BE RWANDA WISE · FAIRE DES AFFAIRES AU RWANDA

Le guide pour les investisseurs étrangers et rwandais

Chapitre 4 sur 11

Emploi, ressources humaines et immigration

Le code du travail rwandais est bref et protecteur des salariés, et l'essentiel de son détail figure désormais dans des arrêtés ministériels pris en 2020 et 2023 ainsi que dans une série de réformes de la sécurité sociale depuis décembre 2024, qui ont doublé le taux de pension à partir de 2025 et prévu sa hausse annuelle de 2027 à 2030. Le personnel étranger a besoin d'un permis de la Direction générale de l'immigration et de l'émigration et, depuis 2023, de nombreux postes exigent d'abord un test du marché du travail au regard de la liste des professions en demande. Ce chapitre expose les règles applicables aux employeurs, étrangers et rwandais, telles qu'elles sont au 10 octobre 2026.

Mis à jour le 10 octobre 2026. Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale. Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques. Les taux, seuils et procédures évoluent : avant d'agir, faites confirmer tout point important par l'autorité compétente ou par un avocat inscrit au Barreau du Rwanda. L'édition française est traduite de l'édition anglaise ; seul le texte publié au Journal officiel fait foi.
À lire en ligne, avec les mises à jour, les liens et Rwandabot : https://bewiseapps.com/faire-des-affaires-au-rwanda/emploi-rh-et-immigration/
© Be Wise Apps

Sommaire

4 Présentation du chapitre

4.1 Contrats de travail et période d'essai

4.2 Durée du travail, congés et jours fériés

4.3 Salaires, salaire minimum et paie

4.4 Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB

4.5 Permis de travail et de séjour

4.6 Visas et entrée sur le territoire

4.7 Rupture du contrat, indemnité de départ et licenciement économique

4.8 Règlement intérieur, syndicats et conflits

Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques. Les taux, seuils et procédures évoluent : avant d'agir, faites confirmer tout point important par l'autorité compétente ou par un avocat inscrit au Barreau du Rwanda. L'édition française est traduite de l'édition anglaise ; seul le texte publié au Journal officiel fait foi.

CHAPITRE 4 SUR 11

Emploi, ressources humaines et immigration

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

EN BREF

Textes applicables

- Loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda, telle que modifiée par la loi n° 027/2023 du 18/05/2023
- Arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023 relatif à la durée du travail, et arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023 relatif à la santé et à la sécurité au travail, aux organisations de salariés et d'employeurs, à l'emploi des enfants, à l'emploi d'un étranger et aux congés
- Loi n° 05/2015 du 30/03/2015 portant organisation des régimes de pension, avec l'arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024 déterminant le taux de cotisation au régime de pension obligatoire
- Loi n° 003/2016 du 30/03/2016 portant création et organisation du régime des prestations de congé de maternité, telle que modifiée par la loi n° 049/2024 du 04/06/2024
- Arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026 relatif aux cotisations au régime d'assurance maladie à base communautaire
- Loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda, avec l'arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019 relatif à l'immigration et à l'émigration
- Loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements : article 14 et annexes XXI et XXII sur les visas, les permis et les recrutements étrangers

Vos interlocuteurs

- Ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) : politique du travail et arrêtés ministériels relatifs à la durée du travail, aux congés, aux contrats, à l'emploi des étrangers et à la faute grave ; reçoit les conflits collectifs
- Inspection du travail aux niveaux du district et national : inspections sans préavis, conciliation des conflits individuels, réception des règlements intérieurs et des avis de licenciement économique, amendes administratives
- Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) : pension, risques professionnels, prestations de congé de maternité, régime médical RAMA, perception des cotisations d'assurance maladie à base communautaire et régime volontaire Ejo Heza
- Office rwandais des recettes (RRA) : retenue et déclarations de la PAYE (Pay As You Earn)
- Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE), par IremboGov : visas, permis de travail et de séjour, et décision sur le test du marché du travail pour les recrutements étrangers
- Office rwandais de développement (RDB) : facilitation des visas et des permis pour les investisseurs enregistrés au titre de l'article 14 du Code des investissements

Chiffres clés

Durée hebdomadaire normale du travail (secteur privé)	**40 heures, depuis le 1er janvier 2023**
Congé annuel	**18 jours ouvrables par an, plus 1 jour par tranche de 3 ans d'ancienneté, dans la limite de 21**
Congé de maternité / de paternité	**14 semaines (dont 8 remboursées par la RSSB) / 7 jours calendaires**
Cotisation de pension	**12 % de la rémunération brute (6 % + 6 %) en 2026 ; 14 % à compter du 1er janvier 2027 ; 20 % d'ici 2030**
Autres cotisations sur la paie	**Maternité 0,6 % (0,3 % + 0,3 %) ; risques professionnels 2 % (employeur) ; assurance maladie à base communautaire 0,5 % du salaire net (salarié)**
PAYE	**0 % jusqu'à 60 000 RWF par mois, puis 10 %, 20 %, et 30 % au-delà de 200 000 RWF**
Salaire minimum légal	**Aucun arrêté ministériel en vigueur au 10 octobre 2026**
Préavis / indemnités minimales de fin de contrat	**15 ou 30 jours / 2 à 7 mois de salaire moyen**

Ce qui a changé en 2024–2026

- La loi n° 049/2024 du 04/06/2024, avec effet au 2 août 2023, a fixé la répartition du coût du congé de maternité de 14 semaines (employeur 6 semaines, RSSB 8 semaines), ajouté des règles pour la mortinaissance et la naissance prématurée, et imposé l'immatriculation à la RSSB dans les sept jours suivant la première embauche.
- L'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024 a remplacé la liste de 2016 des indemnités exclues de l'assiette de la pension ; l'indemnité de transport n'en est plus exclue.
- L'arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024 a porté la cotisation de pension de 6 % à 12 % à compter du 1er janvier 2025, avec une hausse de deux points chaque 1er janvier de 2027 jusqu'à 20 % en 2030.
- L'arrêté présidentiel n° 002/01 du 05/02/2025 a augmenté les prestations de pension et de risques professionnels versées par la RSSB.
- L'arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026, publié le 23 février 2026, a reconduit la cotisation de 0,5 % à l'assurance maladie à base communautaire sur le salaire net des salariés, payable mensuellement au plus tard le 15, et fixé les contributions des assureurs maladie, des sociétés de télécommunications et des négociants en produits pétroliers, les banques et les assureurs automobiles étant cités comme nouveaux contributeurs.

À qui s'adresse ce chapitre. La loi sur le travail s'applique aux salariés étrangers exactement comme aux Rwandais, sauf disposition contraire d'un traité ratifié par le Rwanda, et tout salarié, quelle que soit sa nationalité, doit être immatriculé à la RSSB et imposé au titre de la PAYE. Les différences pour le personnel étranger tiennent aux règles d'immigration : un contrat écrit, un permis de la DGIE et, pour la plupart des postes, un test du marché du travail, un plan de transfert de compétences et des frais de permis. Les citoyens des États partenaires de la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC) ont toujours besoin d'un permis mais ne paient pas de frais de permis, et un investisseur enregistré d'au moins 250 000 USD peut recruter trois étrangers sans prouver une pénurie de compétences. Une société à capitaux étrangers qui emploie des

> Rwandais n'a pas d'obligations de droit du travail supplémentaires par rapport à une société à capitaux rwandais.

Comment le Rwanda réglemente l'emploi

L'emploi dans le secteur privé au Rwanda repose sur une seule loi, la **loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda**, telle que modifiée par la loi n° 027/2023 du 18/05/2023, et sur un ensemble d'arrêtés du ministre de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) qui en précisent le cadre. Les arrêtés ministériels n° 001/19.20 à 009/19.20 du 17/03/2020 traitent de l'inspection du travail, de la faute grave, des représentants du personnel, des services essentiels, des mentions essentielles d'un contrat écrit et des indemnités funéraires. L'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023 a fixé la semaine de 40 heures, et l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023 couvre la sécurité au travail, les syndicats, l'emploi des enfants, l'emploi des étrangers et les congés. Les jours fériés sont fixés par l'arrêté présidentiel n° 062/01 du 19/10/2022.

La loi sur le travail est brève, avec 126 articles, et laisse une place au contrat, au règlement intérieur de l'entreprise et aux conventions collectives, qui peuvent l'améliorer mais non réduire ses protections. Elle s'applique aux salariés étrangers comme aux Rwandais, sauf disposition contraire d'un traité. Son application est essentiellement administrative : les inspecteurs du travail aux niveaux du district et national peuvent pénétrer dans les lieux de travail sans préavis, concilier les litiges et infliger des amendes, et une réclamation en matière d'emploi passe normalement par l'inspecteur avant d'arriver devant la chambre sociale du tribunal de grande instance.

L'embauche : contrats, durée du travail et congés

Un contrat de travail est soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Il peut être non écrit pour 90 jours consécutifs au plus, doit être écrit pour un salarié étranger et, lorsqu'il est écrit, doit contenir les 17 mentions essentielles énumérées par l'arrêté ministériel n° 007/19.20 du 17/03/2020, dans une langue que les deux parties comprennent. La période d'essai est plafonnée à trois mois, prorogeable une fois de trois mois au plus après une évaluation écrite, et un essai non concluant prend fin sans préavis ni indemnités de fin de contrat. La modification exige le consentement, les contrats survivent à un changement de la forme juridique de l'employeur, et les sanctions disciplinaires se limitent à l'avertissement, au blâme, à la mise à pied sans salaire de huit jours ouvrables au plus et au licenciement.

Depuis le 1er janvier 2023, la durée hebdomadaire du travail dans le secteur privé est de **40 heures**, avec une pause quotidienne d'une heure et au moins 24 heures de repos hebdomadaire. Les heures supplémentaires sont compensées d'abord par un repos équivalent dans les 30 jours et, à défaut, payées le mois suivant, au taux horaire brut sauf si le contrat fixe un autre taux ; l'arrêté de 2023 ne prévoit aucune majoration pour le travail de nuit, du week-end ou des jours fériés. Le congé annuel est de 1,5 jour ouvrable par mois, augmenté d'un jour par tranche de trois ans d'ancienneté dans la limite de 21 jours ouvrables. Le congé de maternité est de 14 semaines, dont la RSSB rembourse huit, le congé de paternité de sept jours calendaires, et le Rwanda compte quinze jours fériés, dont l'Umuganura le premier vendredi d'août et les deux fêtes de l'Aïd.

Rémunérer le personnel : salaires, PAYE et sécurité sociale

L'article 68 de la loi sur le travail charge le ministre de fixer un salaire minimum par arrêté, mais aucun arrêté de ce type n'était en vigueur au 10 octobre 2026 : il n'existe donc pas de salaire minimum légal effectif pour le secteur privé. La rémunération doit être versée sur le compte bancaire ou auprès de l'institution financière que le salarié désigne par écrit, les retenues au titre des prêts, des décisions de justice et des cessions volontaires ne peuvent dépasser la moitié du salaire, et le salaire impayé se prescrit par deux ans. L'employeur retient la PAYE en vertu de la loi n° 027/2022 du 20/10/2022 portant impôts sur le revenu aux taux de 0 %, 10 %, 20 % et 30 % sur le revenu d'emploi mensuel, et la déclare et la verse à l'Office rwandais des recettes (RRA) dans les 15 jours suivant la fin du mois ou, pour les petits employeurs, du trimestre.

Tout salarié, quelle que soit sa nationalité, doit être immatriculé à l'**Office rwandais de sécurité sociale (RSSB)**. Les cotisations obligatoires sur une paie du secteur privé sont la cotisation de pension de 12 % de la rémunération brute, répartie à parts égales, qui passe à 14 % le 1er janvier 2027 et augmente de deux points par an jusqu'à 20 % en 2030 ; la cotisation de maternité de 0,6 %, répartie à parts égales ; la cotisation de risques professionnels de 2 %, à la seule charge de l'employeur ; et la cotisation d'assurance maladie à base communautaire de 0,5 % du salaire net du salarié. Les déclarations et le paiement sont dus au plus tard le 15 du mois suivant, et les cotisations de pension tardives entraînent une pénalité de 1,5 % par mois qui n'est jamais prescrite. Pour un employeur qui établit son budget 2027, sa propre part de ces cotisations passe de 8,3 % à 9,3 % du salaire brut.

Le personnel étranger : permis, test du marché du travail et visas

Un étranger qui travaille au Rwanda a besoin d'un permis de séjour l'autorisant à travailler, délivré par la **Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE)** en vertu de la loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration et de l'arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019, et demandé en ligne par IremboGov dans les 15 jours ouvrables suivant l'entrée ou la signature du contrat au Rwanda. Depuis 2023, l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 impose à l'employeur qui recrute un étranger pour un poste ne figurant pas sur la liste des professions en demande de son annexe 3 de publier l'offre à l'intention des Rwandais pendant au moins deux semaines sur le portail national de l'emploi, d'en communiquer le résultat à la DGIE, qui répond dans les 15 jours ouvrables, et de fournir un plan de transfert de compétences. Les permis de travail coûtent généralement 150 000 RWF, les citoyens des États partenaires de la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC) ne paient pas de frais de permis, et le dépassement de la durée de séjour ou l'emploi d'un étranger sans permis entraînent des amendes et, pour l'employeur, une responsabilité pénale.

La loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements assouplit ces règles pour les investisseurs : un investisseur enregistré d'au moins 250 000 USD peut recruter trois étrangers sans prouver une pénurie de compétences, et un siège ou bureau régional à forte intensité de talents peut recruter le personnel étranger dont il a besoin si au moins 30 % de son personnel cadre est rwandais. Des visas sont délivrés à l'arrivée à toutes les nationalités, avec dispense de frais pendant 30 jours pour les ressortissants des États de l'Union africaine, du Commonwealth et de la Francophonie, mais aucun visa de visiteur n'autorise à travailler.

La fin de l’emploi et le règlement des litiges

Un contrat à durée indéterminée ne peut être rompu que pour des motifs légitimes, avec un préavis écrit motivé de 15 jours au cours de la première année de service et de 30 jours ensuite. La faute grave, définie par un arrêté ministériel énumérant des actes comme le vol, la fraude et le harcèlement sexuel, permet le licenciement sans préavis, les motifs écrits étant communiqués dans les 48 heures suivant la preuve. Les licenciements pour motif économique ou technologique exigent d’informer les représentants du personnel et l’inspecteur du travail et de procéder à une sélection équitable, et donnent au salarié licencié une priorité de réembauche pendant six mois. Des indemnités de fin de contrat de deux à sept mois de salaire moyen sont dues après douze mois de service en cas de licenciement pour motif économique, technologique ou de santé, payables dans les sept jours ouvrables, et les dommages-intérêts pour licenciement abusif sont de trois à six mois de salaire, ou jusqu’à neuf mois de salaire net pour les salariés ayant plus de dix ans d’ancienneté.

Les entreprises de cinq salariés ou plus doivent adopter un règlement intérieur et l’adresser à l’inspecteur du travail, et celles de dix salariés ou plus organisent l’élection de représentants du personnel. Les conflits individuels sont portés d’abord devant les représentants du personnel et l’inspecteur du travail du district, puis devant la chambre sociale du tribunal de grande instance, avec appel devant la Haute Cour ; les actions fondées sur la loi sur le travail se prescrivent par deux ans.

Comment utiliser ce chapitre

Lisez le chapitre dans l’ordre dans lequel un nouvel employeur rencontre les questions. Commencez par Contrats de travail et période d’essai avant d’émettre la première lettre d’offre, puis Durée du travail, congés et jours fériés pour l’horaire et la politique de congés. Salaires, salaire minimum et paie et Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB exposent ensemble le coût de chaque salarié et les déclarations mensuelles, et devraient être lus avec la section du chapitre fiscal L’impôt sur le revenu des personnes physiques, la PAYE et les expatriés.

Pour le personnel étranger, lisez Permis de travail et permis de séjour au moins deux mois avant la date de début prévue, car le test du marché du travail peut à lui seul prendre cinq semaines (deux semaines de publication et jusqu’à 15 jours ouvrables pour la réponse de la DGIE), et Visas et entrée sur le territoire pour les visiteurs d’affaires et les investisseurs. Avant de mettre fin à un contrat, lisez Rupture du contrat, indemnités et licenciement économique et, pour le règlement intérieur, les syndicats, les inspections et les réclamations, Règlement intérieur, syndicats et conflits du travail. Chaque section se termine par les FAQ Be Rwanda Wise correspondantes, les sources officielles et une question que vous pouvez poser à Rwandabot, le chatbot d’information juridique fondé sur l’IA, à propos de votre propre situation. Les taux et chiffres sont donnés au 10 octobre 2026 ; le taux de pension change le 1er janvier 2027, et de nouvelles lois de sécurité sociale sont attendues : vérifiez donc de nouveau la situation pour les paies de 2027.

SOURCES OFFICIELLES

- RwandaLII : loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda (Journal officiel n° spécial du 06/09/2018) — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ministère de la Justice, Journal officiel n° spécial du 30/05/2023 : loi n° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi n° 66/2018 — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : arrêté ministériel n° 007/19.20 du 17/03/2020 déterminant les éléments essentiels d'un contrat de travail écrit — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) : lois du travail et arrêtés ministériels — https://www.mifotra.gov.rw
- Ministère de la Justice, Journal officiel n° spécial du 13/06/2023 : arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023 relatif à la durée du travail — https://www.minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2023_Official_Gazettes/__June/OG_n___Special_of_13.06.2023__Amasaha_akazi___Abakozi_ba_Leta_bagengwa_amasezerano_umurimo.pdf
- Journal officiel n° spécial du 02/08/2023 : arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023, notamment sur les congés de maternité, de paternité et de circonstance — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- Office rwandais de sécurité sociale : régime des prestations de congé de maternité — https://www.rssb.rw
- Office rwandais des recettes : loi n° 027/2022 du 20/10/2022 portant impôts sur le revenu, articles 16 à 18 et 56 à 59 — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/user_upload/Income_Tax_law_of_2022.pdf
- Office rwandais des recettes : Basic Information on Rwanda Taxation System (novembre 2025) — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/Folder_for_2025/BASIC_INFORMATION_version_2025.pdf
- Office rwandais de sécurité sociale : FAQ sur la réforme des pensions — https://www.rssb.rw/
- DGIE : arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019 relatif à l'immigration et à l'émigration (annexes I, II et IV) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII : loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- DGIE : permis, informations générales et permis de travail — https://www.migration.gov.rw/our-services/permit/general-information
- IremboGov : comment demander un permis — https://support.irembo.gov.rw/en/support/solutions/articles/47001199573-how-to-apply-for-a-permit
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements — https://amategeko.gov.rw
- DGIE : visa à l'arrivée — https://www.migration.gov.rw/visa-on-arrival
- DGIE : visa de visiteur — https://www.migration.gov.rw/visa/visitors-visa
- IremboGov : demandes de visa et de permis en ligne — https://irembo.gov.rw
- Journal officiel n° spécial du 19/03/2020 : arrêtés ministériels n° 001/19.20 à 009/19.20 du 17/03/2020 (faute grave, représentants du personnel, indemnités funéraires) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Journal officiel n° spécial du 02/06/2018 (MINIJUST) : loi n° 30/2018 du 02/06/2018 déterminant la compétence des juridictions — https://minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2018_Official_Gazettes/Special_of_02.06.2018.pdf
- Pouvoir judiciaire du Rwanda : juridictions et dépôt électronique — https://www.judiciary.gov.rw

CHAPITRE 4 · SECTION 4.1 SUR 8

Contrats de travail et période d'essai : qui est couvert par la loi sur le travail, les contrats à durée déterminée et indéterminée, les 17 mentions essentielles d'un contrat écrit, les contrats écrits pour le personnel étranger, la période d'essai, la modification, la suspension et la discipline

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- La loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda, telle que modifiée par la loi n° 027/2023 du 18/05/2023, ne reconnaît que les contrats de travail à durée déterminée et à durée indéterminée (article 11) et régit les salariés étrangers comme les Rwandais, sauf disposition contraire d'un traité ratifié par le Rwanda (article 12).
- Un contrat de travail non écrit ne peut durer plus de 90 jours consécutifs (article 11), un salarié étranger doit recevoir un contrat écrit (article 12), et tout employeur doit remettre au salarié un contrat de travail et sa copie (article 39).
- L'arrêté ministériel n° 007/19.20 du 17/03/2020 énumère 17 mentions essentielles que tout contrat de travail écrit doit contenir, en ajoute quatre pour le travail à l'étranger, et exige que le contrat soit rédigé dans une langue officielle que les deux parties comprennent ou, à défaut, en deux langues.
- La période d'essai ne peut dépasser trois mois et peut être renouvelée une fois pour trois mois au plus après une évaluation écrite notifiée au salarié ; un essai non concluant met fin au contrat sans préavis ni indemnités de fin de contrat, et aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai (articles 13 et 24 de la loi sur le travail).
- Un contrat ne peut être modifié que d'un commun accord et transféré à un autre employeur qu'avec le consentement du salarié, survit à un changement de la forme juridique de l'employeur, et peut être suspendu sans salaire pendant 30 jours au plus pour une enquête administrative ou pendant 90 jours au plus par an pour des raisons économiques ou techniques (articles 14, 15, 16, 20 et 21).
- Les sanctions disciplinaires dont dispose l'employeur sont l'avertissement oral, le blâme écrit, la mise à pied sans salaire de huit jours ouvrables au plus et le licenciement (article 42 de la loi sur le travail).

