

Harmonisation des textes régissant la pension dans les pays de la communauté Est-Africaine : une nécessité obligée

Richard NDIKUMANA

*Doctorant en Droits du travail et de la sécurité sociale, Ecole doctorale, Université du Burundi
Ecole doctorale, Université du Burundi, Bujumbura, Burundi,
richardndiku76@gmail.com*

Ildephonse SINDAYIGAYA

*Doctorant en Droits et bien-être de l'enfant, Ecole doctorale, Université du Burundi
Ecole doctorale, Université du Burundi, Bujumbura, Burundi,
isinda1986@gmail.com*

Résumé

Les fonds de pension sont la principale source de revenus des retraités de la communauté Est Africaine comme au monde entier. Cet article a pour objectif d'analyser les moyens de mise en œuvre des droits à la pension des travailleurs retraités de la Communauté Est africaine qui sont libres de circuler et travailler partout à l'intérieur de la communauté. Nous avons procédé par la technique documentaire dans la collecte des données et la critique juridique des textes légaux des sept pays membres de la Communauté pour l'analyse des données. Les résultats révèlent que les systèmes législatifs de ces différents Etats membres de la communauté, malgré la volonté exprimée au niveau du traité instaurant cette communauté, d'octroyer la liberté de circulation à l'intérieur de la communauté, ne sont pas uniformément tranchés sur le travail des ressortissants de la communauté. En conséquence, la mise en application de leurs droits de pension est mise en cause. Parmi les 7 pays, la législation kenyane a fait signe d'une égalité de chance au niveau du recrutement des travailleurs et organise la retraite de façon à protéger les intérêts du travailleur qui va dans la retraite. Au Rwanda, le travailleur qui va à la retraite reçoit ses indemnités de retraite en totalité tandis que dans d'autres, il perçoit les cotisations périodiques des autres affiliées à l'institution de la sécurité sociale dont il est membre.

Mots-clés : La Communauté Est-Africaine, droit à la pension, portabilité des droits, législation sociale

1. Introduction

La Communauté Est-Africaine (EAC), (Organisation intergouvernementale régionale des Républiques du Burundi, du Kenya, du Rwanda, de l'Ouganda et de la République-Unie de Tanzanie, ayant son siège à Arusha, en Tanzanie) a adopté le protocole sur les privilèges et immunités en avril 2015 à Arusha en République Unie de Tanzanie pour gérer de façon uniforme le statut des hautes personnalités ressortissant de ses Etats membres(Manirakiza, 2022). Cette organisation ancienne depuis 1967 rassemblant le Kenya, la Tanzanie et l'Ouganda n'a pas survécu les tribulations politiques de 1977(Révilleon, 2015, p. 70) a été repensé pour son traité de rétablissement en 1999 pour l'adapter en 2000. Le Burundi et le Rwanda ont adhéré le 1^{er} juillet 2007(Ndereyahaga, 2010, p. 4-5), le Soudan est admis en 2016(« Le Soudan du Sud admis dans la EAC », 2016) et la République Démocratique du Congo en 2022(Gras, 2022). Parmi les multiples principes de la Communauté Est-Africaine, il y a lieu de noter la création d'une économie orientée vers l'exportation pour les États membres permettant la libre circulation des marchandises, des personnes, de la main d'œuvre, des services, des capitaux, de l'information et de la technologie d'une part et la distribution équitable des bénéfices provenant des opérations de la Communauté et les mesures à prendre pour corriger les déséquilibres économiques résultant de ces opérations(*Traité pour l'établissement de la Communauté d'Afrique de l'Est (tel que modifié en date du 14 décembre 2006 et du 20 août 2007)*, art. 7 lit.c) et e)).

