président ACV-CSC



² Voir : <https://brarudi.bi/index.php/nos-responsabilites-sociale/notre-code-de-conduite>.

³ Une étude sur la sous-traitance a été menée et encadrée par WSM et ACV-CSC International en 2019-2020, et cette recommandation résulte de cette même étude. En effet, l'étude a montré que les sociétés commanditaires de la sous-traitance ne tiennent pas compte des aspects du travail décent. Par ailleurs, BRARUDI n'a pas accepté de répondre aux questions de l'investigateur de l'étude sur les questions de la sous-traitance. Il est donc crucial que l'entreprise soit contrainte de prouver que la sous-traitance qu'elle pratique respecte le droit des travailleurs-euses dans toutes ses dimensions sur le travail décent et qu'elle rétablisse aussi les droits des travailleurs-euses licenciés-es.