La loi sur le travail et son champ d'application

L'emploi dans le secteur privé au Rwanda est régi par la **loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda** (la loi sur le travail), publiée au Journal officiel le 6 septembre 2018, qui a abrogé la loi de 2009 sur le travail. Elle a été modifiée par la loi n° 027/2023 du 18/05/2023,

qui a renvoyé les règles sur la durée du travail à un arrêté ministériel, ajouté une protection contre le licenciement pour cause de grossesse et refondu le congé de maternité. Une grande partie du détail figure dans des arrêtés du ministre de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) : les mentions essentielles d'un contrat écrit dans l'arrêté ministériel n° 007/19.20 du 17/03/2020, la durée du travail dans l'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023, et les congés, l'emploi des étrangers et la sécurité au travail dans l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023.

En vertu de l'article 2, la loi sur le travail s'applique aux relations de travail fondées sur un contrat de travail dans le secteur privé, aux agents de la fonction publique employés sous contrat sauf disposition contraire de leurs propres statuts, aux apprentis et stagiaires, aux travailleurs indépendants pour la santé et la sécurité au travail, et aux travailleurs du secteur informel pour les droits qu'elle énumère. L'article 3(2) définit le contrat de travail comme un accord par lequel le salarié s'engage à travailler **sous l'autorité de l'employeur moyennant rémunération**. Il n'existe pas de critère légal distinct pour les prestataires indépendants : l'étiquette retenue par les parties compte donc moins que la réalité du contrôle et de la rémunération. Un consultant qui travaille selon des horaires fixes sur les instructions d'un responsable pour des honoraires mensuels risque d'être traité comme un salarié, avec les conséquences qui en découlent en matière de PAYE (Pay As You Earn), d'Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) et de droit du travail ; le volet fiscal est traité dans L'impôt sur le revenu des personnes physiques, la PAYE et les expatriés.

L'article 11 permet à un salarié de détenir des contrats avec plusieurs employeurs, à condition qu'ils ne se compromettent pas mutuellement. L'article 12 applique la loi sur le travail aux salariés étrangers, sauf disposition contraire d'un traité ratifié par le Rwanda ; le droit de travailler lui-même relève des lois sur l'immigration et de la Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE), comme l'explique Permis de travail et permis de séjour.

Durée déterminée ou indéterminée : les deux seules formes

L'article 11 de la loi sur le travail dispose qu'un contrat de travail peut être à **durée déterminée** ou à **durée indéterminée**. Il n'existe pas de troisième catégorie légale : un contrat conclu pour l'exécution d'une tâche définie est, en droit, un contrat à durée déterminée dont le terme est fixé par référence à la tâche, et il devrait indiquer une date de fin ou un événement de fin objectivement identifiable. La FAQ Be Rwanda Wise sur le contenu des contrats a présenté les contrats à la tâche comme une catégorie distincte ; ce n'est pas exact au regard de la loi actuelle.

Un contrat à durée déterminée prend fin automatiquement à l'expiration de son terme (article 28). Il peut prendre fin plus tôt d'un commun accord, et la partie qui souhaite y mettre fin prématurément de sa propre initiative doit avoir des motifs légitimes. Lorsque le terme expire et que le salarié continue de travailler sans renouvellement écrit, l'article 28 prévoit que le salarié est payé pour les jours effectivement travaillés, ce qui laisse les deux parties dans l'incertitude quant au préavis, aux congés et aux indemnités de fin de contrat ; renouvelez par écrit avant l'expiration. La loi sur le travail elle-même ne fixe ni durée maximale pour un contrat à durée déterminée ni limite au nombre de renouvellements, mais des renouvellements courts répétés pour un poste permanent ouvrent la voie à l'argument selon lequel la relation réelle est à durée indéterminée et que le non-renouvellement est un licenciement exigeant des motifs légitimes.

Un contrat à durée indéterminée ne peut être rompu que pour des motifs légitimes et avec le préavis et la procédure qu'exige la loi sur le travail (articles 24 à 27). Les délais de préavis, la faute grave, les indemnités de fin de contrat et les dommages-intérêts pour licenciement abusif figurent dans Rupture du contrat, indemnités et licenciement économique.

Écrit ou non écrit, et dans quelle langue

Un contrat de travail rwandais peut être écrit ou non écrit, et son existence peut être prouvée par tous moyens (article 11). Mais un **contrat non écrit ne peut dépasser 90 jours consécutifs** : tout engagement destiné à durer plus longtemps doit donc être mis par écrit. Un salarié étranger travaillant au Rwanda doit toujours recevoir un contrat écrit (article 12), et la DGIE exigera en tout état de cause le contrat signé avec la demande de permis. L'article 39 cite parmi les principales obligations de l'employeur la remise au salarié d'un contrat de travail et de sa copie, le paiement à temps du salaire convenu, l'affiliation du salarié à l'organisme de sécurité sociale et la notification à l'inspecteur du travail de tout accident du travail ou décès.

L'article 4 de l'arrêté ministériel n° 007/19.20 exige que le contrat soit rédigé dans l'une des langues officielles que comprennent à la fois le salarié et l'employeur. S'ils n'ont pas de langue commune, le contrat est rédigé en deux langues, chacune comprise par l'un d'eux. Une société à capitaux étrangers dont les dirigeants travaillent en anglais et dont le personnel travaille en kinyarwanda devrait donc s'attendre à établir des contrats bilingues, et ne devrait indiquer quelle version prévaut que dans la mesure où cela ne prive pas le salarié d'un texte qu'il comprend.

Les minimums légaux priment sur les clauses contractuelles moins favorables : un contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise et toute convention collective peuvent améliorer la loi sur le travail, mais non réduire ses protections. Les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la loi sur le travail en 2018 sont restés valables, mais l'article 123 imposait de mettre en conformité toute clause contraire dans un délai de douze mois ; un ancien modèle de groupe jamais mis à jour peut encore comporter des clauses que la loi a écartées.

Les 17 mentions essentielles d'un contrat de travail écrit (arrêté ministériel n° 007/19.20, articles 2 et 3)

N°	Mention essentielle	Note de rédaction
1	Identification du salarié et de l'employeur	Utilisez la dénomination enregistrée de l'employeur et son code de société figurant au registre du RDB, ainsi que le numéro de carte d'identité nationale ou de passeport du salarié.
2	Objet du contrat	Indiquez le poste à pourvoir.
3	Obligations des parties contractantes	Renvoyez au règlement intérieur lorsque l'entreprise en a un.
4	Durée du contrat	À durée déterminée avec une date de fin, ou à durée indéterminée (article 11 de la loi sur le travail).

N°	Mention essentielle	Note de rédaction
5	Nature de l'emploi	Par exemple à temps plein ou à temps partiel, permanent ou saisonnier.
6	Catégorie ou niveau de l'emploi	Importe pour les mutations : un salarié ne peut être affecté à un niveau inférieur sans son consentement (article 17).
7	Lieu de travail	Indiquez le district ou le site ; les clauses de mobilité doivent respecter l'article 17.
8	Période d'essai	Trois mois au plus, renouvelable une fois après une évaluation écrite (article 13).
9	Durée du travail	40 heures par semaine au plus dans le secteur privé (arrêté ministériel n° 01/ MIFOTRA/23).
10	Salaire et avantages accessoires	Salaire brut, indemnités et avantages en nature ; ils déterminent les assiettes de la PAYE et de la RSSB.
11	Retenues sur salaire	PAYE, cotisations de pension, de maternité et d'assurance maladie à base communautaire, et toute retenue convenue.
12	Date et lieu de paiement du salaire	Le salaire est versé sur le compte que le salarié désigne par écrit (article 67).
13	Rémunération des heures supplémentaires	À défaut de stipulation, les heures supplémentaires sont payées au taux horaire brut (article 18 de l'arrêté de 2023).
14	Procédure de mutation du salarié	Même niveau et même rémunération, sauf consentement du salarié (article 17).
15	Procédure de règlement des différends	Étapes internes, puis l'inspecteur du travail et les tribunaux (section 4.8).
16	Procédures de rupture	Préavis écrit et motivé de 15 ou 30 jours (article 24).
17	Date de prise d'effet	Fait courir les délais de la période d'essai, des congés et des avantages liés à l'ancienneté.
À l'étranger (art. 3)	Durée du service à l'étranger ; monnaie de paiement ; conditions de rapatriement ; lieu et procédure de paiement des cotisations de sécurité sociale	Exigées lorsque le salarié doit travailler hors du Rwanda.

La période d'essai

L'article 13 de la loi sur le travail plafonne la **période d'essai à trois mois**. Après une évaluation écrite des performances du salarié, qui lui est notifiée, l'employeur peut, pour des motifs valables tenant à la nature du travail, aux performances ou au comportement du salarié, décider que celui-ci recommence la période d'essai pour une nouvelle durée de trois mois au plus. La durée totale maximale est donc de six mois, et seulement lorsque la prolongation repose sur une évaluation documentée et notifiée. Une clause contractuelle prévoyant d'emblée une période d'essai de six mois ne satisfait pas à l'article 13.

Si la période d'essai est concluante, l'employeur confirme immédiatement l'emploi par écrit. Si l'évaluation écrite et notifiée montre que le salarié n'est pas compétent, l'employeur peut rompre le contrat **sans préavis**, en ne payant que le salaire du travail effectué ; aucune indemnité de fin de contrat n'est due. La garantie est procédurale : sans évaluation écrite notifiée au salarié, une rupture pendant la période d'essai s'expose à une contestation pour licenciement abusif. L'article 24 ajoute qu'aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai : un employeur ne peut donc pas notifier un préavis ordinaire destiné à courir pendant la période d'essai.

Un salarié réembauché par le même employeur pour le même poste n'est pas soumis à une nouvelle période d'essai. Le congé annuel commence à s'acquérir dès le premier jour, et l'article 46 compte la période d'essai dans les douze mois de service à l'issue desquels une nouvelle recrue peut prendre son congé annuel (Durée du travail, congés et jours fériés).

Modifier le contrat : modification, mutation et changement de propriétaire

Chaque partie peut proposer une modification du contrat, mais une modification ne prend effet que d'un **commun accord** (article 14). L'article 17 impose au salarié d'occuper le poste pour lequel il a postulé, mais permet à l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise, de l'affecter à un autre poste de même niveau sans réduction du salaire ou des avantages ; une affectation à un niveau ou à une rémunération inférieurs exige le consentement du salarié. Un contrat ne peut être transféré à un autre employeur sans le consentement du salarié (article 16), ce qui importe pour les mobilités intragroupe et l'externalisation.

Lorsque la forme juridique de l'employeur change, par exemple lors d'une fusion, de la transformation d'une succursale en filiale ou de la cession du fonds, l'article 15 prévoit que les contrats de travail en cours restent valables entre le nouvel employeur et les salariés en place, et ne peuvent être rompus que dans les conditions de la loi sur le travail. L'acquéreur d'une entreprise rwandaise hérite donc de son personnel et de l'ancienneté acquise ; voir L'acquisition d'une société rwandaise. Lorsqu'un employeur sous-traite une partie de son activité, l'article 23 exige que le contrat de sous-traitance garantisse le paiement des salaires et des cotisations de sécurité sociale des salariés du sous-traitant.

La suspension et la discipline

L'article 18 énumère les motifs pour lesquels un contrat est suspendu plutôt que rompu : une grève ou un lock-out licites ; une mise à pied disciplinaire de huit jours ouvrables au plus ; l'emprisonnement ou la détention provisoire du salarié pendant six mois au plus ; la suspension des activités de l'entreprise pour

difficultés économiques ou techniques ou pour force majeure ; et la suspension pour enquête administrative. Le contrat, le règlement intérieur et une convention collective peuvent ajouter d'autres motifs.

Pendant une **enquête administrative** pouvant aboutir à une sanction, l'employeur peut suspendre le salarié par écrit pendant 30 jours au plus sans salaire, mais le salaire est calculé et retenu ; si l'innocence du salarié est établie, l'employeur le réintègre et lui verse le salaire retenu (article 20). Pour des **raisons économiques ou techniques**, un salarié peut être mis en chômage technique pendant 90 jours au plus au total sur une même année ; à l'expiration de cette période, le salarié est considéré comme licencié et perçoit les indemnités de fin de contrat (article 21).

L'article 42 fixe l'échelle des sanctions disciplinaires, sous réserve de dispositions plus favorables d'une convention collective, du règlement intérieur ou du contrat : l'avertissement oral, le blâme écrit, la mise à pied temporaire sans salaire de huit jours ouvrables au plus, et le licenciement. Un employeur ne peut créer d'autres sanctions, comme des amendes ou une rétrogradation, par contrat. Les actes constitutifs de faute grave sont énumérés par un arrêté ministériel et traités dans Rupture du contrat, indemnités et licenciement économique ; le règlement intérieur que doit adopter toute entreprise de cinq salariés ou plus est traité dans Règlement intérieur, syndicats et conflits du travail.

Apprentis, stagiaires et salariés détachés

La loi sur le travail reconnaît deux contrats de formation. Le **contrat d'apprentissage** est celui par lequel le chef d'une entreprise enseigne à une personne des compétences professionnelles, ou les fait enseigner par d'autres, pendant une durée déterminée convenue, et délivre un certificat d'apprentissage (article 35). Le **contrat de stage** permet à une personne d'acquérir une expérience professionnelle pour mettre en pratique des compétences acquises dans l'enseignement formel (article 36). L'article 37 renvoie leur nature à un arrêté ministériel. Un stage qui est en substance un emploi subalterne, avec une production attendue et sans contenu de formation, risque d'être traité comme un contrat de travail.

Le personnel étranger détaché par une société du groupe reste soumis à la loi sur le travail pendant qu'il travaille au Rwanda, a besoin d'un permis et doit avoir un contrat écrit comportant les obligations de renforcement des capacités qu'exige l'arrêté de 2023 sur l'emploi des étrangers. En matière de pension, un détachement de douze mois au plus maintient le salarié dans le régime de son pays d'origine en vertu de l'article 4 de la loi n° 05/2015 du 30/03/2015 portant organisation des régimes de pension, sous réserve de tout traité ; les détachements plus longs font entrer le salarié dans le régime de la RSSB (Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB).

Remettre un contrat conforme à une nouvelle recrue

1. **Choisir la forme**
   Choisissez entre un contrat à durée déterminée et un contrat à durée indéterminée. Tout engagement destiné à durer plus de 90 jours consécutifs, et tout contrat avec un salarié étranger, doit être écrit (articles 11 et 12).

2 **Rédiger les 17 mentions essentielles**

Couvrez chaque mention de l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 007/19.20, plus les quatre mentions supplémentaires de l'article 3 si le salarié doit travailler à l'étranger. Alignez la durée du travail, les heures supplémentaires et la rémunération sur l'arrêté de 2023 relatif à la durée du travail.

3 **Fixer correctement la période d'essai**

Prévoyez trois mois au plus, avec une évaluation écrite avant leur expiration ; une prolongation de trois mois au plus doit faire suite à une évaluation écrite notifiée au salarié.

4 **Choisir la langue**

Rédigez dans une langue officielle que comprennent les deux parties, ou en deux langues si elles n'en partagent aucune (article 4 de l'arrêté).

5 **Signer et remettre une copie**

Remettez au salarié le contrat signé et une copie (article 39) et conservez l'original dans le dossier du personnel.

6 **Immatriculer le salarié**

Immatriculez le salarié à la RSSB dans les sept jours ouvrables suivant l'embauche et incluez-le dans la prochaine déclaration de PAYE à l'Office rwandais des recettes (RRA).

7 **Recrues étrangères : d'abord le permis**

Obtenez le permis de travail ou de séjour de la DGIE avant que le salarié commence à travailler ; la demande doit être présentée dans les 15 jours ouvrables suivant l'entrée ou la signature du contrat au Rwanda.

GUIDE DE DÉCISION

Quel contrat, et une période d'essai est-elle possible ?

Un guide de décision pour un nouvel engagement. Répondez dans l'ordre ; il décrit la situation habituelle au regard de la loi sur le travail, et non tous les cas.

Q1 **La personne travaillera-t-elle sous votre autorité moyennant rémunération ?**

Oui Il s'agit d'un contrat de travail au sens de l'article 3(2), quelle que soit sa dénomination ; passez à la question 2.

Non Il peut s'agir d'un véritable contrat de prestation de services hors du champ de la loi sur le travail ; documentez l'indépendance et vérifiez les questions de retenue à la source et d'établissement stable.

Q2 **Le travail est-il lié à une période, un projet ou une saison déterminés ?**

Oui Utilisez un contrat à durée déterminée avec une date de fin ou un événement de fin défini ; passez à la question 3.

Non Utilisez un contrat à durée indéterminée ; passez à la question 3.

Q3 **L'engagement durera-t-il plus de 90 jours consécutifs, ou le salarié est-il étranger ?**

Oui Le contrat doit être écrit et comporter les 17 mentions essentielles ; passez à la question 4.

Non Un contrat non écrit est licite, mais un bref contrat écrit reste une meilleure preuve ; passez à la question 4.

Q4 **Cette personne a-t-elle déjà travaillé pour vous au même poste ?**

Oui Aucune période d'essai n'est permise (article 13).

Non Une période d'essai de trois mois au plus peut être convenue, prorogeable une fois de trois mois au plus après une évaluation écrite et notifiée.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Un directeur financier recruté le 2 novembre 2026

Une société de Kigali à capitaux étrangers recrute un directeur financier rwandais sous contrat à durée indéterminée à partir du lundi 2 novembre 2026, pour un salaire brut de 1 500 000 RWF par mois, avec trois mois de période d'essai. Dates et chiffres donnés à titre d'illustration.

Forme du contrat	À durée indéterminée et écrit, avec les 17 mentions essentielles, rédigé en anglais et en kinyarwanda parce que le directeur préfère le kinyarwanda.
Période d'essai initiale	Du 2 novembre 2026 au 1er février 2027, le maximum de trois mois prévu à l'article 13.
Évaluation	Une évaluation écrite notifiée le 22 janvier 2027 relève des lacunes dans le reporting ; l'employeur décide que la période d'essai est renouvelée pour trois mois supplémentaires, jusqu'au 1er mai 2027, la prolongation maximale.
Si la période d'essai échoue	Sur une nouvelle évaluation écrite et notifiée, le contrat prend fin sans préavis ; l'employeur paie le salaire des jours travaillés et la valeur en espèces des congés acquis (article 49), mais aucune indemnité de fin de contrat.
Congés acquis au 1er mai 2027	Six mois à 1,5 jour ouvrable par mois = 9 jours ouvrables, que l'article 49 impose de payer en espèces si le contrat prend fin avant que le congé soit pris.

Suspension pour enquête ultérieure	S'il est suspendu pendant 30 jours en 2028 pour une enquête, le directeur ne perçoit aucun salaire pendant la suspension mais l'employeur retient 1 500 000 RWF ; s'il est mis hors de cause, la totalité des 1 500 000 RWF lui est versée lors de sa réintégration (article 20).
Mise à pied disciplinaire	La mise à pied disciplinaire maximale est de huit jours ouvrables sans salaire (article 42). La loi ne fixe aucune formule de calcul du taux journalier ; selon une méthode courante de 22 jours ouvrables par mois, la retenue serait de 1 500 000 RWF × 8 ÷ 22 = 545 455 RWF.

Une période d'essai de six mois inscrite au contrat dès le premier jour ne serait pas valable au-delà de trois mois ; la prolongation doit faire suite à une évaluation documentée.

Si le directeur avait été de nationalité étrangère, le contrat aurait aussi exigé le permis de la DGIE et les obligations de renforcement des capacités imposées par l'arrêté de 2023 sur l'emploi des étrangers.

Les questions des investisseurs

Un contrat de travail au Rwanda doit-il être écrit ?

Pas toujours. L'article 11 de la loi n° 66/2018 admet les contrats non écrits, mais ils ne peuvent dépasser 90 jours consécutifs, et un salarié étranger doit toujours avoir un contrat écrit (article 12). En pratique, tout contrat devrait être écrit, car l'arrêté ministériel n° 007/19.20 énumère 17 mentions essentielles et l'article 39 impose à l'employeur d'en remettre une copie au salarié.

Combien de temps peut durer la période d'essai au Rwanda ?

Jusqu'à trois mois en vertu de l'article 13 de la loi sur le travail. L'employeur peut décider que le salarié recommence la période d'essai pendant trois mois de plus au maximum, mais seulement après une évaluation écrite des performances notifiée au salarié. Un essai non concluant prend fin sans préavis ni indemnités de fin de contrat, là encore sur la base d'une évaluation écrite, et aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai.

Les contrats à la tâche ou de projet constituent-ils une catégorie distincte ?

Non. L'article 11 ne reconnaît que les contrats à durée déterminée et à durée indéterminée. Un contrat de projet est un contrat à durée déterminée et devrait indiquer une date de fin ou un événement de fin clairement défini. Si le salarié continue de travailler après l'expiration sans renouvellement écrit, l'article 28 prévoit une rémunération fondée sur les jours travaillés, ce qui crée une incertitude qu'un renouvellement écrit évite.

Puis-je transférer un salarié dans une autre société du groupe ?

Seulement avec le consentement du salarié. L'article 16 de la loi sur le travail interdit de transférer sans celui-ci un contrat de travail d'un employeur à un autre. Chez un même employeur, l'article 17 permet une affectation à un autre poste de même niveau sans perte de salaire ou d'avantages ; une affectation à un niveau ou à un salaire inférieurs exige aussi le consentement.

Que deviennent les salariés lorsqu'une entreprise rwandaise est cédée ?