La circulation des personnes et de la main d'œuvre ouvre le droit d'établissement des ressortissants des 7 pays membres travaillent constamment dans ces autres pays et certains de ces pays ont créé des institutions chargé de la sauvegarde de leur diaspora(Ngoie et Lelu, 2010, p. 86-87) mais son rôle semble avoir le sens pour la diaspora actuellement fonctionnelle. D'autres pays ne considèrent plus comme étranger le citoyen de l'un quelconque des Etats membres de l'EAC s'il est établi sur son territoire. C'est le cas du Burundi qui définit l'étranger comme toute personne n'ayant ni nationalité burundaise, ni qualité de citoyen d'un Etat membre de la Communauté Est Africaine(*Loi n° 1/25 du 5 novembre 2021 portant réglementation des migrations au Burundi*, art. 4 §.11). Cette considération est de nature

à semer la confusion lorsqu'elle est prise en comparaison avec l'expression de travailleur migrant dans le sens de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Celle-ci considère que le travailleur migrant est la personne qui va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes(*Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, art. 2 §1) exceptées les personnes envoyées ou employées par des organisations et des organismes internationaux ni aux personnes envoyées ou employées par un Etat en dehors de son territoire pour exercer des fonctions officielles, dont l'admission et le statut sont régis par le droit international général ou par des accords internationaux ou des conventions internationales spécifiques(*Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, art. 3).

Au niveau des Nations-Unies, le sort des travailleurs migrants a fait objet de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Cette Convention a pour vocation d'unifier les normes juridiques internationales de protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille et protège les droits de tous les migrants. Pourtant, elle n'est pas ratifiée par les pays membres de la Communauté Est Africaine à part le Rwanda. Il est déjà confirmé que la ratification de cette Convention rencontre les obstacles comme forces du marché, sécurité et souveraineté, les thèmes inextricablement liés et qui dominent les politiques migratoires, créant un contexte défavorable au respect des droits des migrants(Guchteneire et Pécoud, 2010, p. 445). En Afrique, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples a été adoptée en 1981 à Nairobi pour déterminer la voie de solutions pour toutes les questions de droits de l'homme en Afrique. Sans préciser le cas qu'il s'agit de travailleur migrant ou national, cette Charte consacre le droit dévolu à toute personne de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal(« Charte africaine des droits de l'homme et des peuples », 1986, art. 15). Par ailleurs, la même Charte précise que chacun a le droit de travailler, dans la mesure de ses capacités et de ses possibilités, et de s'acquitter des contributions fixées par la loi pour la

sauvegarde des intérêts fondamentaux de la société (« Charte africaine des droits de l'homme et des peuples », 1986, art. 29, al.6). Cet article se charge d'analyser la situation des droits à la pension des travailleurs migrants dans cette région de l'Afrique de l'Est après la Consolidation de la Communauté qui s'agrandit de temps en temps et accordant l'union douanière, la libre circulation des gens et des travailleurs, prenant en commun leurs ressortissants.

En plus de la non ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, cet article pour objet d'analyser la pluralité des régimes de pensions, l'exemple de la Convention des systèmes dans les 3 pays membres de Communauté Est Africaine qui forment la Communauté des Pays des Grands-Lacs (CPGL) à savoir le Burundi, la RDC et le Rwanda et enfin proposer la voie de sortie comme l'uniformisation des systèmes de pension dans toute la communauté.

2. Matériels et méthodes

Aux fins de la procédure méthodologique, cet article est le résultat de la technique documentaire dans la collecte des données. Celle-ci a permis de s'imprégner des divers régimes de pensions décrits au niveau des différentes lois sur le travail et la sécurité sociale dans les différents pays membres de la communauté ainsi que les différents modes de calcul y appliqués.

L'analyse des résultats a procédé par les méthodes juridiques. Il s'agit de la combinaison de la méthode déductive et la méthode inductive. La méthode déductive partant de la comparaison des faits et des contenus des textes juridiques de façon générale pour en déduire une conclusion sur l'état de la mise en application d'une règle des instruments internationaux et régionaux de protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille surtout en ce qui de la pension. Pour la technique inductive, il s'agit de partir de quelques cas isolés pour enfin en induire une généralité pour tous les cas pareils.

Les références à l'intérieur du texte et dans la bibliographie sont le résultat du logiciel « Zotero » et le format « Université du Québec à Montréal - APA – prénoms (Français – Canada) » valable pour les exigences de la Collection « Pluraxes Monde ».