En vertu de l'article 15 de la loi sur le travail, lorsque la forme juridique de l'employeur change, les contrats de travail en cours restent valables entre le nouvel employeur et les salariés en place, et ne peuvent être rompus que dans les conditions de la loi sur le travail. L'acquéreur hérite du personnel avec son ancienneté, ses congés et ses droits acquis, qui relèvent donc de l'audit préalable.

La loi sur le travail s'applique-t-elle aux salariés étrangers ?

Oui. L'article 12 applique la loi sur le travail à la relation entre un employeur et un salarié étranger, sauf disposition contraire d'un traité ratifié par le Rwanda. Le personnel étranger a les mêmes droits que les Rwandais en matière de congés, de préavis et d'indemnités de fin de contrat, doit avoir un contrat écrit, et a besoin d'un permis de la Direction générale de l'immigration et de l'émigration avant de commencer à travailler.

PERSPECTIVES 2027

- Aucun projet de loi modifiant les dispositions de la loi n° 66/2018 relatives aux contrats n'avait été publié au 10 octobre 2026 ; la dernière modification, la loi n° 027/2023 du 18/05/2023, portait sur la durée du travail, les congés et la protection de la grossesse.
- En août 2026, le Parlement a demandé au MIFOTRA de présenter dans les trois mois une feuille de route sur la mobilité de la main-d'œuvre, soit vers novembre 2026 ; à surveiller pour les propositions touchant les contrats à durée déterminée, les détachements et le travail transfrontalier.
- Les instructions ministérielles n° 001/MIFOTRA/26 du 2 mars 2026 relatives aux conseils sectoriels des compétences pourraient influer sur la pratique de l'apprentissage et des stages ; vérifiez si un nouvel arrêté sur la nature des contrats d'apprentissage et de stage suit en application de l'article 37.
- L'arrêté ministériel relatif au salaire minimum exigé par l'article 68 de la loi sur le travail n'avait toujours pas été pris au 10 octobre 2026 ; s'il l'est, les clauses salariales des contrats devront être vérifiées à son regard (section 4.3).

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Employment contract	*Amasezerano y'umurimo*	*Contrat de travail*	Un accord par lequel un salarié travaille sous l'autorité de l'employeur moyennant rémunération (article 3(2)).
Fixed-term employment contract	*Amasezerano y'umurimo y'igihe kizwi*	*Contrat de travail à durée déterminée*	Un contrat qui prend fin à l'expiration de la durée stipulée (article 28).
Indefinite-term employment contract	*Amasezerano y'umurimo y'igihe kitazwi*	*Contrat de travail à durée indéterminée*	Un contrat sans date de fin, qui ne peut être rompu que pour des motifs légitimes (article 27).

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Probation period	*Igihe cy'igeragezwa*	*Période d'essai*	Une période probatoire de trois mois au plus, renouvelable une fois (article 13).
Core elements of a written employment contract	*Iby'ingenzi mu masezerano y'umurimo yanditse*	*Éléments essentiels du contrat de travail constaté par écrit*	Les 17 éléments que l'arrêté ministériel n° 007/19.20 impose dans tout contrat écrit.
Suspension of employment contract	*Isubikwa ry'amasezerano y'umurimo*	*Suspension du contrat de travail*	Une interruption des obligations des parties sans rupture du contrat (articles 18 à 21).
Disciplinary sanctions	*Ibihano byo mu rwego rw'akazi*	*Sanctions disciplinaires*	Avertissement oral, blâme écrit, mise à pied de huit jours ouvrables au plus, licenciement (article 42).
Apprenticeship contract	*Amasezerano yo kwitoza umurimo*	*Contrat d'apprentissage*	Un contrat destiné à enseigner à une personne des compétences professionnelles pendant une durée déterminée (article 35).
Internship contract	*Amasezerano yo kwimenyereza umurimo*	*Contrat de stage*	Un contrat destiné à acquérir une expérience professionnelle en mettant en pratique des compétences issues de l'enseignement formel (article 36).
Subcontract	*Amasezerano y'umurimo yo ku rwego rwa kabiri*	*Contrat de sous-traitance*	La confiance d'une partie du travail à un autre employeur, qui doit garantir la rémunération de ses salariés (article 23).

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les règles relatives aux contrats ne diffèrent pas selon la nationalité de l'investisseur ou du salarié : une société à capitaux étrangers, une société rwandaise, un salarié étranger et un salarié rwandais relèvent tous de la même loi sur le travail, avec les mêmes mentions essentielles, les mêmes limites de période d'essai et les mêmes sanctions. Deux points ne s'appliquent qu'aux salariés étrangers : le contrat doit être écrit (article 12), et il doit être adossé à un permis de la DGIE et, lorsque l'arrêté de 2023 sur l'emploi des étrangers s'applique, à un engagement de transfert de compétences. Les citoyens des États partenaires de la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC) ont toujours besoin d'un permis pour travailler, bien que la DGIE indique qu'ils ne paient pas de frais de permis. La différence pratique pour un investisseur étranger est la langue : les modèles du groupe rédigés en anglais doivent être adaptés aux 17 mentions essentielles et, lorsque le personnel ne travaille pas en anglais, établis en deux langues.

POINTS DE VIGILANCE

- Inscrire une période d'essai de six mois dans le contrat : l'article 13 permet trois mois, prorogeables de trois mois seulement après une évaluation écrite et notifiée.
- Mettre fin à un essai non concluant sans évaluation écrite notifiée au salarié, ce qui expose l'employeur à une action pour licenciement abusif.
- Laisser un contrat à durée déterminée se poursuivre après son expiration sans renouvellement écrit, ce qui rend incertains le statut et les droits du salarié.
- Utiliser un modèle de groupe qui omet des mentions essentielles comme les retenues, la rémunération des heures supplémentaires, la procédure de mutation ou la procédure de règlement des différends exigées par l'arrêté ministériel n° 007/19.20.
- Transférer du personnel dans une société affiliée, ou le rétrograder, sans son consentement écrit (articles 16 et 17).
- Infliger des amendes ou des mises à pied sans salaire de plus de huit jours ouvrables à titre disciplinaire ; seules les quatre sanctions de l'article 42 sont possibles.

SOURCES OFFICIELLES

- RwandaLII : loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda (Journal officiel n° spécial du 06/09/2018) — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Ministère de la Justice, Journal officiel n° spécial du 30/05/2023 : loi n° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi n° 66/2018 — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : arrêté ministériel n° 007/19.20 du 17/03/2020 déterminant les éléments essentiels d'un contrat de travail écrit — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) : lois du travail et arrêtés ministériels — https://www.mifotra.gov.rw

Durée du travail, congés et jours fériés : la semaine de 40 heures, les pauses et les heures supplémentaires selon l'arrêté de 2023, le congé annuel, les congés de maternité, de paternité, de maladie et de circonstance, et les quinze jours fériés du Rwanda

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Depuis le 1er janvier 2023, la durée hebdomadaire du travail dans le secteur privé est de 40 heures en vertu de l'article 10 de l'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023, avec une pause quotidienne d'une heure et un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures (article 12), la loi n° 027/2023 du 18/05/2023 ayant fait passer la durée du travail de la loi sur le travail à un arrêté ministériel.
- Les heures supplémentaires sont toutes les heures travaillées au-delà de 40 par semaine ou au-delà d'un chiffre contractuel inférieur, doivent être enregistrées et signées par le salarié, sont compensées par un repos équivalent dans les 30 jours ou, à défaut, payées le mois suivant, au taux horaire brut sauf si le contrat fixe un taux d'heures supplémentaires (articles 15, 17 et 18 de l'arrêté de 2023) ; les heures de jour, de nuit, de week-end et de jour férié sont rémunérées de la même manière (article 13).
- Le congé annuel prévu à l'article 46 de la loi n° 66/2018 est de 1,5 jour ouvrable par mois de service, plus un jour ouvrable par tranche de trois ans chez le même employeur, dans la limite de 21 jours ouvrables ; il est ouvert après douze mois, période d'essai comprise, ne peut être payé en espèces qu'à la fin du contrat (article 49), et se prescrit deux ans après son échéance (article 50).
- Le congé de maternité est de 14 semaines consécutives (article 54 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023) ; l'employeur verse le salaire intégral pendant les 14 semaines et l'Office rwandais de sécurité sociale en rembourse huit, comptées à partir de la septième semaine, si la demande est présentée dans les six mois suivant la fin du congé (loi n° 049/2024 du 04/06/2024).
- Le congé de paternité est de sept jours calendaires, plus cinq jours ouvrables lorsque l'accouchement comporte des complications médicalement attestées (article 58 de l'arrêté de 2023), et le congé de circonstance en cas de mariage, de décès ou de mutation à plus de 30 km va de deux à sept jours ouvrables à plein salaire (article 59).
- L'arrêté présidentiel n° 062/01 du 19/10/2022 fixe quinze jours fériés, payés intégralement ; un jour férié tombant un week-end est reporté au jour ouvrable suivant, sauf le 7 avril, et un salarié qui travaille un jour férié a droit à un jour de repos équivalent dans les 30 jours (article 53 de la loi sur le travail).

Où se trouvent désormais les règles sur la durée du travail

Jusqu'en 2023, l'article 43 de la **loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda** fixait un maximum de 45 heures par semaine. L'article 2 de la loi n° 027/2023 du 18/05/2023 l'a remplacé par une disposition selon laquelle un arrêté du ministre ayant le travail dans ses attributions détermine la durée du travail, la pause quotidienne et le repos hebdomadaire, et a abrogé l'article distinct relatif au repos hebdomadaire. Cet arrêté est l'**arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023 relatif à la durée du travail et aux agents publics régis par des contrats de travail**, publié le 13 juin 2023, dont les chapitres II et III relatifs à la durée du travail dans les secteurs public et privé ont pris effet rétroactivement au 1er janvier 2023. Il a abrogé l'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/22 et l'arrêté ministériel n° 005/19.20 du 17/03/2020. Le chapitre III, articles 10 à 18, régit le secteur privé.

Plusieurs guides commerciaux de portage salarial citent encore une semaine de 45 heures. Ce chiffre est dépassé : pour les employeurs privés, la semaine normale est de 40 heures depuis le 1er janvier 2023, et les horaires, rotations d'équipes et budgets d'heures supplémentaires fondés sur 45 heures génèrent cinq heures supplémentaires par semaine et par salarié.

La semaine de 40 heures, les pauses et le repos

En vertu de l'article 10 de l'arrêté de 2023, l'employeur fixe l'horaire quotidien de travail et de pause, mais la durée hebdomadaire du travail d'un salarié est de **40 heures**, des heures supplémentaires étant possibles dans les conditions de l'arrêté. L'article 10 donne aussi au salarié droit à une « heure de travail flexible » lorsque le travail dans l'entreprise commence avant 9 h 00. L'article 2 définit l'heure de travail flexible comme une heure pendant laquelle le salarié peut organiser son travail de manière à s'occuper d'affaires personnelles ou familiales, n'est pas tenu d'être à son poste et peut travailler à distance ou se présenter à son poste en cas d'urgence. L'arrêté ne précise pas combien de ces heures sont dues : les employeurs dont l'horaire commence tôt devraient donc traiter expressément la question dans leur règlement intérieur.

L'article 12 donne à chaque salarié du secteur privé droit à une pause quotidienne d'une heure, fixée par l'employeur, et à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures, qui n'est pas compté dans les 40 heures. Les entreprises assurant des services essentiels, c'est-à-dire ceux dont l'interruption peut nuire à la santé, au bien-être ou à la sécurité de la population, doivent les maintenir sans interruption et organiser la rotation des salariés concernés (article 11). L'article 13 prévoit que les heures travaillées le jour, la nuit, un jour férié officiel ou le week-end sont identiques et rémunérées de la même manière : l'arrêté ne prévoit aucune majoration pour le travail de nuit, du week-end ou des jours fériés, bien qu'un contrat, le règlement intérieur ou une convention collective puissent en prévoir une.

Les heures supplémentaires et les heures perdues

Un salarié peut effectuer des heures supplémentaires à la demande de l'employeur lorsque le travail est urgent, exceptionnel, saisonnier, effectué pour préserver ou accroître la productivité, ou de nature particulière (article 14). Les **heures supplémentaires** sont les heures travaillées au-delà de 40 par semaine ou, lorsque le règlement intérieur ou le contrat fixent une durée inférieure, au-delà de ce

chiffre inférieur (article 15). L'employeur doit enregistrer les heures et jours supplémentaires dans un registre ou par voie électronique, et le salarié confirme l'enregistrement par sa signature, son empreinte digitale ou un autre moyen électronique choisi par l'employeur.

La forme principale de compensation est un **repos** égal aux heures supplémentaires, accordé dans les 30 jours suivant le jour où elles ont été effectuées. Les heures pour lesquelles le repos compensateur n'est pas accordé dans ce délai sont payées le mois suivant et doivent figurer sur le bulletin de paie (article 17). Le paiement se fait au salaire horaire moyen, que l'article 18 définit comme le salaire brut du salarié calculé sur la base de la durée du travail fixée par l'arrêté, ou de la durée inférieure convenue au contrat ; lorsque le contrat fixe un taux horaire pour les heures supplémentaires, ce taux s'applique. L'article 16 traite du cas inverse : lorsque le travail est interrompu par un accident, une coupure de courant, les intempéries, une catastrophe, une pénurie de matériaux ou un cas de force majeure, le salaire n'est pas réduit, et les heures perdues peuvent être récupérées par des heures supplémentaires dans les 30 jours, sauf si l'employeur n'a pas permis au salarié de quitter le lieu de travail pendant l'interruption.

Congé annuel

L'article 46 de la loi sur le travail donne à tout salarié **1,5 jour ouvrable de congé annuel payé par mois de travail**, ou deux jours ouvrables par mois pour les salariés âgés de 16 et 17 ans, sauf contrat plus favorable. Le salarié obtient un jour ouvrable supplémentaire par an par tranche de trois ans de service dans la même entreprise, mais le congé annuel payé ne peut jamais dépasser 21 jours ouvrables. Une nouvelle recrue peut prendre son congé annuel après douze mois de service, période d'essai comprise. Les jours fériés tombant pendant une période de congé ne sont pas décomptés comme jours de congé, et le salarié conserve tous ses droits contractuels pendant son congé.

L'employeur établit le calendrier des congés en tenant compte des souhaits du salarié et des besoins de l'entreprise ; le salarié demande son congé par écrit et l'employeur répond par écrit. Une fois approuvé, le calendrier ne peut être avancé ou reporté par l'employeur de plus de trois mois sans accord, et le congé peut être fractionné en deux périodes (article 47). Un employeur peut rappeler par écrit un salarié en congé pour des raisons de service ; le reste du congé est repris dans les six mois (article 48). Lorsque le congé annuel coïncide avec un congé de maladie, de maternité ou un autre congé légal, le congé annuel est suspendu et reprend ensuite (article 62).

Le congé annuel ne peut être converti en espèces pendant la durée de l'emploi (article 46). Lorsqu'un contrat prend fin ou expire avant que le congé ait été pris, l'article 49 impose une indemnité compensatrice, y compris pour les salariés ayant moins de douze mois d'ancienneté. Le droit de demander un congé expire deux ans après son échéance (article 50) : les politiques de report ne devraient donc pas permettre l'accumulation de congés au-delà de ce terme.

Le congé de maternité, le congé de paternité et la protection de la grossesse

La loi n° 027/2023 a remplacé les dispositions de la loi sur le travail relatives à la maternité par un renvoi à un arrêté ministériel pour fixer le congé, et l'article 54 de l'**arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023** donne désormais à la salariée qui accouche un congé de maternité de **14 semaines**

consécutives, y compris les semaines prises avant l'accouchement, plus un mois payé supplémentaire au maximum lorsqu'un médecin agréé atteste des complications pour la mère ou l'enfant. Une mortinaissance à partir de la 20e semaine de grossesse donne droit à huit semaines de congé ; la mère dont l'enfant décède après la naissance conserve le reste de son congé de maternité ; une fausse couche avant la 20e semaine est traitée comme un congé de maladie ; et après une naissance prématurée, la mère bénéficie d'un congé jusqu'au terme normal de neuf mois, puis des 14 semaines complètes (articles 55 à 57).

Le coût est partagé en vertu de la loi n° 003/2016 du 30/03/2016 portant création et organisation du régime des prestations de congé de maternité, telle que modifiée par la **loi n° 049/2024 du 04/06/2024**, qui a pris effet au 2 août 2023. L'employeur verse à la salariée son salaire pendant les 14 semaines, et l'Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) rembourse à l'employeur huit semaines, comptées à partir de la septième semaine ; l'employeur en supporte six. La RSSB finance aussi le mois supplémentaire en cas de complications attestées. Pour être remboursé, l'employeur doit avoir accordé le congé, versé les prestations et déposé une demande de remboursement auprès de la RSSB **dans les six mois** suivant la fin du congé (article 13 de la loi n° 003/2016 telle que modifiée). La prestation est calculée sur le salaire déclaré divisé par 30 et ne peut dépasser le salaire déclaré pendant le congé : un employeur qui sous-déclare les salaires à la RSSB récupère donc moins.

Un salarié a droit à **sept jours calendaires** de congé de paternité à la naissance de son enfant, plus cinq jours ouvrables en cas de complications médicalement attestées (article 58 de l'arrêté de 2023). Plusieurs guides commerciaux citent encore quatre jours ; ce chiffre est dépassé. La protection accompagne le congé : l'article 24 bis de la loi sur le travail, inséré en 2023, interdit de rompre un contrat en raison de la grossesse ; l'article 24 interdit la rupture pendant que le salarié est en congé ; l'article 61 impose que la mère retrouve le même poste et interdit qu'un préavis de licenciement coure pendant le congé de maternité ; et l'article 59 accorde une pause d'allaitement payée d'une heure par jour pendant douze mois après son retour.

Les congés légaux dans le secteur privé

Congé	Droit	À la charge de	Source
Congé annuel	1,5 jour ouvrable par mois ; +1 jour par tranche de 3 ans d'ancienneté ; plafond de 21 jours ouvrables ; 2 jours par mois pour les 16-17 ans	Employeur	Art. 46 à 50, loi n° 66/2018
Congé de maternité	14 semaines consécutives ; +1 mois en cas de complications attestées	L'employeur paie la totalité ; la RSSB rembourse 8 semaines et le mois supplémentaire	Art. 54, AM n° 02/MIFOTRA/23 ; loi n° 049/2024
Mortinaissance à partir de la 20e semaine	8 semaines	Employeur 6 semaines ; RSSB 2 semaines	Art. 55, AM n° 02/MIFOTRA/23
Naissance prématurée	Jusqu'au terme normal, puis 14 semaines	Employeur et RSSB chacun pour moitié de la période précédant le terme	Art. 57, AM n° 02/MIFOTRA/23

Congé	Droit	À la charge de	Source
Congé de paternité	7 jours calendaires ; +5 jours ouvrables en cas de complications attestées	Employeur	Art. 58, AM n° 02/MIFOTRA/23
Pause d'allaitement	1 heure par jour pendant 12 mois après le retour	Employeur	Art. 59, loi n° 66/2018
Congé de maladie de courte durée	Jusqu'à 15 jours sur certificat médical	Employeur, plein salaire	Art. 54, loi n° 66/2018
Congé de maladie de longue durée	Jusqu'à 6 mois sur certificat d'un comité de 3 médecins : 3 mois payés, 3 mois de suspension sans salaire	Employeur pour les 3 premiers mois	Art. 55, loi n° 66/2018
Mariage civil	2 jours ouvrables	Employeur	Art. 59, AM n° 02/MIFOTRA/23
Décès du conjoint / d'un enfant / d'un parent, d'un beau-parent ou d'un frère ou d'une sœur / d'un grand-parent	7 / 5 / 4 / 3 jours ouvrables	Employeur	Art. 59, AM n° 02/MIFOTRA/23
Décès de l'épouse laissant un nourrisson de moins de 3 mois	1 mois en plus du congé de paternité	Employeur	Art. 59, AM n° 02/MIFOTRA/23
Mutation à plus de 30 km	3 jours ouvrables	Employeur	Art. 59, AM n° 02/MIFOTRA/23
Jours fériés	15 jours par an à plein salaire	Employeur	Art. 53, loi n° 66/2018 ; AP n° 062/01

Le congé de maladie, le congé de circonstance et l'absence autorisée

L'article 54 de la loi sur le travail oblige l'employeur à accorder un **congé de maladie de courte durée** payé de 15 jours au plus sur présentation d'un certificat d'un médecin agréé. Au-delà de 15 jours, et lorsqu'un comité de trois médecins agréés atteste la maladie, le salarié a droit à un **congé de maladie de longue durée** de six mois au plus : salaire intégral pendant les trois premiers mois, puis trois mois supplémentaires de suspension sans salaire. Si le salarié est toujours malade à la fin de cette suspension, l'employeur peut rompre le contrat conformément à la loi sur le travail (article 55), et les indemnités de fin de contrat de l'article 31 sont alors dues ; voir Rupture du contrat, indemnités et licenciement économique. Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont couverts séparément par le régime des risques professionnels de la RSSB (Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB).

Le **congé de circonstance** est un congé payé pour des événements familiaux (article 51 de la loi sur le travail). L'article 59 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 fixe les jours indiqués dans le tableau ci-dessus. Il est accordé au moment de l'événement, ne peut être fractionné ni imputé sur le congé annuel (article 60), et doit être demandé par écrit à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles qui l'empêchent (article 61). Au-delà de ces droits, l'article 52 de la loi sur le travail permet à l'employeur d'accorder une absence autorisée pour des motifs dûment justifiés, selon des modalités que le règlement intérieur devrait préciser.