3. Résultats

Dans la Communauté Est Africaine, chaque pays membres a sa propre législation du travail et de la sécurité sociale qui régit le sort du travail des étrangers sur son territoire. Il n'y a pas de texte légal ou convention unique spécifique en la matière pour tous les pays membres. Il y a deux régimes de pensions appliqués dans les pays membres de la communauté Est Africaine :

- ✓ Le régime de capitalisation (la totalisation des périodes d'assurance) permet aux travailleurs de bénéficier pleinement des prestations de sécurité sociale. La pension est calculée en fonction des cotisations versées durant la vie active (principe de contributivité). Ce sont les travailleurs eux-mêmes qui cotisent pour leur propre retraite.
- ✓ Le régime de répartition (appelée aussi participation ou solidarité intergénérationnelle) entre actifs et retraités, les cotisations étant considérées comme un salaire différé (Davanne et Pujol, 1997 ; « Quelles sont les caractéristiques du système français de retraite ? », 2022).

Même la conception de la majorité sociale pour indiquer l'âge de la majorité, à partir de laquelle commencent les contributions de l'employeur et de l'employé pour la retraite de ce dernier, diffère.

Dans la considération que « la boutade sur les économistes est qu'ils ne sont pas capables de prévoir presque tout, sauf le futur » (Hindriks *et al.*, 2017, p. 5) la Communauté Est Africaine fait face aux problèmes liés aux mécanismes d'ajustement lorsque le travailleur quitte le pays et entre dans l'autre pour y travailler ce qui implique qu'il change de législation et régime de pension.

Il y a lieu d'analyser les considérations dans les droits positifs de chaque pays en rapport avec le droit à la pension d'une part et la différence des modes de calcul de pension à l'intérieur des Etats membres de la Communauté Est Africaine d'autre part.

4. Discussion

La situation des droits à la pension des étrangers vivants dans l'un quelques des Etats de l'Afrique de l'Est fait face à la diversification

des législations nationales internes à chacune des Etats (4.1) mais aussi à des différents régimes de calculs des pensions (4.2).

4.1. Diversification des législations nationales internes à chacune des Etats en rapport à la pension

Il sied d'analyser la situation des étrangers professionnellement situés dans un Etat de la Communauté de l'Afrique de l'Est (Burundi, Kenya, RDC, Rwanda, République Sud-Soudan et la République Unie de la Tanzanie) autre que son sien dont il est natif.

4.1.1. Burundi

En absence de Convention ou pacte de la Communauté Est Africaine régissant la portabilité des droits de pensions en son sein, chaque pays a ses propres lois régissant le travail et accordant les étrangers à travailler sur son territoire et méritant les parts patronales et celles du travailleur dans la contribution pour la pension des travailleurs.

Dans le Contexte du Burundi, le droit à la sécurité sociale mais exige d'avoir une affiliation à un organe qui s'engage de lui verser la pension selon son assujettissement (*Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi*, art. 9 al. 1, 2 et 4). Pour le cas du Burundi, le gouvernement se charge de mettre en place un organe chargé de coordonner la mise en œuvre la politique nationale de protection sociale ainsi que l'autorité de régulation des programmes et systèmes de protection sociale conformément aux articles 12 et 13 de la Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi.

Aux termes de l'article 22 de cette loi précitée, le régime contributif des pensions de base au Burundi comprend :

- ⇒ le régime d'assurance maladie comme les soins médicaux et indemnités de maladie ;
- ⇒ le régime des risques professionnels en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- ⇒ le régime des pensions en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès se pourvoyant l'allocation de vieillesse, pension anticipée, pension d'invalidité et la pension aux survivants (*Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi*, art. 71);

- ⇒ le régime des prestations familiales et d'indemnités de maternité ;
- ⇒ régime d'assurance chômage.

Le droit à l'une quelconque des pensions citées au point 3 exige les conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge de retraite (pouvant différer suivant les législations en la matière) ;
- Avoir cotisé pendant au moins 15 ans ;
- Avoir cessé l'activité professionnelle la pension ne pouvant pas se cumuler au salaire(*Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi*, art. 73).

La sénilité est presque partout prise comme la clé de jouissance de son droit à la pension(Conrad, 1985, p. 39-51). Le législateur burundais et toute la Communauté Est Africaine doit songer aux thèmes relevant de la politique sociale dont l'évolution démographique, la pauvreté à laquelle sont exposées des personnes âgées, l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, la retraite flexible, le niveau du montant de la pension, la retraite minimum, l'amélioration des pensions d'invalidité, l'assurance vieillesse pour tous les actifs, la retraite professionnelle d'entreprise et la retraite complémentaire facultative(Kress-del Bondio, 2018, p. 609).

Le système des pensions prévues par la législation burundaise prévoit la protection des ressortissants de la Communauté Est Africaine au même titre que les citoyens burundais même en cas de détachement suite à l'occupation par une entreprise située au Burundi bien qu'œuvrant pour son compte au Burundi ou à l'étranger(*Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi*, art. 23 al. 9). Une convention commune pour la Communauté Est Africaine saura dans cette hypothèse régler le droit de portabilité des droits à la pension après la vieillesse ou invalidité pour le travailleur qui désire de passer sa retraite dans un pays autre que celui auquel il effectue ses contributions.

4.1.2. AU Kenya

Au milieu social, le législateur Kenyan a pris le devant dans les pays de la Communauté Est Africaine en matière de lutte contre la discrimination. Contrairement à son homologue tanzanien qui met en avant le protectionnisme en matière de recrutement mettant les

citoyens tanzaniens en avant, le Kenya exclut toute pratique discriminatoire. La loi kenyane de 2014 dispose en son paragraphe 4 que « les employeurs se doivent de mettre en place, sur chaque lieu de travail, des politiques visant à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi afin d'éliminer la discrimination dans l'emploi et de promouvoir et garantir l'égalité des chances dans l'emploi pour tous les employés, y compris les travailleurs migrants légalement employés au Kenya »(*Employment (General) Rules, Labour codes, general labour and employment acts of Kenya, (L.N. No. 28 of 2014)*), paragr. 4). En matière de pension, le même législateur kenyan a ordonné que « le conseil d'administration s'efforce de collaborer avec le régime étranger de l'État membre pour veiller à ce que les dossiers relatifs à l'affilié soient conservés jusqu'à ce que tous les droits de l'affilié dans le régime étranger soient entièrement épuisés en faveur de l'affilié et qu'il n'y ait aucune responsabilité dans le régime étranger à l'égard de l'affilié »(*Kenya - National Social Security Fund Act, 2013 (No. 45 of 2013)*), paragr. 64. 3. i) à l'endroit de l'affilié de l'un quelconque des États membres de la Communauté Est Africaine. Lorsque l'employé réside en dehors du Kenya mais dans un État membre de la Communauté de l'Afrique de l'Est, la Commission se coordonne avec le régime de sécurité sociale de l'État membre.

4.1.3. En RDC

Selon la Loi no 23-96 du 6 juin 1996 en son article 22, les droits à l'emploi des résidents (étrangers) s'appliquent dans le contexte que les étrangers ne peuvent occuper un emploi ou exercer une activité en République du Congo que s'ils ont satisfait aux conditions requises en matière d'immigration prévues par les dispositions relatives aux conditions d'entrée au pays. Ceci justifie que les dispositions du Code de travail exigent que les travailleurs étrangers doivent être munis d'un contrat de travail et ne peuvent exercer une profession autre que celle pour laquelle le contrat a été signé(*United Nations High Commissioner for Refugees, 2016, art. 9 al. 3*). En tout état de cause, ceci fait signe que les étrangers résidents légalement en République Démocratique du Congo y travaillent et ont droits à la pension au même titre que les nationaux.

C'est normal qu'en RD Congo, est assujetti au régime général de la sécurité sociale pour toutes les branches tout travailleur soumis aux

dispositions du Code du travail ainsi que le batelier et tout autre personnel naviguant sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe, d'état civil, de religion, d'opinion politique et d'origine, lorsqu'ils exercent, à titre principal, une activité professionnelle sur le territoire national pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat et le montant de la rémunération.