Jours fériés

L'article 53 de la loi sur le travail donne aux salariés droit aux jours fériés officiels à plein salaire, et renvoie leur liste à un arrêté présidentiel. L'article 27 de l'**arrêté présidentiel n° 062/01 du 19/10/2022 relatif aux missions officielles, à la délégation de pouvoirs et aux jours fériés** en énumère quinze. Les dates de l'Aïd el-Fitr et de l'Aïd al-Adha sont annoncées chaque année par la Communauté musulmane du Rwanda, et le jour de l'Umuganura, la fête nationale des récoltes, tombe le vendredi de la première semaine d'août.

En vertu de l'article 28 de l'arrêté présidentiel, un jour férié tombant un samedi ou un dimanche est reporté au jour ouvrable suivant, **sauf le 7 avril**, journée de commémoration du génocide perpétré contre les Tutsi en 1994, qui n'est jamais reporté. Si deux jours fériés consécutifs tombent un week-end, ils sont compensés par un jour ouvrable, et lorsque deux jours fériés coïncident, le jour ouvrable suivant devient férié. Un salarié qui travaille un jour férié a droit à un jour de repos équivalent dans les 30 jours (article 53 de la loi sur le travail) ; l'arrêté de 2023 rémunérant les heures des jours fériés au taux ordinaire, c'est le jour de repos compensateur, et non une majoration en espèces, qui constitue le remède légal.

Les jours fériés selon l'article 27 de l'arrêté présidentiel n° 062/01

Date	Jour férié
1er janvier	Jour de l'An
2 janvier	Lendemain du Jour de l'An
1er février	Journée des héros nationaux
Variable	Vendredi saint
Variable	Lundi de Pâques
7 avril	Journée de commémoration du génocide perpétré contre les Tutsi en 1994 (jamais reportée)
1er mai	Fête du Travail
1er juillet	Fête de l'Indépendance
4 juillet	Fête de la Libération

Date	Jour férié
Vendredi de la première semaine d'août	Jour de l'Umuganura
15 août	Assomption
25 décembre	Noël
26 décembre	Lendemain de Noël
Annoncé chaque année	Aïd el-Fitr
Annoncé chaque année	Aïd al-Adha

Accorder le congé de maternité et récupérer huit semaines auprès de la RSSB

1. **Vérifier que la salariée est déclarée**

   Vérifiez que la salariée a été immatriculée à la RSSB et que les cotisations de maternité de 0,6 % ont été déclarées et versées chaque mois sur son salaire réel ; le remboursement est calculé sur le salaire déclaré.

2. **Recevoir le certificat et convenir des dates**

   Convenez de la date de début des 14 semaines consécutives, qui peuvent inclure des semaines avant l'accouchement, et consignez toute complication attestée prolongeant le congé d'un mois au plus.

3. **Verser le salaire intégral pendant 14 semaines**

   Continuez de verser le salaire par la paie pendant tout le congé, avec la PAYE et les cotisations habituelles ; ne notifiez aucun préavis de licenciement pendant le congé (articles 24 et 61 de la loi sur le travail).

4. **Déposer la demande de remboursement**

   Dans les six mois suivant la fin du congé, déposez auprès de la RSSB la demande de remboursement des huit semaines comptées à partir de la septième semaine, et de tout mois supplémentaire pour complications (article 13 de la loi n° 003/2016 telle que modifiée).

5. **Organiser le retour**

   Réintégrez la salariée dans le même poste et prévoyez la pause d'allaitement payée d'une heure par jour pendant douze mois (articles 59 et 61).

Liste de contrôle de l’horaire et de la politique de congés

Les points à régler dans le contrat ou le règlement intérieur avant la première paie.

- [ ] **Durée hebdomadaire**
  40 heures au plus, avec l’horaire quotidien, la pause d’une heure et le repos hebdomadaire de 24 heures précisés.
- [ ] **Débuts matinaux**
  Comment s’applique l’heure de travail flexible lorsque le travail commence avant 9 h 00.
- [ ] **Heures supplémentaires**
  Qui peut les autoriser, comment elles sont enregistrées et signées, la règle du repos dans les 30 jours et tout taux contractuel d’heures supplémentaires.
- [ ] **Année de congé et acquisition**
  L’acquisition de 1,5 jour par mois, la majoration d’ancienneté jusqu’à 21 jours, la prescription de deux ans et la procédure de demande écrite.
- [ ] **Congés familiaux**
  Congés de maternité, de paternité, d’allaitement et de circonstance au moins aux niveaux légaux.
- [ ] **Maladie**
  Les certificats exigés, la limite de 15 jours pour la courte durée et la procédure des trois médecins pour les absences plus longues.
- [ ] **Jours fériés et travail posté**
  Les quinze jours fériés, la règle du report du week-end et le jour de repos dans les 30 jours pour le travail un jour férié.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Le coût de 14 semaines de congé de maternité et d’un mois d’heures supplémentaires

Une salariée perçoit un salaire brut de 900 000 RWF par mois et prend 14 semaines de congé de maternité à partir du 1er mars 2027. Par ailleurs, un chef d’entrepôt payé 520 000 RWF par mois travaille 46 heures par semaine pendant quatre semaines. Chiffres donnés à titre d’illustration ; le diviseur de 30 suit la règle de calcul des prestations de maternité, et la méthode du taux horaire est une lecture raisonnable de l’article 18 de l’arrêté de 2023.

Durée du congé de maternité	14 semaines = 98 jours, du 1er mars 2027 au 6 juin 2027.
Salaire versé par l’employeur	900 000 RWF ÷ 30 × 98 = 2 940 000 RWF sur la durée du congé.

Remboursement de la RSSB	8 semaines = 56 jours : 900 000 RWF ÷ 30 × 56 = 1 680 000 RWF, à demander au plus tard le 6 décembre 2027.
Coût net pour l'employeur	2 940 000 RWF − 1 680 000 RWF = 1 260 000 RWF, soit les six semaines à la charge de l'employeur.
Heures supplémentaires	6 heures par semaine au-delà de 40 × 4 semaines = 24 heures, enregistrées et signées par le chef d'entrepôt.
D'abord le repos	Si l'employeur accorde 24 heures de repos dans les 30 jours suivant chaque jour d'heures supplémentaires, rien de plus n'est dû.
À défaut, paiement le mois suivant	Taux horaire sur une semaine de 40 heures : 520 000 RWF ÷ (40 × 52 ÷ 12 = 173,33 heures) = 3 000 RWF ; 24 heures × 3 000 RWF = 72 000 RWF sur le bulletin de paie du mois suivant, sauf si le contrat fixe un autre taux d'heures supplémentaires.

Le paiement des heures supplémentaires est un revenu d'emploi et supporte la PAYE et les cotisations de pension comme tout autre salaire.

Si le contrat du chef d'entrepôt avait fixé une semaine de 45 heures, les cinq heures supplémentaires par semaine resteraient des heures supplémentaires au sens de l'article 15 de l'arrêté de 2023.

Les questions des investisseurs

Quelle est la durée légale du travail au Rwanda ?

Quarante heures par semaine dans le secteur privé, en vertu de l'article 10 de l'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023, applicable à compter du 1er janvier 2023. L'employeur fixe l'horaire quotidien, doit accorder une pause quotidienne d'une heure et au moins 24 heures de repos hebdomadaire, et doit traiter les heures au-delà de 40, ou au-delà d'un chiffre contractuel inférieur, comme des heures supplémentaires. L'ancienne semaine de 45 heures ne s'applique plus.

Les heures supplémentaires doivent-elles être majorées au Rwanda ?

Aucune majoration légale ne s'applique. Les heures supplémentaires sont compensées d'abord par un repos équivalent dans les 30 jours ; les heures non compensées dans ce délai sont payées le mois suivant au taux horaire brut, sauf si le contrat fixe un taux d'heures supplémentaires (articles 17 et 18 de l'arrêté de 2023). L'article 13 rémunère aussi les heures de nuit, de week-end et de jour férié au même taux que les autres heures.

Combien de congé annuel dois-je accorder ?

Au moins 1,5 jour ouvrable par mois travaillé, soit 18 jours ouvrables par an, plus un jour supplémentaire par tranche de trois ans de service dans la même entreprise, dans la limite de 21 jours ouvrables (article 46 de la loi n° 66/2018). Le congé peut être pris après douze mois, période d'essai comprise, et n'est payé en espèces qu'à la fin du contrat.

Qui paie le congé de maternité au Rwanda ?

L'employeur verse le salaire intégral pendant les 14 semaines, et l'Office rwandais de sécurité sociale rembourse huit semaines, comptées à partir de la septième semaine, en vertu de la loi n° 049/2024 modifiant la loi n° 003/2016. L'employeur doit présenter sa demande dans les six mois suivant la fin du congé. La RSSB finance aussi jusqu'à un mois supplémentaire lorsque des complications sont médicalement attestées.

Quelle est la durée du congé de paternité ?

Sept jours calendaires à la naissance de l'enfant du salarié, plus cinq jours ouvrables si un médecin agréé atteste des complications pour la mère ou l'enfant (article 58 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23). Si la mère décède en laissant un nourrisson de moins de trois mois, le père bénéficie d'un mois supplémentaire de congé de circonstance.

Que se passe-t-il lorsqu'un jour férié tombe un week-end ?

Il est reporté au jour ouvrable suivant en vertu de l'article 28 de l'arrêté présidentiel n° 062/01, sauf le 7 avril, journée de commémoration du génocide perpétré contre les Tutsi, qui n'est jamais reporté. Deux jours fériés consécutifs tombant un week-end sont compensés par un jour ouvrable. Les salariés qui travaillent un jour férié reçoivent un jour de repos équivalent dans les 30 jours.

PERSPECTIVES 2027

- Le gouvernement a annoncé en octobre 2025 un objectif fixé au quatrième trimestre 2026 pour de nouvelles lois sur la pension, la maternité et la couverture médicale ou des risques professionnels ; une nouvelle loi sur la maternité pourrait modifier la répartition des coûts entre six et huit semaines ou le délai de demande de six mois : vérifiez donc avant de planifier les budgets de congés de 2027.
- Aucune modification de l'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 relatif à la durée du travail n'avait été publiée au 10 octobre 2026 ; à surveiller pour des indications sur l'heure de travail flexible, que l'arrêté définit sans la quantifier.
- La Communauté musulmane du Rwanda annonce chaque année les dates de l'Aïd el-Fitr et de l'Aïd al-Adha : le calendrier des jours fériés de 2027 n'est donc complet qu'une fois ces annonces faites.
- La feuille de route du MIFOTRA pour la mise en œuvre de la politique nationale de mobilité de la main-d'œuvre, demandée par la Chambre des députés en août 2026 et attendue vers novembre 2026, porte principalement sur la migration de travail ; aucune modification de la durée du travail ou des congés n'a été annoncée à cette occasion.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Working hours	*Amasaha y'akazi*	*Heures de travail*	Les 40 heures hebdomadaires fixées pour le secteur privé par l'arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23.

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Overtime	*Amasaha y'ikirenga*	*Heures supplémentaires*	Les heures au-delà de 40 par semaine ou au-delà d'un chiffre contractuel inférieur (article 15 de l'arrêté de 2023).
Flexible working hour	—	*Heure de travail flexible*	Une heure pendant laquelle le salarié peut organiser son travail autour de ses affaires personnelles ou travailler à distance, due lorsque le travail commence avant 9 h 00.
Weekly rest	*Amasaha y'ikiruhuko mu cyumweru*	*Repos hebdomadaire*	Au moins 24 heures par semaine, en dehors des 40 heures de travail.
Annual leave	*Ikiruhuko cy'umwaka*	*Congé annuel*	Un congé payé de 1,5 jour ouvrable par mois, plafonné à 21 jours ouvrables par an (article 46).
Maternity leave	*Ikiruhuko cyo kubyara*	*Congé de maternité*	Quatorze semaines consécutives à plein salaire, dont huit remboursées par la RSSB.
Paternity leave	—	*Congé de paternité*	Sept jours calendaires, plus cinq jours ouvrables en cas de complications attestées.
Circumstantial leave	*Ikiruhuko cy'ingoboka*	*Congé de circonstance*	Un congé payé pour des événements familiaux comme un mariage ou un décès (article 51 et arrêté de 2023).
Short-term sick leave	*Ikiruhuko kigufi cy'uburwayi*	*Congé de maladie de courte durée*	Jusqu'à 15 jours sur certificat d'un médecin agréé (article 54).
Official public holidays	*Iminsi y'ikiruhuko rusange*	*Jours fériés officiels*	Les quinze jours fériés payés fixés par l'arrêté présidentiel n° 062/01.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

La durée du travail, les congés et les jours fériés ne diffèrent pas selon la nationalité de l'employeur ou du salarié. Un salarié étranger au Rwanda acquiert le congé annuel au même rythme qu'un collègue rwandais, bénéficie des mêmes quinze jours fériés et des mêmes congés de maternité, de paternité et de circonstance ; les jours fériés du pays d'origine du salarié relèvent du contrat. Les congés dans le pays d'origine, les billets d'avion et les pauses de repos et de récupération des expatriés sont des avantages contractuels, et non légaux, et le traitement en paie de toute valeur en espèces ou en nature suit Salaires, salaire minimum et paie. Un groupe étranger devrait vérifier que sa politique mondiale de congés est au moins aussi généreuse que celle du Rwanda sur chaque point, y compris la règle du plafond de 21 jours et la prescription de deux ans, et qu'il verse les cotisations de maternité à la RSSB pour son personnel féminin étranger, puisque le remboursement en dépend.

POINTS DE VIGILANCE

- Des horaires encore fondés sur la semaine de 45 heures abrogée, qui transforment cinq heures par semaine en heures supplémentaires enregistrées.
- Des heures supplémentaires non enregistrées dans un registre signé par le salarié, ou non compensées par un repos dans les 30 jours puis omises sur le bulletin de paie du mois suivant.
- Payer en espèces le congé annuel non pris pendant la durée de l'emploi, ce que l'article 46 interdit, ou laisser les congés s'accumuler au-delà de la prescription de deux ans de l'article 50.
- Manquer le délai de six mois pour demander à la RSSB le remboursement des huit semaines de maternité, ou sous-déclarer le salaire de sorte que le remboursement est réduit.
- Notifier un préavis ou licencier pendant un congé, ou en raison d'une grossesse (articles 24, 24 bis et 61 de la loi sur le travail).
- Reporter le 7 avril comme les autres jours fériés tombant un week-end ; c'est le seul jour férié qui n'est jamais déplacé.

SOURCES OFFICIELLES

- Ministère de la Justice, Journal officiel n° spécial du 13/06/2023 : arrêté ministériel n° 01/MIFOTRA/23 du 13/06/2023 relatif à la durée du travail — https://www.minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/_____2023_Official_Gazettes/__June/OG_n___Special_of_13.06.2023__Amasaha_akazi___Abakozi_ba_Leta_bagengwa_amasezerano_umurimo.pdf
- Journal officiel n° spécial du 02/08/2023 : arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023, notamment sur les congés de maternité, de paternité et de circonstance — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- RwandaLII : loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda, articles 45 à 62 — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : loi n° 049/2024 du 04/06/2024 modifiant le régime des prestations de congé de maternité ; arrêté présidentiel n° 062/01 du 19/10/2022 relatif aux jours fériés — https://www.amategeko.gov.rw
- Office rwandais de sécurité sociale : régime des prestations de congé de maternité — https://www.rssb.rw

Salaires, salaire minimum et paie : pourquoi le Rwanda n'a pas de salaire minimum effectif, comment et quand le salaire doit être payé, les bulletins de paie, le plafond de la moitié du salaire pour les retenues, la retenue de la PAYE et les avantages en nature, et les déclarations mensuelles de paie

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- L'article 68 de la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda charge le ministre ayant le travail dans ses attributions de fixer un salaire minimum par arrêté, mais aucun arrêté de ce type n'avait été pris au 10 octobre 2026 : il n'existe donc pas de salaire minimum légal effectif pour le secteur privé.
- Le salaire doit être versé intégralement sur un compte bancaire ou auprès d'une institution financière reconnue que le salarié désigne par écrit (article 67), à des intervalles correspondant au mode d'engagement, mensuellement pour le personnel mensualisé (article 70), avec un bulletin de paie détaillé sur demande (article 71), et un salaire égal pour un travail de valeur égale (article 9).
- Les retenues au titre des prêts, avances sur salaire, saisies judiciaires et cessions volontaires ne peuvent dépasser la moitié du salaire et ne peuvent porter intérêt (article 73) ; les sommes retenues illégalement portent intérêt au taux moyen de la Banque nationale du Rwanda (BNR) (article 74) ; et le salaire impayé ne peut plus être réclamé après deux ans (article 76).
- Les employeurs retiennent la PAYE (Pay As You Earn) en vertu de l'article 56 de la loi n° 027/2022 du 20/10/2022 portant impôts sur le revenu au taux de 0 % sur le revenu imposable mensuel jusqu'à 60 000 RWF, de 10 % jusqu'à 100 000 RWF, de 20 % jusqu'à 200 000 RWF et de 30 % au-delà, avec 15 % pour les travailleurs occasionnels au-delà de 60 000 RWF et un taux forfaitaire de 30 % pour tout employeur qui n'est pas le premier employeur du salarié (article 57).
- Les avantages en nature sont imposés en vertu de l'article 18 de la loi relative à l'impôt sur le revenu : une voiture à 10 % et un logement à 20 % du revenu d'emploi en espèces du salarié, les prêts à faible taux supérieurs à trois mois de salaire sur les intérêts économisés, et le loyer ou la voiture payés directement par l'employeur comme des espèces ; la PAYE est déclarée et versée dans les 15 jours suivant la fin de chaque mois ou, pour les employeurs autorisés à déclarer trimestriellement, de chaque trimestre.
- Une paie rwandaise supporte aussi en 2026 une cotisation de pension de 12 % (6 % + 6 %), une cotisation de maternité de 0,6 % (0,3 % + 0,3 %), une cotisation de risques professionnels de 2 % à la seule charge de l'employeur et une cotisation d'assurance maladie à base communautaire de 0,5 % du salaire net du salarié, toutes dues au plus tard le 15 du mois suivant.

Le salaire minimum : exigé par la loi, pas encore fixé

L'article 68 de la **loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda** dispose qu'un arrêté du ministre ayant le travail dans ses attributions détermine le salaire minimum. Au 10 octobre 2026, aucun arrêté de ce type n'avait été publié sur le portail juridique officiel, et le ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) a déclaré publiquement en août 2024 qu'un salaire minimum était à l'étude. Il n'existe donc **pas de salaire minimum légal effectif** pour les salariés du secteur privé. La presse cite un montant d'environ 100 RWF par jour qui daterait des années 1970 ou 1980, et le rapport 2026 des États-Unis sur le climat d'investissement au Rwanda indique qu'aucun salaire minimum n'a été fixé ; ni l'un ni l'autre ne constitue un taux obligatoire au sens de l'article 68, et les employeurs ne devraient pas considérer l'ancien montant comme un plancher légal. Selon le New Times, la loi n° 029/2025 du 20/10/2025 relative à l'indemnisation des accidents conserve 3 000 RWF

par jour, montant de référence tiré d'un arrêt de la Cour suprême de 2016, comme base d'indemnisation des victimes d'accidents sans revenu vérifiable ; ce montant est une mesure du préjudice, et non un salaire minimum, et le même article relevait que l'arrêté de l'article 68 n'avait toujours pas été pris.

L'absence de minimum général ne signifie pas que la rémunération n'est pas réglementée. L'article 9 interdit la discrimination et impose un **salaire égal pour un travail de valeur égale**, défini à l'article 3 comme un travail identique, similaire ou interchangeable, ou un travail différent de valeur égale, effectué pour le même employeur. Une convention collective peut fixer des grilles de salaires pour les salariés qu'elle couvre, et ces clauses prévalent lorsqu'elles sont plus favorables (article 92). Des règles sectorielles ou de marchés publics peuvent aussi imposer des conditions de rémunération, et la Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE) examine le salaire proposé lorsqu'elle instruit un recrutement étranger. Si un arrêté sur le salaire minimum est pris, tout salaire inférieur, y compris celui des travailleurs occasionnels et journaliers, devra être relevé à compter de sa date d'effet.

Comment et quand le salaire doit être payé

Un salarié a droit à un salaire pour le travail effectué, et aucun salaire n'est dû pour un travail non effectué, sauf disposition contraire du contrat ou de la loi sur le travail, comme pour les congés, les jours fériés et la maladie de courte durée (article 66). Lorsque la rémunération consiste en tout ou partie en commissions sur des services ou des revenus, tous ces éléments comptent comme salaire (article 69). En vertu de l'article 67, le salaire est payé dans la monnaie prévue par les lois applicables, et l'employeur doit verser l'intégralité du salaire sur un **compte désigné par écrit par le salarié** auprès d'une banque ou d'une institution financière reconnue. Le paiement du salaire en espèces n'est donc pas conforme, et l'employeur devrait détenir une désignation de compte signée pour chaque salarié. La question de savoir si une partie du salaire peut être payée en devises relève des règles de change de la Banque nationale du Rwanda (BNR) (La réglementation des changes).

Les intervalles de paiement suivent le mode d'engagement : chaque jour pour les travailleurs à l'heure ou à la journée, chaque semaine pour ceux engagés à la semaine, tous les quinze jours pour ceux engagés à la quinzaine, et chaque mois pour ceux engagés au mois (article 70). À la demande du salarié, l'employeur doit fournir un **bulletin de paie** mensuel individuel indiquant le salaire de base, les indemnités et primes, les retenues et le salaire net (article 71) ; les heures supplémentaires non compensées doivent aussi figurer sur le bulletin de paie en vertu de l'arrêté de 2023 relatif à la durée du travail. L'article 57 de la loi relative à l'impôt sur le revenu impose séparément à l'employeur de remettre à chaque salarié un relevé des revenus versés et de l'impôt retenu. Un salarié temporairement affecté hors de son lieu de travail habituel pour des raisons de service doit bénéficier du transport, des repas et de l'hébergement, dans les conditions fixées par le règlement intérieur (article 75).

Les retenues, la saisie et leurs limites

L'article 73 interdit à l'employeur de saisir le salaire d'un salarié en dehors de ce que permet la loi sur le travail. Au-delà des retenues obligatoires (la PAYE et les cotisations de sécurité sociale) et des autres charges convenues au contrat, le salaire ne peut être saisi que pour l'exécution d'une décision de justice ou en vertu d'une cession volontaire du salarié, par exemple pour les cotisations syndicales. Le total pouvant être retenu pour rembourser des sommes empruntées à l'employeur, exécuter une décision de justice ou payer une cession volontaire est plafonné à **la moitié du salaire**, l'employeur ne peut

appliquer aucun intérêt sur ces sommes, et la même limite s'applique au salaire versé par avance. Une politique de prêts au personnel doit donc prévoir des remboursements n'excédant pas la moitié du salaire net et sans intérêt, ce qui a aussi des conséquences fiscales : un prêt supérieur à trois mois de salaire à un taux inférieur à celui de la BNR crée un avantage imposable (voir ci-dessous).

Les sommes retenues en violation de la loi sur le travail portent **intérêt au taux moyen fixé par la BNR**, à compter de la date à laquelle le salarié aurait dû être payé (article 74). En matière de sécurité sociale, l'article 9 de la loi n° 05/2015 portant organisation des régimes de pension ajoute que l'employeur qui omet de retenir la cotisation de pension du salarié lors du paiement ne peut la récupérer sur un salaire ultérieur ; il doit supporter lui-même l'arriéré. Lorsqu'un salarié travaille pour deux employeurs ou plus, chacun retient les cotisations de pension au prorata du salaire qu'il verse.

Les réclamations salariales, l'insolvabilité et le travail sous-traité

Le salaire non réclamé dans les **deux ans** suivant son échéance ne peut plus être réclamé (article 76). Le délai est interrompu lorsque l'employeur commence à calculer les sommes dues comme une dette, lorsque la question est soumise aux représentants du personnel, pendant l'instruction d'une demande de règlement amiable auprès de l'inspection du travail, et pendant que l'affaire est pendante devant un tribunal. En cas d'insolvabilité de l'employeur, le salaire est payé selon les lois applicables en matière d'insolvabilité (article 72) ; voir Insolvabilité et restructuration.

L'article 122 rend le soumissionnaire retenu d'un appel d'offres public ou privé responsable du paiement des salaires des salariés qu'il emploie, y compris ceux de ses sous-traitants si le sous-traitant ne les paie pas. Le soumissionnaire n'a pas droit au paiement tant qu'il n'a pas prouvé à l'entité adjudicatrice que les dettes salariales ont été payées ; s'il ne paie pas, l'entité adjudicatrice retient un montant équivalent et, après 45 jours, paie directement les salariés. Les entrepreneurs intervenant sur des projets rwandais devraient répercuter cette obligation sur leurs sous-traitants et exiger chaque mois la preuve du paiement des salaires et des cotisations de sécurité sociale.

La PAYE : taux, résidence et employeurs secondaires

Les revenus d'emploi sont imposés par voie de retenue en vertu de l'**article 56 de la loi n° 027/2022 du 20/10/2022 portant impôts sur le revenu**. Depuis la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de la loi, le barème mensuel est de 0 % sur le revenu imposable jusqu'à 60 000 RWF, de 10 % sur la tranche de 60 001 RWF à 100 000 RWF, de 20 % de 100 001 RWF à 200 000 RWF, et de 30 % au-delà de 200 000 RWF. Un **travailleur occasionnel** est imposé à 15 %, les premiers 60 000 RWF par mois étant à 0 %. La loi n° 014/2025 du 27/05/2025, qui a modifié la loi relative à l'impôt sur le revenu avec effet au 29 mai 2025, n'a pas modifié ces taux.

Toute personne qui rémunère des salariés en espèces ou en nature doit retenir l'impôt, déposer une déclaration, le verser et remettre à chaque salarié un relevé des revenus et de l'impôt retenu (article 57). Un employeur qui **n'est pas le premier employeur du salarié** retient l'impôt au taux forfaitaire de 30 %. Les indemnités versées aux membres d'un conseil d'administration supportent une retenue distincte de 30 % (article 59). L'article 16 exclut du revenu d'emploi imposable le remboursement des dépenses engagées entièrement pour l'activité de l'employeur et les cotisations de l'employeur à l'institution publique de sécurité sociale. La résidence, le revenu mondial, l'exonération de certains revenus versés

par un employeur non résident, la situation des diplomates et du personnel des organisations internationales, ainsi que la planification pour les expatriés, sont traités dans L'impôt sur le revenu des personnes physiques, la PAYE et les expatriés.

Barème mensuel de la PAYE (article 56, loi n° 027/2022, tableau 2)

Revenu d'emploi imposable mensuel (RWF)	Taux sur la tranche	Impôt cumulé au sommet de la tranche (RWF)
0 à 60 000	0 %	0
60 001 à 100 000	10 %	4 000
100 001 à 200 000	20 %	24 000
Au-delà de 200 000	30 %	24 000 plus 30 % de l'excédent au-delà de 200 000
Travailleur occasionnel	0 % jusqu'à 60 000, puis 15 %	15 % de l'excédent au-delà de 60 000
Employeur qui n'est pas le premier employeur	30 % forfaitaire	30 % de l'ensemble des revenus d'emploi versés

Les avantages en nature et les indemnités

L'article 18 de la loi relative à l'impôt sur le revenu intègre les **avantages en nature** au revenu d'emploi imposable selon des valeurs forfaitaires. Un véhicule automobile mis à la disposition du salarié est évalué à 10 % du revenu d'emploi hors avantages en nature. Le logement fourni pour l'occupation résidentielle du salarié, équipé ou non d'équipements ménagers, est évalué à 20 % du revenu d'emploi hors avantages en nature. Un prêt ou une avance sur salaire supérieur à trois mois de salaire est imposé sur la différence entre les intérêts au taux que la BNR offre aux banques commerciales et les intérêts effectivement payés par le salarié. Les avantages fournis à une personne liée au salarié, sans contrepartie de services de cette personne, sont traités comme ceux du salarié. Mais le **loyer ou la voiture payés directement par l'employeur** pour le salarié sont imposés comme un revenu en espèces, et non aux valeurs de 10 % ou de 20 % : la manière dont le logement est organisé modifie donc sensiblement l'impôt.

L'assiette de la sécurité sociale suit ses propres règles. En vertu de l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024, le logement fourni en nature entre dans l'assiette de la pension à sa valeur d'acquisition, tandis que les indemnités à caractère compensatoire, comme les indemnités de mission, de communication, familiales, médicales, de vie chère, de représentation, de sécurité au travail, d'outillage et de repas, en sont exclues. L'indemnité de transport ne figure plus sur la liste des exclusions. Une indemnité de logement en espèces, une maison louée par la société et une maison dont la société est propriétaire peuvent donc produire trois résultats différents en matière de PAYE et de pension ; le détail figure dans Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB.

Ce que supporte une paie de 2026, et quand c'est dû

Élément	Taux	Assiette	À la charge de	Déclaration et paiement
PAYE	0 % / 10 % / 20 % / 30 %	Revenu d'emploi imposable, avantages en nature compris	Salarié (retenue)	Dans les 15 jours suivant le mois ou, lorsque c'est permis, le trimestre, sur l'e-tax de la RRA
Pension	12 % (6 % + 6 %) ; 14 % à compter du 1er janvier 2027	Rémunération brute, avantages en nature compris, moins les indemnités compensatoires	Employeur et salarié à parts égales	Au plus tard le 15 du mois suivant, à la RSSB
Prestations de congé de maternité	0,6 % (0,3 % + 0,3 %)	Salaire brut	Employeur et salarié à parts égales	Au plus tard le 15 du mois suivant, à la RSSB
Risques professionnels	2 %	Salaire	Employeur seul	Mensuellement, avec la déclaration RSSB
Assurance maladie à base communautaire	0,5 %	Salaire net du salarié	Salarié (retenue)	Au plus tard le 15 du mois suivant
Régime médical RAMA (en cas d'adhésion)	7,5 % + 7,5 % selon les règles publiées par la RSSB	Salaire de base	Employeur et salarié	Mensuellement, à la RSSB

Le calendrier de paie et les déclarations

La PAYE est déclarée et versée par le système e-tax de l'Office rwandais des recettes (RRA) dans les 15 jours suivant la fin de chaque mois ou trimestre, « selon les lois applicables » (article 57). Les indications publiées par la RRA précisent que les employeurs dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 200 millions RWF peuvent déclarer trimestriellement, la déclaration mensuelle étant facultative, et que les employeurs plus importants déclarent mensuellement. Les cotisations à l'Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) sont déclarées mensuellement avec une liste des salariés et de leur rémunération, et payées au plus tard le 15 du mois suivant ; les cotisations de pension tardives entraînent une pénalité de 1,5 % par mois, toute fraction de mois comptant comme un mois entier. La cotisation d'assurance maladie à base communautaire est déclarée et payée mensuellement au plus tard le 15 en vertu de l'arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026, avec des intérêts de retard de 2 % par mois.

En pratique, le 15 de chaque mois est la date à laquelle une paie rwandaise doit être entièrement réglée auprès de la RRA et de la RSSB, et les employeurs qui versent le salaire en fin de mois disposent d'une quinzaine pour achever les déclarations. Le calendrier complet de conformité d'une nouvelle société, y compris les déclarations annuelles, figure dans Le calendrier de conformité après l'immatriculation.

Établir une paie mensuelle conforme

1. **Recueillir les éléments**

   Salaire de base, indemnités, commissions, heures supplémentaires non compensées par un repos dans les 30 jours, avantages en nature, congés et absences, remboursements de prêts et toute décision de justice.

2. **Classer chaque élément**

   Distinguez les remboursements de frais professionnels (hors PAYE), les indemnités compensatoires (hors assiette de la pension), les avantages en nature (aux valeurs de l'article 18 pour la PAYE) et le loyer ou les frais de voiture payés directement (imposés comme des espèces).

3. **Calculer la PAYE**

   Appliquez le barème mensuel, le taux de 15 % des travailleurs occasionnels ou le taux de 30 % des employeurs secondaires.

4. **Calculer les cotisations**

   Pension 6 % + 6 % (7 % + 7 % à partir de janvier 2027), maternité 0,3 % + 0,3 %, risques professionnels 2 % à la charge de l'employeur seul, et assurance maladie à base communautaire à 0,5 % du salaire net.

5. **Appliquer les autres retenues**

   Maintenez les remboursements de prêts, les avances, les dettes judiciaires et les cessions volontaires dans la limite de la moitié du salaire, sans intérêt (article 73).

6. **Payer et remettre les bulletins de paie**

   Versez le salaire net sur le compte désigné de chaque salarié et remettez les bulletins de paie et le relevé fiscal exigé par l'article 57 de la loi relative à l'impôt sur le revenu.

7. **Déclarer au plus tard le 15**

   Déclarez et versez la PAYE sur l'e-tax de la RRA ainsi que les cotisations RSSB et d'assurance maladie à base communautaire au plus tard le 15 du mois suivant, et conservez les documents.

EXEMPLE CHIFFRÉ

La paie d'un cadre payé 1 000 000 RWF par mois, en 2026 et 2027

Un cadre perçoit 1 000 000 RWF par mois : salaire de base de 800 000 RWF, indemnité de logement en espèces de 100 000 RWF et indemnité de transport de 100 000 RWF. Chiffres donnés à titre d'illustration. L'exemple suppose que la totalité des 1 000 000 RWF est imposable et incluse dans l'assiette de la pension et, à titre d'illustration seulement, retient comme salaire net pour la cotisation d'assurance maladie à base communautaire la rémunération après PAYE et cotisations de pension et de maternité du salarié ; vérifiez l'assiette appliquée par la RSSB.

PAYE	0 sur les premiers 60 000 RWF + 4 000 RWF + 20 000 RWF + 30 % × 800 000 RWF = 240 000 RWF ; total 264 000 RWF.

Pension du salarié, 2026	6 % × 1 000 000 RWF = 60 000 RWF (l'employeur verse 60 000 RWF de plus).
Cotisation de maternité	0,3 % × 1 000 000 RWF = 3 000 RWF à la charge du salarié et 3 000 RWF à la charge de l'employeur.
Assurance maladie à base communautaire	1 000 000 RWF − 264 000 − 60 000 − 3 000 = 673 000 RWF ; 0,5 % = 3 365 RWF.
Salaire net, 2026	1 000 000 RWF − 264 000 − 60 000 − 3 000 − 3 365 = 669 635 RWF.
Coût pour l'employeur, 2026	1 000 000 RWF + 60 000 de pension + 3 000 de maternité + 20 000 de risques professionnels (2 %) = 1 083 000 RWF.
À partir de janvier 2027	Pension de 7 % chacun = 70 000 RWF ; cotisation santé de 0,5 % × 663 000 RWF = 3 315 RWF ; salaire net de 659 685 RWF ; coût pour l'employeur de 1 093 000 RWF.
Si la société fournissait plutôt une voiture	Une voiture mise à disposition ajoute au revenu imposable 10 % du revenu d'emploi hors avantages en nature, ici 100 000 RWF : environ 30 000 RWF de PAYE en plus par mois au taux de 30 %.

Si la société avait payé directement au bailleur le loyer du cadre, ce loyer serait imposé comme un revenu en espèces, et non à la valeur de logement de 20 %.

Si le cadre avait aussi travaillé à temps partiel pour un deuxième employeur rwandais, celui-ci retiendrait la PAYE au taux forfaitaire de 30 %.

Les questions des investisseurs

Existe-t-il un salaire minimum au Rwanda ?

Pas de salaire minimum effectif. L'article 68 de la loi n° 66/2018 charge le ministre ayant le travail dans ses attributions de fixer un salaire minimum par arrêté, mais aucun arrêté n'avait été pris au 10 octobre 2026. Un ancien montant d'environ 100 RWF par jour est parfois cité, mais ce n'est pas un taux obligatoire au sens de l'article 68. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et toute convention collective s'appliquent toujours.

Puis-je payer les salaires en espèces ?

Non. L'article 67 de la loi sur le travail impose à l'employeur de verser l'intégralité du salaire sur un compte auprès d'une banque ou d'une institution financière reconnue que le salarié a désigné par écrit. Conservez la désignation signée dans le dossier. Le personnel mensualisé est payé chaque mois, et les travailleurs à la journée ou à la semaine selon l'intervalle correspondant à leur mode d'engagement.

Combien puis-je retenir sur le salaire pour récupérer un prêt au personnel ?

Pas plus de la moitié du salaire, et sans intérêt, en vertu de l'article 73 de la loi sur le travail. Le même plafond couvre ensemble les avances sur salaire, les saisies judiciaires et les cessions volontaires. Les retenues illégales portent intérêt au taux moyen de la Banque nationale du Rwanda. Un prêt supérieur à trois mois de salaire à un taux inférieur à celui de la banque centrale crée aussi un avantage en nature imposable.

Quels taux de PAYE s'appliquent au Rwanda en 2026 ?

Sur le revenu d'emploi imposable mensuel : 0 % jusqu'à 60 000 RWF, 10 % jusqu'à 100 000 RWF, 20 % jusqu'à 200 000 RWF et 30 % au-delà, en vertu de l'article 56 de la loi n° 027/2022. Les travailleurs occasionnels paient 15 % au-delà de 60 000 RWF, et un employeur qui n'est pas le premier employeur du salarié retient un taux forfaitaire de 30 %. Les modifications de 2025 de la loi relative à l'impôt sur le revenu n'ont pas changé ces taux.

Comment les voitures de fonction et les logements sont-ils imposés ?

En vertu de l'article 18 de la loi relative à l'impôt sur le revenu, une voiture mise à la disposition d'un salarié est évaluée à 10 %, et un logement à 20 %, du revenu d'emploi hors avantages en nature, et la valeur est ajoutée au revenu imposable. Si l'employeur paie directement le loyer ou une voiture pour le salarié, ce montant est imposé en totalité comme des espèces. Les cotisations de pension suivent des règles distinctes pour les avantages en nature.

Quand les impôts et cotisations sur la paie sont-ils dus ?

Au plus tard le 15e jour suivant la fin de la période. La PAYE est déclarée et versée sur l'e-tax de la RRA dans les 15 jours suivant chaque mois ou, pour les employeurs autorisés à déclarer trimestriellement, chaque trimestre. Les cotisations RSSB de pension, de maternité et de risques professionnels et la cotisation d'assurance maladie à base communautaire sont déclarées et versées mensuellement au plus tard le 15 du mois suivant.

Pendant combien de temps un salarié peut-il réclamer un salaire impayé ?

Deux ans à compter de la date d'échéance du salaire, en vertu de l'article 76 de la loi n° 66/2018. Le délai est interrompu si l'employeur commence à traiter la somme comme une dette, si la question est portée devant les représentants du personnel, pendant une conciliation de l'inspecteur du travail, ou pendant que l'affaire est pendante devant un tribunal.

PERSPECTIVES 2027

- La cotisation de pension passe de 12 % à 14 % le 1er janvier 2027 en vertu de l'arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024, ajoutant un point à la part de l'employeur et à celle du salarié ; les logiciels de paie doivent être mis à jour pour la paie de janvier 2027.
- L'arrêté sur le salaire minimum prévu à l'article 68 de la loi sur le travail était toujours en attente au 10 octobre 2026 ; le MIFOTRA le décrivait en août 2024 comme à l'étude, et aucune date n'a été annoncée.
- L'objectif du gouvernement, fixé au quatrième trimestre 2026, de nouvelles lois sur la pension, la maternité et la couverture médicale ou des risques professionnels pourrait modifier les assiettes ou les taux de cotisation pour 2027.
- Toute modification du barème de la PAYE exigerait une modification de l'article 56 de la loi n° 027/2022 ; aucune n'avait été publiée au 10 octobre 2026, et les mesures budgétaires 2026/27 devraient être vérifiées au fur et à mesure de leur publication au Journal officiel.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Salary	*Umushahara*	*Salaire*	La rémunération due pour le travail effectué (article 66).
Minimum wage	*Umushahara fatizo*	*Salaire minimum*	Le plancher salarial que le ministre doit fixer par arrêté en vertu de l'article 68 ; pas encore fixé.
Payslip	*Urupapuro rw'umushahara*	*Bulletin de paie*	Le relevé mensuel individuel du salaire de base, des indemnités, des retenues et du salaire net (article 71).
Seizure and assignment of salary	*Ifatira n'itangwa ry'umushahara*	*Saisie et cession du salaire*	Les retenues au titre des décisions de justice, des prêts et des cessions volontaires, plafonnées à la moitié du salaire (article 73).
Prescription of salary payment	*Ubuzime bw'iyishyurwa ry'umushahara*	*Prescription de paiement du salaire*	Le délai de deux ans pour réclamer un salaire impayé (article 76).
Benefits in kind	—	*Avantages en nature*	Les biens ou services fournis gratuitement ou à des conditions avantageuses, comme un logement ou une voiture, imposés et soumis à cotisations selon des valeurs fixées.
Compensatory allowances	—	*Indemnités à caractère compensatoire*	Les indemnités à caractère de remboursement exclues de l'assiette de la pension par l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC.

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Pay As You Earn (PAYE): withholding tax on employment income	*Umusoro ufatirwa ku musaruro ukomoka ku murimo*	*Impôt retenu à la source sur le revenu de l'emploi*	L'impôt que les employeurs retiennent sur les rémunérations en vertu des articles 56 et 57 de la loi n° 027/2022 et déclarent à la RRA.
Community-based health insurance (CBHI)	*Ubwisungane mu kwivuza*	*Mutuelle de santé*	Le régime national d'assurance maladie communautaire auquel les salariés cotisent à hauteur de 0,5 % du salaire net.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les règles de rémunération de la loi sur le travail, le barème de la PAYE et les prélèvements sur la paie s'appliquent de la même manière aux employeurs étrangers et rwandais et aux salariés étrangers et rwandais ; il n'existe ni taux pour expatriés, ni surtaxe pour les étrangers, ni régime particulier pour les sociétés à capitaux étrangers. Les différences se situent à la marge. Un salarié étranger non résident n'est imposé que sur ses revenus de source rwandaise, et les revenus versés par un employeur non résident pour des services rendus au Rwanda sont exonérés, sauf s'ils se rattachent à un établissement stable de cet employeur (article 16 de la loi relative à l'impôt sur le revenu), ce qui rend important le choix de l'entité qui paie le personnel détaché. Les salariés des organisations internationales et les diplomates sont exonérés en vertu de l'article 17. Les salariés étrangers doivent tout de même être immatriculés à la RSSB, sauf s'ils sont en détachement de douze mois au plus couvert par l'article 4 de la loi n° 05/2015. Le salaire versé à l'étranger au personnel travaillant au Rwanda n'échappe ni aux règles de paiement de la loi sur le travail ni à la PAYE.