Malgré cette conception, le droit à la pension de retraite s'ouvre à l'âge de soixante ans en faveur de l'assuré qui remplit les conditions suivantes :

- avoir accompli au moins cent quatre-vingts mois, soit quinze ans d'assurance ;
- avoir cessé toute activité salariée(*Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en République démocratique du Congo*, art. 82).

L'assuré qui atteint l'âge de soixante ans et qui cesse effectivement toute activité salariée, sans pouvoir justifier d'une assurance minimum de cent quatre-vingts mois, bénéficie d'une allocation unique(*Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en République démocratique du Congo*, art. 83) avec possibilité du droit de rachat des années de cotisations manquantes pour une période n'excédant pas cinq années de cotisations tenant compte de la dernière rémunération mensuelle de l'intéressé à la date de la demande(*Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en République démocratique du Congo*, art. 84).

4.1.4. Au Rwanda

Au Rwanda, en conformité aux articles 31 et 32 de la Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda, la pension appelée aussi « indemnité de départ à la retraite » obligatoirement versées au compté du travailleur dans les 7 jours qui suivent la cessation de l'activité professionnelle se calcule de manière suivante :

- ✓ deux fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans la même entreprise;

- ✓ trois fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant l'ancienneté de cinq à dix ans dans la même entreprise;
- ✓ quatre fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant l'ancienneté de dix à quinze ans dans la même entreprise;
- ✓ cinq fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant plus de quinze à vingt ans d'ancienneté dans la même entreprise;
- ✓ six fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant entre vingt et vingt-cinq ans d'ancienneté dans la même entreprise;
- ✓ sept fois le salaire mensuel moyen pour un travailleur ayant plus de vingt-cinq ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Au Rwanda, la relation d'emploi entre l'employeur et le travailleur étranger est régie par la loi qui oblige un contrat de travail écrit (*Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda*, art. 12 §.1 et 2). L'étranger, au Rwanda, dans la conception contraire à celle du Burundi mais semblable à celle de la Tanzanie est toute personne qui n'est pas de nationalité rwandaise (*Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda*, art. 2 §.12) avec obligation pour les employeurs de ne l'engager que sur permis lui permettant d'exercer le travail objet du contrat au Rwanda (*Loi n° 04/2011 du 21 mars 2011 sur l'immigration et l'émigration au Rwanda*, art. 18 §.1). La Loi n° 009/2021 du 16 février 2021 portant création de l'Office rwandais de Sécurité sociale du Rwanda n'a pas de dispositions spécifiques sur la retraite et les droits à la pension pour les travailleurs étrangers. Il y a lieu de croire la loi sur Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda qui interdit la discrimination (bien que ne précisant pas celle basée sur la nationalité) (*Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda*, art. 9) a réglé la matière dans les dispositions sur les indemnités de départ à la retraite pour tous.

4.1.5. Au Sud Soudan

Au Sud Soudan, le système de pension fait signe de plusieurs irrégularités car ne concernant, comme en Ouganda, les systèmes de pension souvent excluant la plupart des travailleurs. A titre exemplatif, « les pénuries de personnel de santé auraient été exacerbées par l'absence de système de retraite, les travailleurs de la santé restant

inscrits sur les listes de paie du ministère de la santé jusqu'à leur mort. La plupart des gens ne sont pas mis à la retraite, ils continuent à travailler jusqu'à leur mort. Il serait préférable de les mettre à la retraite, ce qui créerait des postes vacants qui seraient pourvus (Jones *et al.*, 2015, p. 4). Dans la mesure du possible le gestionnaire donne des instructions aux employés du fonds et les autorise à exercer les pouvoirs spécifiques en rapport avec la tenue des registres du fonds, y compris les registres des employés ayant droit à une pension, des personnes ayant droit à une pension et des survivants, afin de permettre au fonds de calculer, de percevoir les cotisations et de payer les pensions et autres prestations conformément à la présente loi et à d'autres lois applicables (*The Pension Funds Act, 2012-12-27 of the Republic of South Sudan*, parag. 20 and 21).