POINTS DE VIGILANCE

- Considérer l'ancien montant de 100 RWF par jour comme un minimum légal ; ce n'est pas un arrêté au sens de l'article 68, et un futur arrêté s'appliquera à toute rémunération inférieure.
- Payer le salaire en espèces ou sur un compte que le salarié n'a pas désigné par écrit (article 67).
- Des remboursements de prêts au personnel, des avances et des décisions de justice qui dépassent ensemble la moitié du salaire, ou qui portent intérêt (article 73).
- Payer directement le loyer ou la voiture d'un salarié, ce qui est imposé comme des espèces plutôt qu'aux valeurs d'avantage de 10 % ou de 20 % (article 18 de la loi relative à l'impôt sur le revenu).
- Omettre de retenir la part de pension du salarié lors du paiement ; en vertu de l'article 9 de la loi n° 05/2015, l'employeur ne peut la récupérer ultérieurement et la supporte lui-même.
- Manquer l'échéance du 15 du mois : les pénalités de pension de 1,5 % par mois et les intérêts de 2 % par mois sur l'assurance maladie à base communautaire comptent les fractions de mois comme des mois entiers.

SOURCES OFFICIELLES

- RwandaLII : loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda, articles 66 à 76 et 122 — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Office rwandais des recettes : loi n° 027/2022 du 20/10/2022 portant impôts sur le revenu, articles 16 à 18 et 56 à 59 — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/user_upload/Income_Tax_law_of_2022.pdf
- Office rwandais des recettes : Basic Information on Rwanda Taxation System (novembre 2025) — https://www.rra.gov.rw/fileadmin/Folder_for_2025/BASIC_INFORMATION_version_2025.pdf
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024 ; arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026 — https://www.amategeko.gov.rw
- Ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw

Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB : l'immatriculation dans les sept jours ouvrables, le taux de pension de 12 % passant à 20 % d'ici 2030, l'assiette de la pension après l'arrêté de 2024, les cotisations de maternité et de risques professionnels, le prélèvement de 0,5 % pour l'assurance maladie à base communautaire, la RAMA, Ejo Heza, les échéances et les pénalités

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Tout salarié régi par la loi n° 66/2018 portant réglementation du travail au Rwanda doit être affilié au régime de pension obligatoire, quels que soient sa nationalité, le type ou la durée de son contrat ou son niveau de rémunération, de même que le personnel des organisations internationales, des ONG et des ambassades (article 4 de la loi n° 05/2015 du 30/03/2015 portant organisation des régimes de pension), sauf pour les détachements de douze mois au plus.
- L'employeur s'immatricule à l'Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) dans les sept jours ouvrables suivant l'embauche de son premier salarié et immatricule chaque nouveau salarié dans les sept jours ouvrables suivant son embauche (article 6 de la loi n° 05/2015 ; article 5 de la loi n° 003/2016 telle que modifiée par la loi n° 049/2024).
- En vertu de l'arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024, la cotisation de pension est de 12 % de l'assiette de cotisation à compter du 1er janvier 2025, de 14 % à compter du 1er janvier 2027, de 16 % à partir de 2028, de 18 % à partir de 2029 et de 20 % à partir de 2030, répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié (article 8 de la loi n° 05/2015).
- L'assiette de la pension est la rémunération brute, y compris les indemnités, primes et avantages en nature, moins les indemnités à caractère de remboursement ; l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024 énumère les indemnités compensatoires exclues, qui ne comprennent plus l'indemnité de transport, et évalue le logement fourni en nature à sa valeur d'acquisition.
- Les autres cotisations sont les prestations de congé de maternité à 0,6 % du salaire, réparties à parts égales (loi n° 003/2016), les risques professionnels à 2 % payés par l'employeur seul (RSSB), et l'assurance maladie à base communautaire à 0,5 % du salaire net du salarié, retenue par l'employeur (article 5 de l'arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026).
- Les cotisations sont déclarées et payées au plus tard le 15 du mois suivant ; les cotisations de pension tardives entraînent une pénalité de 1,5 % par mois, les fractions de mois comptant en entier, et ne sont jamais prescrites (articles 10 à 12 de la loi n° 05/2015), et les cotisations d'assurance maladie tardives portent intérêt à 2 % par mois.

La RSSB et les régimes auxquels l'employeur doit adhérer

L'**Office rwandais de sécurité sociale (RSSB)** gère les régimes obligatoires de sécurité sociale : le régime de pension, le régime des risques professionnels, le régime des prestations de congé de maternité et le régime médical RAMA. Il perçoit aussi les cotisations au régime d'assurance maladie à base communautaire et gère Ejo Heza, le régime volontaire d'épargne à long terme. L'article 39 de la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda cite parmi les principales obligations de l'employeur l'affiliation de chaque salarié à l'organisme de sécurité sociale et le paiement des cotisations le concernant, et l'article 19 rend l'employeur qui n'a pas cotisé pour un salarié redevable envers celui-ci, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de l'équivalent des prestations que la RSSB aurait versées, frais médicaux compris.

Les textes applicables sont la **loi n° 05/2015 du 30/03/2015 portant organisation des régimes de pension**, publiée au Journal officiel n° 20 du 18 mai 2015 ; l'arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024 déterminant le taux de cotisation au régime de pension obligatoire ; l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024 déterminant les avantages compensatoires et la valeur en espèces des avantages en nature au titre du régime de pension obligatoire ; la loi n° 003/2016 du 30/03/2016 portant création et

organisation du régime des prestations de congé de maternité, telle que modifiée par la loi n° 049/2024 du 04/06/2024 ; et l'arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026 relatif aux cotisations au régime d'assurance maladie à base communautaire. L'arrêté présidentiel n° 002/01 du 05/02/2025 a augmenté les prestations de pension et de risques professionnels versées par la RSSB. Le coût global d'une paie, combinant ces cotisations avec la PAYE (Pay As You Earn), est détaillé dans Salaires, salaire minimum et paie.

Qui doit être couvert

L'article 4 de la loi n° 05/2015 applique le régime de pension obligatoire à **tous les salariés régis par la loi sur le travail, quelle que soit leur nationalité**, le type ou la durée de leur contrat ou le montant de leur salaire ; aux agents publics et aux personnes nommées à des fonctions politiques ; et aux salariés des organisations internationales, des organisations non gouvernementales nationales et internationales, des organisations confessionnelles et des ambassades accréditées au Rwanda. Il n'existe aucune exemption pour les expatriés, le personnel à temps partiel, le personnel à durée déterminée ou le personnel très bien rémunéré.

L'article 4 traite des détachements dans les deux sens. Les salariés d'une entreprise opérant au Rwanda détachés pour travailler pour la même entreprise dans un autre pays restent affiliés au régime rwandais si le détachement ne dépasse pas **douze mois**. Les salariés d'une entreprise opérant à l'étranger détachés auprès de la même entreprise au Rwanda restent affiliés au régime de leur pays d'origine si le détachement ne dépasse pas douze mois. Les deux règles s'appliquent sous réserve des conventions internationales ratifiées par le Rwanda. Un salarié détaché au Rwanda pour plus de douze mois, ou employé par une autre entité du groupe au Rwanda, devrait être immatriculé à la RSSB. En vertu de l'article 5, un ancien affilié peut continuer à cotiser volontairement, et les travailleurs indépendants de 50 ans au plus peuvent adhérer au régime obligatoire sur demande.

L'immatriculation et le cycle mensuel

En vertu de l'article 6 de la loi n° 05/2015, l'employeur doit s'immatriculer à la RSSB dans les **sept jours ouvrables** suivant l'embauche de son premier salarié, et doit immatriculer chaque nouveau salarié dans les sept jours ouvrables suivant la date d'embauche. La loi n° 049/2024 a reformulé la même obligation pour le régime de maternité : l'employeur s'immatricule dans les sept jours suivant l'embauche du premier salarié, et immatricule un nouveau salarié qui n'a pas de numéro d'immatriculation dans les sept jours ouvrables. En pratique, une nouvelle société s'immatricule une fois à la RSSB en tant qu'employeur, reçoit un numéro d'employeur et ajoute chaque salarié au fur et à mesure des embauches.

L'employeur perçoit à la fois sa propre part et celle du salarié, en retenant la part du salarié sur le salaire au moment du paiement ; le salarié ne peut s'opposer à la retenue, et tout contrat contraire à ces règles est nul (article 9). L'employeur qui omet de retenir lors du dernier paiement ne peut retenir l'arriéré sur un salaire ultérieur. Lorsqu'un salarié travaille pour deux employeurs ou plus, chacun retient au prorata du salaire qu'il verse. Les cotisations sont **déclarées mensuellement**, avec une liste des salariés et de leur rémunération, et **versées mensuellement**, dans chaque cas au plus tard le 15 du mois suivant celui auquel elles se rapportent (articles 10 et 11).

Le taux de pension : 12 % aujourd'hui, en hausse chaque mois de janvier de 2027 jusqu'à 20 % en 2030

L'article 8 de la loi n° 05/2015 prévoit que l'employeur et le salarié cotisent **à parts égales** au régime de pension et que le taux est fixé par arrêté présidentiel. Jusqu'à la fin de 2024, le taux était de 6 %, soit 3 % chacun, en vertu de l'arrêté présidentiel n° 009/01 du 10/05/2016, que l'arrêté de 2024 a abrogé. L'**arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024**, publié le 13 décembre 2024, l'a doublé à 12 % à compter du 1er janvier 2025, l'a maintenu à 12 % pour 2026, et a prévu une hausse de deux points chaque 1er janvier à partir de 2027 jusqu'à atteindre 20 % en 2030. L'article 2 de l'arrêté permet de revoir le taux sur la base d'une étude actuarielle : les paliers ultérieurs ne sont donc pas assurés de rester inchangés. L'article 8 de la loi permet aussi un taux différencié pour les catégories de salariés exposés à des conditions de travail particulièrement pénibles.

Chaque palier ajoute un point de pourcentage à la part de l'employeur et à celle du salarié. Le budget d'un employeur pour 2027 devrait prévoir 7 % de l'assiette de la pension comme coût propre, et une baisse du salaire net du salarié d'un point de l'assiette, sauf augmentation du salaire brut. Les contrats qui promettent un salaire net fixe laissent l'employeur absorber la totalité de la hausse.

Calendrier des cotisations de pension obligatoires (arrêté présidentiel n° 086/01, article 1)

À compter du	Taux total	Part de l'employeur	Part du salarié
Jusqu'au 31 décembre 2024	6 %	3 %	3 %
1er janvier 2025 (taux en vigueur au 10 octobre 2026)	12 %	6 %	6 %
1er janvier 2027	14 %	7 %	7 %
1er janvier 2028	16 %	8 %	8 %
1er janvier 2029	18 %	9 %	9 %
1er janvier 2030	20 %	10 %	10 %

L'assiette de cotisation après l'arrêté de 2024

L'article 7 de la loi n° 05/2015 assoit la cotisation de pension sur le **salaire brut**, composé du salaire de base, des indemnités, primes et autres avantages accessoires, ainsi que de la valeur des avantages en nature. Les indemnités à caractère de remboursement et les prestations de retraite en sont exclues. L'**arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024**, qui a remplacé l'arrêté ministériel n° 002/16/10/TC du 19/04/2016, énumère les indemnités compensatoires exclues : frais de mission, frais de communication, allocations familiales, frais médicaux exposés, indemnités de vie chère, indemnités de représentation, indemnités de santé et de sécurité au travail, indemnités d'outillage, frais de repas et toute autre indemnité pouvant être considérée comme telle. L'indemnité de transport, que les employeurs traitaient souvent comme exclue, ne figure pas sur la liste, et la RSSB a confirmé qu'elle fait désormais partie de l'assiette, l'alignant sur l'assiette utilisée par la RRA pour la PAYE.

L'article 2 de l'arrêté de 2024 définit les avantages en nature soumis à cotisation comme les biens ou services fournis gratuitement ou à des conditions avantageuses pour l'usage personnel du salarié, cite le logement comme principal exemple, et les évalue à leur **valeur d'acquisition** ; les cotisations sur un avantage en nature sont retenues le mois au cours duquel le bien est fourni ou le service acquis. Cela diffère de la PAYE, qui évalue le logement à 20 % du revenu d'emploi en espèces : une maison louée par la société peut donc entrer dans l'assiette de la pension pour la totalité du loyer tout en étant imposée à la valeur de 20 %, ou comme des espèces si l'employeur paie directement le loyer. Les logiciels de paie devraient rattacher chaque élément de rémunération séparément à l'assiette de la PAYE et à celle de la pension.

Les pénalités, le recouvrement et pourquoi les arriérés ne se prescrivent jamais

L'employeur qui ne déclare pas ou ne paie pas les cotisations de pension à l'échéance encourt une pénalité administrative de **1,5 % par mois de retard** sur les cotisations non déclarées ou non payées, non cumulative, calculée du lendemain de l'échéance à la date de déclaration ou de paiement, toute fraction de mois comptant comme un mois entier (article 12). La pénalité est payée avec la cotisation. L'employeur qui ne paie pas reste redevable des cotisations et des pénalités **sans rien retenir sur le salaire du salarié**, et l'obligation de payer les cotisations n'est soumise à aucune prescription légale (article 11). La loi n° 05/2015 prévoit aussi la réduction ou la remise des pénalités et le recouvrement forcé (articles 13 et 14).

Les arriérés de pension n'étant jamais prescrits, les cotisations impayées, y compris celles sur des indemnités traitées à tort comme exclues, sont un point classique de l'audit préalable d'une cible rwandaise (L'audit préalable au Rwanda). Pour la cotisation d'assurance maladie à base communautaire, l'article 13 de l'arrêté du Premier ministre n° 001/03 impose des intérêts simples de 2 % par mois sur les paiements tardifs, là encore les fractions de mois comptant comme des mois entiers, l'article 14 ajoute une amende administrative de 200 % des cotisations qu'un contrôle révèle comme insuffisamment payées, en plus du montant impayé, et l'article 15 permet un recours écrit devant le conseil d'administration de la RSSB dans les 30 jours suivant la notification d'une décision, le recours étant réputé accueilli si le conseil ne répond pas dans les 30 jours.

Les prestations de congé de maternité et les risques professionnels

La loi n° 003/2016 portant création et organisation du régime des prestations de congé de maternité fixe une cotisation de **0,6 % du salaire**, soit 0,3 % à la charge de l'employeur et 0,3 % à la charge du salarié, versée au plus tard le 15 du mois suivant. L'employeur défaillant paie les cotisations sans les retenir sur le salarié. En contrepartie, la RSSB rembourse huit des quatorze semaines du congé de maternité et finance tout mois supplémentaire pour complications attestées, comme l'explique Durée du travail, congés et jours fériés ; le remboursement est calculé sur le salaire déclaré, de sorte qu'une sous-déclaration coûte à l'employeur au moment de la demande.

Le régime des **risques professionnels** est financé par une cotisation de 2 % du salaire payée par l'employeur seul, sans part salariale, selon les règles publiées par la RSSB ; l'instrument juridique fixant le taux n'a pas été identifié dans les textes officiels examinés pour ce guide. La RSSB indique qu'elle

verse une indemnité journalière de 75 % du gain journalier moyen des trois mois précédents pendant l'incapacité temporaire, pendant 180 jours au plus, et une rente d'incapacité permanente de 85 % du gain mensuel moyen ; l'arrêté présidentiel n° 002/01 du 05/02/2025 a augmenté ces prestations. L'article 82 de la loi sur le travail impose à l'employeur de déclarer un accident du travail, une maladie professionnelle ou un décès à la RSSB et à l'inspection du travail du ressort, et la procédure de la RSSB utilise un formulaire de déclaration d'accident rempli par l'employeur. Un salarié ne peut être licencié en raison d'un accident du travail, sauf si un médecin agréé atteste qu'il est inapte à reprendre son poste (article 19).

La couverture santé : le prélèvement d'assurance maladie à base communautaire, la RAMA et l'assurance privée

Tout salarié d'un organe de l'État ou du secteur privé cotise à hauteur de **0,5 % du salaire net** au régime d'assurance maladie à base communautaire (CBHI). L'employeur retient la cotisation, la déclare mensuellement avec une liste des salariés et de leur rémunération, et la verse au plus tard le 15 du mois suivant (article 5 de l'arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026, publié le 23 février 2026, qui a abrogé l'arrêté du Premier ministre n° 105/03 du 30/09/2020). L'arrêté ne définit pas le salaire net : les employeurs devraient donc suivre le calcul de la RSSB. Le même arrêté impose des contributions distinctes aux assureurs maladie, aux assureurs automobiles, aux banques, aux sociétés de télécommunications et aux négociants en produits pétroliers, calculées sur leurs primes, leurs bénéfices ou leurs ventes.

Le régime médical **RAMA** est obligatoire pour les agents publics. Selon le livret du régime publié par la RSSB en 2018, les cotisations sont de 7,5 % à la charge de l'employeur et de 7,5 % à la charge du salarié sur le salaire de base, et un employeur privé d'au moins sept salariés peut y adhérer avec l'accord de la RSSB ; les règles médicales de la RSSB sont en cours de révision depuis 2025. Il n'existe pas d'obligation générale pour un employeur privé de fournir une assurance maladie à son personnel, contrairement à l'impression que donne la FAQ Be Rwanda Wise sur les cotisations ; la couverture médicale privée, lorsqu'elle est proposée, est un avantage contractuel dont le coût peut constituer un avantage imposable et faire partie de l'assiette de la pension. Ejo Heza, le régime volontaire d'épargne à long terme de la RSSB, est ouvert aux étrangers résidents comme aux Rwandais, et la loi n° 05/2015 permet aussi des régimes de pension complémentaires professionnels et personnels à titre volontaire.

Les cotisations qu'un employeur verse à la RSSB ou par son intermédiaire en 2026

Régime	Taux	Assiette	Qui paie	Délai	Source
Pension	12 % (14 % à compter du 1er janvier 2027)	Rémunération brute, avantages en nature compris, moins les indemnités compensatoires	Employeur 6 %, salarié 6 %	Le 15 du mois suivant	Loi n° 05/2015, art. 7 à 11 ; AP n° 086/01

Régime	Taux	Assiette	Qui paie	Délai	Source
Prestations de congé de maternité	0,6 %	Salaire	Employeur 0,3 %, salarié 0,3 %	Le 15 du mois suivant	Loi n° 003/2016
Risques professionnels	2 %	Salaire	Employeur seul	Avec la déclaration mensuelle	Règles du régime de la RSSB
Assurance maladie à base communautaire	0,5 %	Salaire net du salarié	Salarié, retenue par l'employeur	Le 15 du mois suivant	APM n° 001/03, art. 5
Régime médical RAMA	15 % (7,5 % + 7,5 %)	Salaire de base	Employeur et salarié	Mensuellement	Livret de la RSSB (2018) ; obligatoire pour les seuls agents publics
Ejo Heza	Volontaire	Selon le choix de l'épargnant	Épargnant	Flexible	RSSB

GUIDE DE DÉCISION

Cette personne doit-elle être immatriculée à la RSSB ?

Un guide de décision pour les régimes obligatoires de pension, de maternité et de risques professionnels. Il reflète l'article 4 de la loi n° 05/2015 et devrait être vérifié au regard de toute convention de sécurité sociale applicable.

Q1 **La personne travaille-t-elle pour vous en vertu d'un contrat de travail régi par la loi rwandaise sur le travail, quels que soient sa nationalité, la durée de l'engagement ou sa rémunération ?**

Oui Passez à la question 2.

Non Un prestataire indépendant n'est pas immatriculé par vous ; un travailleur indépendant de moins de 50 ans peut demander à adhérer volontairement (article 5).

Q2 **La personne est-elle salariée d'une entreprise étrangère détachée auprès de la même entreprise au Rwanda ?**

Oui Passez à la question 3.

Non Immatriculez-la à la RSSB dans les sept jours ouvrables suivant l'embauche.

Q3 **Le détachement au Rwanda durera-t-il douze mois au plus ?**

Oui Le salarié peut rester affilié au régime de pension de son pays d'origine ; conservez la preuve de l'affiliation à ce régime et les conditions du détachement.

Non Immatriculez-le à la RSSB, sauf disposition contraire d'un traité ratifié par le Rwanda.

Immatriculer un nouvel employeur et effectuer le premier mois RSSB

1. **S'immatriculer comme employeur**
   Immatriculez-vous à la RSSB dans les sept jours ouvrables suivant l'embauche du premier salarié, au moyen du formulaire prescrit par la RSSB ou de son service en ligne, et obtenez le numéro d'employeur.

2. **Immatriculer chaque salarié**
   Immatriculez chaque nouveau salarié qui n'a pas de numéro RSSB dans les sept jours ouvrables suivant la date de début ; enregistrez les numéros existants des salariés qui en ont déjà un.

3. **Classer les éléments de rémunération**
   Classez chaque indemnité au regard de la liste des exclusions de l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC ; incluez l'indemnité de transport et le logement en nature à sa valeur d'acquisition.

4. **Retenir au moment du paiement**
   Retenez sur chaque paiement de salaire les cotisations du salarié de 6 % pour la pension, 0,3 % pour la maternité et 0,5 % pour la santé ; les arriérés ne peuvent être retenus ultérieurement.

5. **Déclarer et payer au plus tard le 15**
   Déposez la déclaration mensuelle avec la liste des salariés et de leur rémunération, et payez toutes les cotisations au plus tard le 15 du mois suivant.