Le législateur sud-soudanais ne parle pas beaucoup sur la retraite des ressortissants d'autres pays pas même les pays de la Communauté Est africaine. Pourtant, pour les nationaux, « la politique de paiement des prestations de retraite consiste en des paiements forfaitaires et des pensions mensuelles continues après la retraite, l'âge de la retraite étant fixé à 65 ans pour le secteur civil et à 60 ans pour les forces armées, sur la base de grades allant de 47 à 60 ans pour les grades les moins élevés jusqu'aux grades les plus élevés. Les taux de cotisation aux pensions ont été de 5 % et 11 % du salaire ouvrant droit à pension de l'employé avec une période de cotisation ouvrant droit à pension d'au moins 15 ans » (Lubajo Momo et Elikana Samuel, 2023, p. 90).

4.1.6. En République Unie de la Tanzanie

Le législateur tanzanien n'a pas prévu le sort du travailleur ni étranger ni ressortissant des Etats membres de la Communauté Est Africaine dans le « *The Employment and Labour Relations Act [CAP. 366 R.E. 2019]* » ni même dans « *The social security (regulatory authority) act revised edition of 2018* ». Ceci laisse à désirer la façon dont le juge tanzanien ou de la Communauté Est Africaine au niveau de l'East African Court of Justice » se prononcera lorsqu'il est question des droits à une pension d'un ressortissant de la Communauté.

Ceci est d'autant opportun à y penser en ce sens que ce législateur interdit la discrimination basée sur la nationalité au milieu social (*The Employment and Labour Relations Act of Tanzania [CAP. 366 R.E.*

2019], paragr. 7. (4) (b)). La loi sur le travail en Tanzanie accorde une place prépondérante et première au citoyen tanzanien et confirme que ceci ne constitue pas de discrimination(*The Employment and Labour Relations Act of Tanzania [CAP. 366 R.E. 2019]*, paragr. 7. (6) (c)).

Rappelons que sa considération d'étranger est différente de celle de son homologue burundais. En Tanzanie, l'étranger est toute personne qui n'est pas citoyen de la République Unie de la Tanzanie(*United Republic of Tanzania - National Employment Promotion Service Act, 1999 (No. 9 of 1999)*), paragr. 2) au moment où le ressortissant de la Communauté Est Africain n'est pas étranger au Burundi(*Loi n° 1/25 du 5 novembre 2021 portant réglementation des migrations au Burundi*, art. 4 §.11). Le ressortissant de la Communauté Est-Africaine (Burundi, Kenya, RD Congo, Rwanda, Uganda et Sud Soudan) est obligé de chercher le permis de travail au même titre que tout étranger pour travail en Tanzanie cille tant d'autre sauf s'il y a eu une convention. Pour être plus catégorique, « aucun employeur ne peut employer un étranger dans un emploi ou une catégorie d'emploi que le ministre peut déclarer de temps à autre, par avis publié au journal officiel, comme étant un emploi ou une catégorie d'emploi dans lequel seuls les citoyens peuvent être employés »(*United Republic of Tanzania - National Employment Promotion Service Act, 1999 (No. 9 of 1999)*), paragr. 25 (1)).

4.1.7. En Ouganda

Le législateur ougandais n'a pas donné des précisions sur le sort du droit à la pension du travailleur étranger. Les recherches de John-Jean Barya, professeur agrégé de droit et ancien directeur du département de droit public et de droit coopératif de la faculté de droit de l'université de Makerere, également ancien directeur exécutif du « Center for Basic Research (CBR), à Kampala (1997-1999) ». Il estime que le droit à la sécurité sociale et à la protection sociale en Ouganda nécessite d'être transformé du système pathétique de protection sociale ougandais qui exclut 95 % de la population vers le lancement d'un processus d'inclusion(Barya, 2009, p. 23). Dans cette hypothèse, il est logique que les droits à la pension du travailleur étranger ou ressortissant des autres pays membres de la Communauté Est Africaine soient méconnus. Pourtant, il a été positivement prouvé que les pensions sociales et leur contribution à la croissance

économique. C'est pourquoi, « il existe des preuves solides que les investissements dans des pensions inclusives de vieillesse financées par l'impôt et sont une composante essentielle d'une économie de marché prospère. De plus, les impacts sur la croissance sont multiples. Si l'Ouganda augmentait son investissement dans l'allocation aux personnes âgées en l'étendant à toutes les personnes âgées, le coût serait relativement faible - pas plus de 0,4 % du PIB - mais l'impact sur la productivité de la main-d'œuvre et la croissance économique serait très important(Kidd et Tran, 2017, p. 13).