6. **Mettre à jour pour le 1er janvier 2027**
   Passez le taux de pension à 7 % + 7 % pour la paie relative à janvier 2027 et aux mois suivants.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Une équipe de dix personnes : le palier de pension de 2027 et un paiement tardif

Une société verse à dix salariés un total mensuel de 8 000 000 RWF : salaires de base de 7 000 000 RWF, indemnités de transport de 600 000 RWF et indemnités de mission de 400 000 RWF. Chiffres donnés à titre d'illustration ; par simplicité, la même assiette est utilisée pour les cotisations de maternité et de risques professionnels.

Assiette de la pension	8 000 000 RWF − 400 000 RWF d'indemnités de mission (exclues) = 7 600 000 RWF ; l'indemnité de transport reste dans l'assiette.

Pension, 2026	12 % × 7 600 000 RWF = 912 000 RWF par mois : 456 000 RWF à la charge de l'employeur, 456 000 RWF retenus sur le personnel.
Pension, à partir de janvier 2027	14 % × 7 600 000 RWF = 1 064 000 RWF par mois : 532 000 RWF de chaque côté, soit 76 000 RWF de plus par mois pour l'employeur.
Effet du changement concernant le transport	À 14 %, l'inclusion de 600 000 RWF d'indemnité de transport ajoute 84 000 RWF de cotisations par mois qui n'auraient pas été dues sous l'arrêté de 2016.
Maternité et risques professionnels	0,6 % × 7 600 000 RWF = 45 600 RWF (22 800 RWF de chaque côté) ; 2 % × 7 600 000 RWF = 152 000 RWF, à la charge de l'employeur seul.
Retard de paiement	La pension de mars 2027, de 1 064 000 RWF, due au plus tard le 15 avril 2027, est payée le 20 juin 2027 : deux mois et cinq jours de retard, comptés comme trois mois ; pénalité de 3 × 1,5 % = 4,5 % × 1 064 000 RWF = 47 880 RWF.
Qui la supporte	L'employeur paie la pénalité et ne peut la récupérer sur le personnel, pas plus que toute part salariale non retenue.

Si la société avait traité le transport comme exclu depuis décembre 2024, l'insuffisance serait due avec pénalités et ne serait jamais prescrite.

Les éléments de rémunération et leur traitement devraient être confirmés auprès de la RSSB lorsqu'une indemnité ne relève pas clairement de la liste des exclusions.

Les questions des investisseurs

Les salariés étrangers doivent-ils être immatriculés à la RSSB ?

Oui. L'article 4 de la loi n° 05/2015 applique le régime de pension obligatoire à tous les salariés régis par la loi sur le travail, quelle que soit leur nationalité. La seule exception générale est le détachement d'une entreprise étrangère auprès de la même entreprise au Rwanda pour douze mois au plus, le salarié pouvant alors rester affilié au régime de son pays d'origine, sous réserve de tout traité ratifié par le Rwanda.

Quel est le taux de pension RSSB en 2026 et 2027 ?

Douze pour cent de l'assiette de cotisation en 2026, répartis à parts égales à raison de 6 % chacun, et 14 % à compter du 1er janvier 2027, à raison de 7 % chacun, en vertu de l'arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024. Le taux augmente ensuite de deux points chaque mois de janvier jusqu'à 20 % en 2030, bien que l'arrêté permette une révision pour des motifs actuariels.

L'indemnité de transport est-elle soumise aux cotisations de pension ?

Oui, depuis que l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024 a remplacé la liste de 2016 des indemnités exclues. La nouvelle liste exclut les indemnités de mission, de communication, familiales, médicales, de vie chère, de représentation, de sécurité, d'outillage et de repas, mais pas le transport. La RSSB a confirmé que l'indemnité de transport fait désormais partie de l'assiette, conformément à l'assiette de la PAYE.

Que se passe-t-il si nous payons les cotisations RSSB en retard ?

Une pénalité de 1,5 % des cotisations impayées par mois de retard, toute fraction de mois comptant comme un mois entier, en vertu de l'article 12 de la loi n° 05/2015. L'employeur supporte les cotisations et les pénalités sans les retenir sur le personnel, et l'obligation n'est jamais prescrite. Les cotisations d'assurance maladie tardives portent intérêt à 2 % par mois.

Un employeur privé doit-il fournir une assurance maladie au Rwanda ?

Pas en règle générale. Les salariés cotisent 0,5 % de leur salaire net au régime d'assurance maladie à base communautaire par la paie. Le régime RAMA est obligatoire pour les agents publics, et les règles de la RSSB ont permis aux employeurs privés d'au moins sept salariés d'y adhérer avec son accord. L'assurance maladie privée est un avantage contractuel.

Que couvre la cotisation de risques professionnels de 2 % ?

Les accidents du travail et les maladies professionnelles. La RSSB indique qu'elle verse 75 % du gain journalier moyen pendant l'incapacité temporaire, pendant 180 jours au plus, et une rente de 85 % en cas d'incapacité permanente, plus les frais médicaux. L'employeur paie la totalité des 2 %. S'il n'a pas cotisé, l'article 19 de la loi sur le travail lui impose de verser lui-même les prestations équivalentes.

PERSPECTIVES 2027

- Le 1er janvier 2027, le taux de pension passe de 12 % à 14 % en vertu de l'arrêté présidentiel n° 086/01, puis à 16 % le 1er janvier 2028 ; l'arrêté permet de revoir le calendrier sur avis actuariel.
- Le gouvernement s'est fixé pour objectif le quatrième trimestre 2026 pour de nouvelles lois sur la pension, la maternité et la couverture médicale ou des risques professionnels, notamment la couverture des travailleurs informels et la révision de la règle limitant l'adhésion des employeurs privés à la RAMA à ceux qui ont au moins sept salariés.
- L'arrêté ministériel n° 005/26/10/TC du 29/06/2026 déterminant les modalités d'octroi des prestations du régime d'épargne à long terme (Ejo Heza) (Journal officiel du 30 juin 2026) et l'arrêté présidentiel n° 002/01 du 05/02/2025 sur l'augmentation des prestations figurent sur le portail juridique, mais leurs textes n'ont pas été examinés pour ce guide ; vérifiez-les avant de conseiller le personnel sur le niveau des prestations.
- L'arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026 est récent ; à surveiller pour des indications de la RSSB sur la définition du salaire net pour la cotisation d'assurance maladie de 0,5 %.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Contribution	*Umusanzu*	*Cotisation*	Le montant versé par l'employeur et le salarié à un régime de sécurité sociale.
Contribution base	*Ishingiro ry'umusanzu*	*Assiette de cotisation*	La rémunération brute, avantages en nature compris, moins les indemnités à caractère de remboursement (article 7 de la loi n° 05/2015).
Contribution rate	*Ingano y'umusanzu*	*Taux de cotisation*	Le pourcentage de l'assiette, 12 % en 2026 pour la pension, fixé par arrêté présidentiel.
Mandatory pension scheme	*Ubwiteganyirize bwa pansiyo butegetswe*	*Régime de pension obligatoire*	Le régime obligatoire géré par la RSSB pour tous les salariés.
Benefits in kind	*Ibyo umukozi agenerwa bitari amafaranga*	*Avantages en nature*	Les biens ou services fournis au salarié gratuitement ou à des conditions avantageuses, comme le logement.
Compensatory allowances	*Amafaranga asubizwa umukozi*	*Indemnités à caractère compensatoire*	Les indemnités à caractère de remboursement exclues de l'assiette de la pension par l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC.
Maternity leave benefits scheme	—	*Régime des prestations de congé de maternité*	Le régime de la RSSB financé par 0,6 % du salaire qui rembourse huit semaines de rémunération de maternité.
Occupational accident or disease	*Impanuka cyangwa indwara bikomoka ku murimo*	*Accident de travail ou maladie professionnelle*	Les risques couverts par la cotisation de risques professionnels de 2 % payée par l'employeur.
Community-based health insurance	*Ubwisungane mu kwivuza*	*Mutuelle de santé*	Le régime national de santé auquel les salariés cotisent à hauteur de 0,5 % du salaire net.
Registration	*Ukwiyandikisha*	*Enregistrement*	L'immatriculation de l'employeur et de chaque salarié à la RSSB dans les sept jours ouvrables (article 6).

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les cotisations RSSB ne dépendent pas de la nationalité de l'employeur ou du salarié : une société à capitaux étrangers paie les mêmes taux sur la même assiette qu'une société rwandaise, et un salarié étranger cotise comme un collègue rwandais. Les différences ne tiennent qu'à la mobilité. Le salarié d'une entreprise étrangère détaché auprès de la même entreprise au Rwanda pour douze mois au plus peut rester affilié au régime de son pays d'origine en vertu de l'article 4 de la loi n° 05/2015, et la même règle maintient à la RSSB un salarié rwandais détaché à l'étranger. Au-delà de douze mois, ou lorsque le salarié est recruté par l'entité rwandaise, l'immatriculation à la RSSB est obligatoire, sauf disposition contraire d'un traité ratifié par le Rwanda. Les cotisations versées par un salarié étranger qui quitte ensuite le Rwanda relèvent des règles de prestations de la RSSB, qui devraient être expliquées aux expatriés lors de leur recrutement. Ejo Heza est ouvert aux étrangers résidents.

POINTS DE VIGILANCE

- Manquer le délai d'immatriculation de sept jours ouvrables pour l'employeur et pour chaque nouvelle recrue.
- Continuer d'exclure l'indemnité de transport de l'assiette de la pension après l'arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024.
- Des logiciels de paie non passés à 7 % + 7 % pour la paie de janvier 2027, et des contrats à salaire net fixe qui font supporter à l'employeur la hausse de la part salariale.
- Supposer que les expatriés sont exemptés ; seuls les détachements de douze mois au plus au sein de la même entreprise restent rattachés au régime du pays d'origine.
- Omettre de retenir la part du salarié lors du paiement du salaire : l'employeur ne peut la récupérer ultérieurement et la paie lui-même, avec les pénalités.
- Considérer les anciens arriérés RSSB comme prescrits ; les obligations de cotisation de pension ne sont jamais prescrites.

SOURCES OFFICIELLES

- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : loi n° 05/2015 du 30/03/2015 ; arrêté présidentiel n° 086/01 du 12/12/2024 ; arrêté ministériel n° 008/24/10/TC du 03/12/2024 ; arrêté du Premier ministre n° 001/03 du 16/02/2026 — https://www.amategeko.gov.rw
- Office rwandais de sécurité sociale : FAQ sur la réforme des pensions — https://www.rssb.rw/
- Office rwandais de sécurité sociale : les réformes des pensions et le secteur privé (28 novembre 2024) — https://www.rssb.rw/
- Office rwandais de sécurité sociale : régime des risques professionnels — https://www.rssb.rw/
- Office rwandais de sécurité sociale : Ejo Heza — https://www.rssb.rw/

Permis de travail et permis de séjour au Rwanda : la loi sur l'immigration et son arrêté de 2019, la liste des professions en demande et le test du marché du travail, les catégories de permis et leurs frais, les permis d'investisseur et de personne à charge, la procédure IremboGov, la résidence permanente, les obligations de l'employeur et les amendes pour demandes tardives et emploi illégal

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Un étranger qui travaille, exploite une entreprise ou investit au Rwanda a besoin d'un permis de séjour temporaire de la bonne catégorie délivré par la Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE) en vertu de la loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda et de l'arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019, et doit présenter sa demande dans les 15 jours ouvrables suivant son entrée, la signature du contrat au Rwanda ou l'immatriculation de l'entreprise (article 14 de l'arrêté).
- En vertu des articles 40 à 45 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023, un poste qui ne figure pas sur la liste des professions en demande (annexe 3) ne peut être confié à un étranger qu'après un test du marché du travail : une offre publiée sur le portail de l'emploi du Rwanda pendant au moins deux semaines et ouverte aux seuls Rwandais, un rapport à la DGIE, et un plan de transfert des compétences de l'étranger au personnel rwandais.
- Les permis de travail courants coûtent 150 000 RWF (H1 travailleur qualifié figurant sur la liste des professions en demande, valable 3 ans ; H2 travailleur parrainé par un employeur, valable 2 ans ; Q1 mutation intragroupe, jusqu'à 1 an), un permis Q2 pour un missionnaire récurrent coûte 250 000 RWF et un permis de catégorie R pour un contrat de 90 jours ou moins coûte 50 000 RWF (annexes II et IV de l'arrêté ministériel n° 06/01).
- Un investisseur enregistré d'au moins 250 000 USD peut recruter trois salariés étrangers sans prouver une pénurie de compétences, et un siège ou bureau régional à forte intensité de talents peut recruter le personnel étranger dont il a besoin si au moins 30 % de son personnel cadre est rwandais (annexes XXI et XXII de la loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements).
- L'employeur doit s'assurer que chaque salarié étranger détient le bon permis et doit informer la DGIE par écrit à la fin du contrat (article 33 de la loi n° 57/2018) ; les manquements aux obligations de l'employeur entraînent une amende administrative de 200 000 RWF à 500 000 RWF, triplée pour une personne morale (article 62 de l'arrêté), et l'emploi illégal d'un étranger est une infraction pénale (article 46 de la loi).

Le cadre juridique et qui a besoin d'un permis

Le droit rwandais de l'immigration repose sur la **loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda** et sur son **arrêté ministériel d'application n° 06/01 du 29/05/2019 relatif à l'immigration et à l'émigration**, publié au Journal officiel du 30 mai 2019. L'article 8 de la loi divise les visas en visas d'entrée, de transit et de tourisme et les permis de séjour en permis de séjour temporaires et permanents, et renvoie les catégories à l'arrêté : l'annexe I énumère les catégories de visas de visiteur, l'annexe II les catégories de permis de séjour temporaire et l'annexe IV les frais. Les permis sont délivrés par la **Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE)**, qui décide aussi si un employeur peut recruter un étranger après le test du marché du travail décrit ci-dessous. L'Office rwandais de développement (RDB) facilite l'obtention des visas et permis de travail pour les investisseurs enregistrés en vertu de l'article 14 de la loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements (le Code des investissements), mais ne les délivre pas.

Le Rwanda n'a pas de document distinct de « permis de travail ». Un étranger qui va travailler, créer une entreprise, investir ou exercer une autre activité au Rwanda au-delà d'une courte visite a besoin d'un **permis de séjour temporaire** dans la catégorie qui autorise cette activité : l'article 18 de l'arrêté permet

à son titulaire de « travailler, créer une entreprise, investir ou exercer toute autre activité autorisée par son permis », avec entrées multiples, et une carte d'identité de résident est délivrée pour la même durée de validité (article 23). Aucun visa de visiteur n'autorise à travailler (Visas et entrée sur le territoire). Le titulaire qui change d'activité sans en informer la DGIE devient un étranger en situation irrégulière au sens de l'article 13 de la loi, et l'article 10 permet à la DGIE d'annuler un permis utilisé hors de son objet, ce qui annule aussi les permis des personnes à sa charge.

Les protections de la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda (la loi sur le travail) s'appliquent aux salariés étrangers de la même manière qu'aux Rwandais, sauf disposition contraire d'un traité, et un salarié étranger doit avoir un contrat de travail **écrit** (article 12). Les salariés étrangers sont aussi immatriculés à l'Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) et imposés au titre de la PAYE comme le personnel rwandais (Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB ; L'impôt sur le revenu des personnes physiques, la PAYE et les expatriés). La FAQ 51 résume la règle de base.

La liste des professions en demande et le test du marché du travail

Depuis août 2023, la porte d'entrée pour recruter un étranger est le chapitre V de l'**arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023** relatif à la santé et à la sécurité au travail, aux organisations de salariés et d'employeurs, à l'emploi des enfants, à l'emploi d'un étranger et aux congés, pris par le ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA). En vertu de l'article 40, l'employeur doit d'abord vérifier si le poste figure sur la **liste des professions en demande** (ODL), que l'article 41 établit à l'annexe 3 de l'arrêté et classe selon les normes rwandaises de classification des emplois ; elle comprend notamment des professions de direction, scientifiques, d'ingénierie et techniques. L'employeur doit aussi vérifier que l'étranger remplit les conditions du poste, respecter les règles relatives au permis de séjour et, lorsque la profession a un organe de régulation au Rwanda, ne recruter qu'un étranger dont cet organe reconnaît la licence. La page web de la DGIE consacrée à l'ODL renvoie encore à la liste de l'arrêté abrogé de 2022 ; la liste qui fait foi est l'annexe 3 de l'arrêté de 2023.

Si le poste ne figure pas sur l'ODL, l'employeur doit procéder à un **test du marché du travail**, que l'arrêté définit comme la procédure par laquelle un employeur recherche un Rwandais qualifié avant de recourir à un salarié étranger. L'article 42 impose de publier l'offre sur le portail de l'emploi du Rwanda pendant au moins deux semaines, les candidatures étant ouvertes aux seuls Rwandais. Si aucun candidat ne remplit les conditions, l'employeur consigne le nom des candidats ; si des candidats ont passé un examen et qu'aucun n'a réussi, le rapport doit contenir le nom des candidats, le nom de ceux qui ont passé l'examen, les questions, le barème de notation et les copies. En vertu de l'article 43, l'employeur adresse à la DGIE le rapport écrit et une demande d'autorisation ; la DGIE l'examine avec l'organe chargé du développement des compétences et répond dans les 15 jours ouvrables. L'employeur peut alors recruter l'étranger sur recommandation de la DGIE (article 44).

L'article 45 ajoute une troisième condition facile à oublier : avec la demande, l'employeur doit présenter un **plan de transfert des compétences du salarié étranger** au personnel rwandais et son plan de mise en œuvre. L'article 50 exige que le contrat du salarié étranger indique sa responsabilité de renforcer les capacités de ses collègues rwandais, et l'article 49 oblige l'employeur à n'employer l'étranger qu'au poste pour lequel le permis a été délivré et à fournir aux organes de suivi des informations sur le

personnel étranger. Des résumés plus anciens, y compris certaines FAQ destinées aux investisseurs, présentent la localisation comme relevant des seuls régimes d'incitation ; depuis 2023, c'est une condition de tout recrutement étranger hors liste.

Les voies qui dispensent du test : traités, intérêt public, détachements et Code des investissements

L'arrêté prévoit trois autres voies. En vertu de l'article 46, un employeur peut engager un étranger pour un poste énuméré dans un accord ratifié ou signé par le Rwanda, après avoir vérifié que le poste figure dans l'accord et que l'étranger en remplit les conditions. En vertu de l'article 47, la DGIE peut, dans l'intérêt public, autoriser l'emploi d'un étranger qualifié. En vertu de l'article 48, un salarié étranger détaché ou muté par une société commerciale multinationale ou une organisation internationale peut travailler au Rwanda si le poste figure sur l'ODL, sur la liste des professions d'un accord de libre circulation des travailleurs ou d'un autre accord signé par le Rwanda, est un poste pour lequel l'employeur n'a pas trouvé de Rwandais qualifié, ou est justifié par l'intérêt public.

Le Code des investissements ajoute deux facilités légales pour les investisseurs enregistrés. En vertu de l'annexe XXII, un investisseur enregistré qui investit au moins **250 000 USD** peut recruter **trois salariés étrangers** sans démontrer que les compétences font défaut sur le marché du travail rwandais. En vertu de l'annexe XXI, une société qui établit son siège ou son bureau régional au Rwanda et qui est à forte intensité de talents peut recruter le personnel étranger de direction, cadre et technique dont elle a besoin, à condition qu'au moins **30 %** de son personnel cadre soit rwandais (FAQ 52 ; Les incitations à l'investissement). Ces facilités suppriment la nécessité de prouver une pénurie ; elles ne suppriment pas la nécessité d'un permis de séjour, et la lettre de facilitation du RDB devrait accompagner la demande. La condition de 30 % relève du régime des sièges ; ce n'est pas un quota général d'embauche locale.

Catégories de permis de séjour temporaire utilisées par les entreprises (arrêté ministériel n° 06/01, annexes II et IV)

Catégorie	Pour	Frais (RWF)	Validité selon l'arrêté
H1	Travailleur qualifié dont la profession figure sur l'ODL et qui possède les qualifications ou l'expérience requises	150 000	3 ans, renouvelable
H2	Travailleur parrainé par un employeur, possédant les qualifications ou l'expérience requises	150 000	2 ans
H3	Journaliste accrédité ou représentant de médias étrangers	150 000	2 ans
H4	Travailleur semi-qualifié ou artisan d'un pays de la région	50 000	Non indiquée dans l'annexe

Catégorie	Pour	Frais (RWF)	Validité selon l'arrêté
H5 / H6 / H7	Personnel d'organisations internationales ou régionales / salarié relevant d'un accord spécial ou de réciprocité / chercheur indépendant	150 000 / selon la réciprocité / 150 000	Non indiquée dans l'annexe
Q1	Affectation par une société d'origine auprès de sa filiale rwandaise pour une durée déterminée ; aussi le personnel du bureau international ou régional d'une multinationale au Rwanda	150 000	Jusqu'à 1 an, renouvelable
Q2	Personne résidant à l'étranger qui se rend régulièrement au Rwanda pour de courtes périodes dans le cadre d'une mission permanente déterminée	250 000	1 an
R	Contrat de travail de 90 jours ou moins, ou travailleur en attente d'un permis de séjour	50 000	Durée du contrat
Catégories d'investisseur et de travailleur indépendant (A, B, F, G, O, W, X, Z)	Investisseur (1), entrepreneur (2) ou demandeur récurrent (3) selon le secteur : mines, agriculture, industrie manufacturière, commerce, hébergement, informatique, transport, autres	150 000 (1 et 2) ; 250 000 (3) ; 300 000 (B3)	2 ans ; 5 ans après deux permis antérieurs dans la catégorie
M2	Personne à charge d'un résident temporaire	La moitié des frais du titulaire principal	Identique à celle du permis du titulaire principal

Les permis d'investisseur, d'entrepreneur et de personne à charge

Un actionnaire ou fondateur étranger qui vivra au Rwanda et dirigera l'entreprise n'a pas besoin d'un permis de travail salarié ; il demande un permis d'investisseur ou de travailleur indépendant dans la catégorie sectorielle correspondant à l'activité : A pour les mines, B pour l'agriculture, F pour l'industrie manufacturière, G pour le commerce, O pour l'hébergement, W pour les technologies de l'information, X pour le transport et Z pour les autres activités, chacune avec la sous-catégorie 1 pour un investisseur, 2 pour un entrepreneur et 3 pour un demandeur récurrent. La page de la DGIE consacrée aux investisseurs d'affaires énumère les documents : le certificat d'investissement de la société lorsqu'elle en a un, le certificat d'immatriculation de l'entreprise, un curriculum vitae et un extrait de casier judiciaire délivré dans les six derniers mois. La DGIE demande aussi aux investisseurs et entrepreneurs de contacter son département de l'inspection de terrain et de l'application de la loi pour organiser une visite des locaux de l'entreprise avant ou pendant la demande : le bureau ou le site devrait donc être en activité au moment du dépôt de la demande (L'enregistrement au RDB et le certificat d'investissement).