4.2. La diversification des modes de calculs

Parmi les pays de la Communauté Est Africaine, il y a des anciennes colonies belges et d'autres britanniques. Les deux groupes de pays se sont mis ensemble pour la communauté mais ils sont restés dans les systèmes de pensions différents. Le régime de capitalisation qui semble une convergence vers une position moyenne, une panacée mais constituant un moyen de se prémunir contre les incertitudes démographiques et économiques du siècle prochain(Blanchet et Villeneuve, 1997, p. 157-158) est dominant dans les pays du Common Wealth (Kenya, Uganda, Tanzanie et le Rwanda). L'exemple que nous avons développé sur le en faisant référence aux articles 30 et 31 Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda est une illustration. Dans le système de capitalisation, l'employé, à la retraite prend ses allocations/indemnités en montant unique et fixe calculé sur base de ses contributions durant la période de travail. La Banque Mondiale a lancé le message selon lequel « il faut abandonner les régimes de pensions par répartition à prestations et passer à des régimes totalement capitalisés, gérés par le secteur privé et à cotisation »(Merrien, 2001, p. 594). Dans cette hypothèse, la Banque Mondiale défend une position extrêmement précise, prenant le contre-pied complet de celle traditionnellement défendue par les spécialistes de Sécurité sociale.

La capitalisation mise en œuvre dans certains pays industrialisés constitue une épargne placée par un individu dans un Fonds de retraite constitue un capital qui permet de lui verser une pension lors de sa cessation d'activité. La capitalisation répond au souci d'ordre démographique dans e doute que si les naissances diminuent il y aura manque de ceux qui paiera les retraites des actifs qui sont entrain de

contribuer actuellement. Ce système capitalisation devance celui de répartition qui peut être menacé par des crises économiques en plus des problèmes démographiques.

5. Conclusion

Sept pays dont le Burundi, le Kenya, la République du Sud Soudan, la République Unie de la Tanzanie, la République Démocratique du Congo, le Rwanda, l'Ouganda sont unis par un traité qui stipule la liberté de circulation pour les gens et les marchandises. Ceci implique le déplacement des travailleurs qui quittent le pays pour travailler dans l'autre. La retraite étant une conséquence mais aussi palliative de la vieillesse pour le travailleur, la Communauté devrait mettre en place un instrument et un régime de gestion des pensions uniformisés pour répondre uniformément aux attentes des travailleurs retraités de la Communauté. Certains de ces pays n'ayant même pas ratifié la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et d'autres ayant émis des réserves, la situation restée laissée à la latitude des législateurs de chaque pays. En conséquence, la solution issue des références diversifiées (lois positives dans chaque pays membres de la Communauté Est Africaine) peuvent susciter des assentiments chez les travailleurs qui voient leurs droits à la pension en face des obstacles liés à leur portabilité. La solution possible pour faire face à cette situation proviendra de la volonté politique de rendre effectif la liberté de circuler pour les travailleurs en mettant en place une convention qui gèrera leur retraite et qui fixe un seul régime et les modalités de calcul uniformes. Sinon, on ferait face à la situation des vieillards, anciens travailleurs qui ne bénéficieraient de leurs droits à la pension pendant leur vieillesse.

Références bibliographiques

Barya John Jean (2009), Interrogating the right to social security and social protection in uganda. *Human Rights and Peace Centre*, 27.

Blanchet Didier et Villeneuve Bertrand (1997), *Que reste-t-il du débat répartition-capitalisation ?* *Revue d'économie financière*.

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples. (1986, 21 octobre). African Commission on Human and Peoples' Rights.

Conrad Christoph (1985), *La « sénilité » comme problème social : cause de décès, d'invalidité, et de pauvreté (exemples allemands du XVIIIème au XXème siècle)*. Annales de démographie historique.

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Davanne Olivier et Pujol Thierry (1997), *Le Débat sur les Retraites : Capitalisation contre Répartition*. Revue française d'économie.

Employment (General) Rules, Labour codes, general labour and employment acts of Kenya, (L.N. No. 28 of 2014).

Gras Romain (2022, 24 mars), *Adhésion de la RDC à l'EAC : une victoire et des défis pour Tshisekedi – Jeune Afrique*. JeuneAfrique.com.

Guchteneire Paul de et Pécoud Antoine (2010), Les obstacles à la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants. *Droit et société*.

Hindriks Jean, Devolder Pierr, Schokkaert Erik et Vandenbroucke F.I.G (2017), *Réforme des pensions légales: le système de pensions à points*. Regards économiques.

Jones Abigail, Howard Natasha et Legido-Quigley Helena (2015), *Feasibility of health systems strengthening in South Sudan: a qualitative study of international practitioner perspectives*. BMJ Open.

Kenya - National Social Security Fund Act, 2013 (No. 45 of 2013).

Kidd Stephen et Tran Anh (2017), *Social Pensions and their Contribution to Economic Growth*. Calpnetwork.org.

Kress-del Bondio Josef (2018), *Les défis pour la protection vieillesse en Allemagne*. Dans Eva Maria Hohnerlein, Sylvie Hennion et Otto Kaufmann (dir.), *Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa: Employment Biographies and Social Protection in Europe. Les parcours professionnels et la protection sociale en Europe (p. 609-615)*. Springer.

Le Soudan du Sud admis dans la EAC. (2016, 2 mars). BBC News Afrique.

Loi n° 1/12 du 12 mai 2020 portant Code de la protection sociale au Burundi.

Loi n° 1/25 du 5 novembre 2021 portant réglementation des migrations au Burundi.

Loi n° 04/2011 du 21 mars 2011 sur l'immigration et l'émigration au Rwanda c. Journal officiel, 2011-03-28, n° 13bis, p. 73-111.

Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en République démocratique du Congo.

Loi n° 66/2018 du 30 août 2018 portant réglementation du travail au Rwanda.

Lubajo Momo et Elikana Samuel. (2023). *The Republic of South Sudan Pension Funds Governance: An Analysis of Framework, Challenges, and Solutions*. International Journal of Economics, Business and Management Research.

Manirakiza Fabrice (2022, 13 janvier). Adoption du protocole sur les privilèges et immunités de l'EAC.

Merrien François-Xavier (2001), *Les nouvelles politiques sociales de la Banque mondiale : le cas des pensions*. Revue internationale des sciences sociales.

Ndereyaha Richard (2010), *Accession du Burundi et du Rwanda à la Communauté Est Africaine, son implication pour le Développement du Secteur Privé*. Université du Burundi.

Ngoie Germain et Lelu David (2010), *Migration en République Démocratique du Congo: Profil national 2009*. Organisation internationale pour les migrations.

Quelles sont les caractéristiques du système français de retraite ? (2022, 18 novembre). vie-publique.fr.

Révillon Jérémy (2015), *Une Afrique de l'Est ou des Afrique de l'Est ? L'intégration régionale à l'épreuve de la multiplicité*. Afrique contemporaine.

The Employment and Labour Relations Act of Tanzania [CAP. 366 R.E. 2019].

The Pension Funds Act, 2012-12-27 of the Republic of South Sudan.

Traité pour l'établissement de la Communauté d'Afrique de l'Est (tel que modifié en date du 14 décembre 2006 et du 20 août 2007)

United Nations High Commissioner for Refugees. (2016, 11 janvier). *République du Congo : information sur le statut de résident, y compris sur les exigences et la marche à suivre pour le renouveler, notamment pour les citoyens de la République démocratique du Congo; information indiquant si une personne peut perdre son statut de résident*

et information sur les exigences et la marche à suivre pour l'obtenir à nouveau; information sur les droits des résidents (2014-2015). Canada: Immigration and Refugee Board of Canada.

United Republic of Tanzania - National Employment Promotion Service Act, 1999 (No. 9 of 1999).