Les membres de la famille demandent des permis de catégorie M. M1 est destiné à une personne à charge d'un Rwandais et est valable trois ans ; M2 est destiné à une personne à charge d'un résident temporaire et suit le permis du titulaire principal ; M3 couvre la famille d'un résident permanent. L'arrêté

fixe les frais de M2 et M3 à la moitié de ceux du titulaire principal et traite M1 comme gratuit, tandis que la page de la DGIE consacrée aux personnes à charge indique la moitié des frais pour M1 également : vérifiez donc le montant sur IremboGov avant de payer. L'article 10 de la loi annulant les permis des personnes à charge avec celui du titulaire principal, le statut d'une famille dépend du maintien de l'emploi du titulaire principal : un licenciement ou une démission touche tout le foyer.

Lorsque l'investisseur ne vivra pas au Rwanda mais doit s'y rendre souvent, le visa V9 (200 USD, entrées multiples, valable de deux à dix ans) ou le permis Q2 convient généralement mieux ; tous deux sont examinés dans Visas et entrée sur le territoire.

Délais, validité, renouvellement et changement d'employeur

L'article 14 de l'arrêté fixe le délai de demande à **15 jours ouvrables** : à compter de l'entrée pour un étranger qui a signé à l'étranger un contrat de travail de plus de 90 jours ou qui a immatriculé une entreprise avant son arrivée ; à compter de la signature pour un contrat signé au Rwanda ; et à compter de l'immatriculation de l'entreprise pour un travailleur indépendant qui l'a immatriculée après son arrivée. La page d'information générale de la DGIE présente ce délai comme une période de grâce de 15 jours à compter de l'arrivée pour les primo-demandeurs, après laquelle les pénalités s'appliquent immédiatement. L'article 15 impose à la DGIE de délivrer le permis dans les **10 jours** suivant une demande complète, et les indications publiées par IremboGov indiquent sept jours. Les frais ne sont pas remboursés si une demande est refusée ou retirée.

En vertu de l'article 16, un permis de travailleur ou de travailleur indépendant est valable deux ans, un permis délivré à un étranger présentant un intérêt national particulier jusqu'à trois ans, et un permis délivré à un étranger ayant déjà détenu au moins deux fois un permis de la même catégorie peut l'être pour **cinq ans** après évaluation par la DGIE de sa capacité à gérer l'entreprise et de sa capacité financière. L'article 18 plafonne tout permis temporaire à la durée du contrat de travail : un contrat d'un an produit donc un permis d'un an. L'arrêté présente Q1 comme renouvelable, mais la page de la DGIE consacrée aux permis de travail indique que Q1 n'est renouvelé que dans des circonstances exceptionnelles ; organisez une longue mission comme un recrutement local sous H1 ou H2 plutôt que de compter sur des renouvellements successifs de Q1.

Le titulaire d'un permis peut changer d'employeur pendant la validité du permis mais doit en informer la DGIE par écrit et, lors du renouvellement, produire une lettre de démission ou de licenciement de l'employeur précédent. Après l'expiration, la DGIE accorde une **période de grâce de cinq jours** pour quitter le territoire ou renouveler sans pénalité ; au-delà, les amendes pour retard de l'article 58 s'appliquent et le renouvellement peut être refusé. Les documents comme les diplômes, les extraits de casier judiciaire et les actes de mariage et de naissance doivent faire l'objet d'une traduction officielle en anglais ou en français, et l'extrait de casier judiciaire doit être un original.

Demander un permis de travail sur IremboGov

1. **Fixer la voie avant le voyage du salarié**

   Vérifiez le poste au regard de l'annexe 3 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23. S'il n'y figure pas et qu'aucune facilité du Code des investissements ni aucune voie conventionnelle ne s'applique, publiez pendant deux semaines l'offre réservée aux Rwandais sur le portail de l'emploi du Rwanda et adressez à la DGIE le rapport du test, la demande et le plan de transfert de compétences ; prévoyez 15 jours ouvrables pour la réponse de la DGIE.

2. **Signer un contrat écrit conforme**

   Le contrat doit être écrit (article 12 de la loi sur le travail), contenir les mentions de l'arrêté ministériel n° 007/19.20, indiquer les obligations de renforcement des capacités de l'étranger (article 50 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23) et couvrir au moins la durée du permis demandé.

3. **Constituer le dossier**

   Pour H1 ou H2 : le contrat, les diplômes certifiés, une lettre de l'employeur, un curriculum vitae, un extrait de casier judiciaire de moins de six mois et le passeport. Faites traduire officiellement les documents étrangers en anglais ou en français et numérisez chacun en PDF de 500 Ko au plus.

4. **Déposer la demande en ligne depuis le Rwanda**

   Le demandeur doit se trouver au Rwanda. Sur IremboGov, choisissez Immigration, puis Permits, puis Application for a permit ; saisissez les informations personnelles, la catégorie de permis et les éventuelles personnes à charge, et téléversez les documents dans les 15 jours ouvrables suivant la date de déclenchement prévue à l'article 14 de l'arrêté.

5. **Payer les frais**

   Payez avec le numéro de facture commençant par « 88 » généré par IremboGov. Les citoyens de l'EAC ne paient pas de frais de permis de séjour ; les autres paient le montant de l'annexe IV, par exemple 150 000 RWF pour H1, H2 ou Q1.

6. **Répondre à la DGIE et retirer la carte**

   La DGIE peut demander des documents supplémentaires ou, pour les investisseurs, une inspection de terrain. Une fois la demande approuvée, retirez le permis et la carte d'identité de résident auprès de la DGIE et faites-vous enregistrer au bureau de la DGIE le plus proche, comme l'exige l'article 32 de la loi.

7. **Inscrire à l'agenda le renouvellement et la déclaration de départ**

   Inscrivez à l'agenda la date d'expiration, la période de grâce de cinq jours après l'expiration et la date de fin du contrat ; à la fin du contrat, informez la DGIE par écrit (article 33 de la loi et article 53 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23).

Les obligations de l'employeur, la résidence permanente et les sanctions

L'article 33 de la loi n° 57/2018 oblige l'employeur d'un étranger à s'assurer que chaque salarié étranger détient le permis de séjour approprié, à tenir des registres sur les salariés étrangers actuels et anciens, à informer la DGIE de toute violation de la loi dont il a ou devrait avoir connaissance, et à informer la DGIE de la fin du contrat d'un salarié étranger. Lorsqu'un salarié étranger est trouvé sans les documents l'autorisant à travailler et à séjourner, ou effectuant un travail que son permis ne couvre pas, l'employeur est **présumé avoir connaissance** de l'irrégularité, sauf preuve contraire. Cette présomption fait du suivi des permis une question de conformité relevant du conseil : un permis expiré du personnel d'un prestataire travaillant sur le site de l'employeur peut aussi exposer l'employeur.

Les sanctions sont superposées. L'employeur qui manque à ses obligations au titre de la loi sur l'immigration commet une faute administrative punie d'une amende de 200 000 RWF à 500 000 RWF, **triplée** lorsque l'employeur est une personne morale (article 62 de l'arrêté). L'emploi d'un étranger en violation de la loi est une infraction pénale au sens de l'article 46 de la loi n° 57/2018, punie d'un emprisonnement de 15 jours à 5 mois ou d'une amende de 1 000 000 RWF à 3 000 000 RWF, ou des deux. La fourniture de fausses informations pour obtenir un visa ou un permis est punie d'un emprisonnement de 1 à 3 ans ou d'une amende de 1 000 000 RWF à 2 000 000 RWF, ou des deux (article 45). Le salarié étranger encourt les amendes pour retard du tableau ci-dessous et une éventuelle expulsion.

La résidence permanente est possible en vertu de l'article 20 de l'arrêté dans la catégorie L-1 après dix ans de résidence régulière au total (300 000 RWF), L-2 pour une contribution exceptionnelle ou un intérêt particulier pour le Rwanda (gratuit), L-3 pour les cadres supérieurs d'une organisation ou société multinationale présentant un intérêt particulier (300 000 RWF), et L-5 et L-6 pour les membres de la famille (moitié des frais). Un permis permanent peut être annulé si son titulaire est condamné pour un crime ou séjourne hors du Rwanda pendant plus de trois années consécutives (article 22). Le Code des investissements rend par ailleurs éligibles à la résidence permanente les personnes fortunées, définies à l'article 2(22) comme celles qui investissent au moins 1 000 000 USD dans un projet enregistré d'un secteur prioritaire ou acquièrent un bien haut de gamme d'une valeur d'au moins 500 000 USD, selon des critères que l'annexe XXI renvoie à d'autres lois, la nationalité par acquisition étant possible après cinq ans ; aucune catégorie de la DGIE ni aucun service IremboGov propre à cette voie n'a été identifié : elle devrait donc être poursuivie par l'intermédiaire du RDB.

Amendes pour demande ou renouvellement tardifs (article 58 de l'arrêté ministériel n° 06/01)

Retard ou dépassement de séjour	Amende administrative (RWF)
6 à 15 jours	50 000
16 à 30 jours	70 000
31 jours à 3 mois	100 000
3 à 6 mois	300 000

Retard ou dépassement de séjour	Amende administrative (RWF)
6 à 9 mois	500 000
Plus de 9 mois	1 000 000
Employeur manquant à ses obligations en matière d'immigration	200 000 à 500 000, triplée pour une personne morale (article 62)

GUIDE DE DÉCISION

Quelle voie de permis convient à ce recrutement ?

Un guide de décision pour un employeur au Rwanda qui prévoit d'engager un ressortissant étranger. Répondez dans l'ordre ; le premier résultat atteint est la voie habituelle, que la DGIE confirme lors de la demande.

Q1 **La personne travaillera-t-elle au Rwanda pendant 90 jours ou moins au titre d'un seul contrat ?**

Oui Demandez un permis de catégorie R (50 000 RWF) pour le contrat ; un visa de visiteur n'autorise pas le travail.

Non Passez à la question 2.

Q2 **La personne est-elle un actionnaire ou un fondateur qui vivra au Rwanda et dirigera l'entreprise ?**

Oui Demandez un permis d'investisseur ou d'entrepreneur dans la catégorie sectorielle (150 000 RWF), après avoir organisé l'inspection de terrain de la DGIE.

Non Passez à la question 3.

Q3 **La personne est-elle affectée par une société étrangère du groupe pour une durée déterminée, ou employée au bureau régional d'une multinationale au Rwanda ?**

Oui Envisagez Q1 (jusqu'à 1 an), avec la preuve du lien de groupe, le contrat étranger, un extrait de casier judiciaire et la lettre de l'entité d'accueil rwandaise (article 19 de l'arrêté).

Non Passez à la question 4.

Q4 **L'employeur est-il un investisseur enregistré d'au moins 250 000 USD qui n'a pas utilisé sa facilité de trois étrangers, ou un siège remplissant la condition de 30 % de personnel cadre rwandais ?**

Oui Recrutez sans test du marché du travail en vertu de l'annexe XXII ou XXI du Code des investissements, puis demandez un permis H2 avec l'appui du RDB.

Non Passez à la question 5.

Q5 **La profession figure-t-elle à l'annexe 3 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 ?**

Oui Demandez un permis H1 (3 ans) sur preuve des qualifications ou de l'expérience et de toute licence professionnelle.

Non Effectuez le test du marché du travail de deux semaines, obtenez l'autorisation de la DGIE avec un plan de transfert de compétences, puis demandez un permis H2.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Doter une nouvelle usine d'assemblage de Kigali de cinq recrues étrangères

Une société rwandaise détenue par un groupe turc est enregistrée auprès du RDB pour un investissement de 600 000 USD et prévoit cinq recrutements étrangers : un directeur général, un ingénieur de production, un superviseur qualité kényan, un contrôleur financier et un technicien indien pour une mission de mise en service de 75 jours. Le conjoint et les deux enfants du directeur général le rejoindront. Tous les salaires, dates et résultats sont donnés à titre d'illustration ; les frais sont ceux de l'annexe IV.

Facilité du Code des investissements	L'investissement de 600 000 USD dépasse 250 000 USD : trois recrues (directeur général, contrôleur financier, ingénieur de production) sont engagées sans test du marché du travail en vertu de l'annexe XXII.
Superviseur qualité kényan	Profession ne figurant pas sur l'ODL : offre réservée aux Rwandais publiée pendant deux semaines, rapport d'examen et plan de transfert de compétences adressés à la DGIE, qui répond dans les 15 jours ouvrables. Permis H2 ; en tant que citoyen de l'EAC, le superviseur ne paie aucun frais : 0 RWF.
Technicien indien	Contrat de 75 jours : permis de catégorie R, 50 000 RWF.
Trois permis H2	3 × 150 000 RWF = 450 000 RWF.
Personnes à charge (M2 à la moitié des frais du titulaire principal)	3 × 75 000 RWF = 225 000 RWF.
Total des frais de permis	450 000 RWF + 50 000 RWF + 225 000 RWF = 725 000 RWF.

Ce que coûte une demande tardive	Le contrôleur financier présente sa demande 20 jours après le délai de 15 jours ouvrables : amende de 70 000 RWF (16 à 30 jours). Si la société l'avait sciemment laissé travailler sans permis, elle risquerait aussi une amende de 200 000 RWF à 500 000 RWF, triplée à 600 000 RWF à 1 500 000 RWF en vertu de l'article 62, et des poursuites pénales au titre de l'article 46 de la loi.

L'annexe 3 elle-même mentionne des professions comme directeur général, directeur financier et expert-comptable : certains de ces postes auraient donc aussi pu passer par la liste des professions en demande et le permis H1 sans utiliser la facilité du Code des investissements ; vérifiez l'intitulé exact du poste au regard de l'annexe.

Si un sixième cadre étranger était nécessaire, la facilité de trois étrangers serait déjà utilisée et le test du marché du travail s'appliquerait, sauf si la profession figure sur l'ODL.

Lorsque le contrat du technicien prend fin au 75e jour, la société en informe la DGIE par écrit ; conserver cette lettre dans le dossier répond à la présomption de l'article 33.

Les questions des investisseurs

Le Rwanda délivre-t-il un permis de travail distinct ?

Non. L'autorisation de travailler est la catégorie de permis de séjour temporaire délivrée par la Direction générale de l'immigration et de l'émigration en vertu de l'arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019. Un salarié détient généralement un permis H1 ou H2, une personne en mission un Q1 ou un Q2, un travailleur sous contrat court un permis de catégorie R, et un fondateur une catégorie d'investisseur ou d'entrepreneur. Un visa de visiteur n'autorise jamais le travail.

Qu'est-ce que le test du marché du travail ?

Pour un poste qui ne figure pas sur la liste des professions en demande de l'annexe 3 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23, l'employeur publie une offre sur le portail de l'emploi du Rwanda pendant au moins deux semaines, réservée aux Rwandais, documente les candidatures et tout examen, et adresse à la DGIE un rapport, une demande et un plan de transfert de compétences. La DGIE répond dans les 15 jours ouvrables.

Combien d'étrangers puis-je recruter sans test du marché du travail ?

Un investisseur enregistré d'au moins 250 000 USD peut recruter trois salariés étrangers sans prouver une pénurie en vertu de l'annexe XXII du Code des investissements. Un siège ou un bureau régional à forte intensité de talents peut recruter les cadres et professionnels étrangers dont il a besoin si au moins 30 % de son personnel cadre est rwandais. Les postes figurant sur la liste des professions en demande échappent aussi au test.

Combien de temps prend un permis de travail rwandais et quand dois-je le demander ?

La demande doit être déposée dans les 15 jours ouvrables suivant l'entrée, la signature du contrat au Rwanda ou l'immatriculation de l'entreprise (article 14 de l'arrêté ministériel n° 06/01). L'arrêté impose la délivrance dans les 10 jours suivant une demande complète, et IremboGov indique sept jours. Ajoutez le temps de tout test du marché du travail et de la réponse de la DGIE dans les 15 jours ouvrables.

Les citoyens de l'EAC ont-ils besoin d'un permis pour travailler au Rwanda ?

Oui. Les citoyens des États de la Communauté d'Afrique de l'Est ont toujours besoin d'un permis de séjour de la bonne catégorie pour travailler, mais la DGIE indique qu'ils ne paient pas de frais de permis de séjour. Un poste énuméré dans un accord de libre circulation des travailleurs signé par le Rwanda peut aussi être pourvu sans test du marché du travail en vertu de l'article 46 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23.

Que devient le permis d'un salarié étranger à la fin de l'emploi ?

L'employeur doit informer la DGIE par écrit de la fin du contrat (article 33 de la loi n° 57/2018). Un permis lié à cet emploi peut être annulé, ce qui annule aussi les permis des personnes à charge. Le salarié peut passer chez un nouvel employeur après en avoir informé la DGIE et doit présenter une lettre de démission ou de licenciement lors du renouvellement.

PERSPECTIVES 2027

- En août 2026, le Parlement a demandé au MIFOTRA une feuille de route sur la mobilité de la main-d'œuvre dans les trois mois : une feuille de route est donc attendue vers novembre 2026 ; elle pourrait entraîner des modifications de la liste des professions en demande ou de la procédure de test du marché du travail.
- Les instructions ministérielles n° 001/MIFOTRA/26 du 02/03/2026 relatives aux conseils sectoriels des compétences créent des organes susceptibles d'influer sur l'évaluation des plans de transfert de compétences ; à surveiller pour des indications de l'organe chargé du développement des compétences au titre de l'article 51 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23.
- Aucun instrument révisant les frais de permis de 2019 de l'annexe IV n'avait été identifié au 10 octobre 2026, bien que les pages de la DGIE et l'arrêté diffèrent sur certains points (frais M1, renouvellement Q1) ; vérifiez les frais sur IremboGov au moment de la demande.
- La résidence permanente des personnes fortunées et les visas talents de deux ans prévus par le Code des investissements n'ont toujours pas de catégorie publiée par la DGIE ; tout arrêté d'application modifierait la façon dont les investisseurs présentent leur demande.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Temporary residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe giteganyijwe*	*Permis de séjour temporaire*	Le permis qui autorise un étranger à travailler, exploiter une entreprise ou investir pour une durée déterminée (articles 13 à 19 de l'arrêté ministériel n° 06/01).
Permanent residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe kidateganyijwe*	*Permis de séjour permanent*	Les catégories L-1 à L-7 de l'article 20 de l'arrêté ; perdu après plus de trois années consécutives à l'étranger.
Occupation in Demand List (ODL)	*Urutonde rw'imirimo ikenewe irebana n'ubumenyi bwihariye*	*Liste des métiers en tension*	L'annexe 3 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23, appelée dans ce guide liste des professions en demande (ODL) : les métiers pour lesquels les compétences font défaut au Rwanda.
Labour-market testing	*Kugenzura isoko ry'umurimo*	*Test du marché du travail*	La recherche documentée, par l'employeur, d'un Rwandais qualifié avant le recrutement d'un étranger (article 42).
Plan for skills transfer	*Gahunda yo gutanga ubumenyi*	*Plan de transfert des compétences*	Le plan présenté à la DGIE montrant comment l'étranger formera le personnel rwandais (articles 45 et 51).
Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)	*Ibiro Bikuru bishinzwe Abinjira n'Abasohoka mu Rwanda*	*Direction Générale chargée de l'Immigration et Émigration*	L'autorité qui délivre les visas et les permis et autorise les recrutements étrangers.
Resident identity card	*Ikarita iranga umunyamahanga*	*Carte d'identité pour étranger*	La carte délivrée avec un permis de séjour, valable pour la même durée (article 23 de l'arrêté).
Intra-company transfer (Q1)	—	*Transfert d'employés de même société*	L'affectation d'un salarié du groupe auprès d'une filiale rwandaise ; l'article 19 énumère les documents supplémentaires.
Employment contract	*Amasezerano y'umurimo*	*Contrat de travail*	Doit être écrit pour un salarié étranger (article 12 de la loi sur le travail) et plafonne la validité du permis.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les citoyens rwandais n'ont pas besoin de permis et sont les bénéficiaires du test du marché du travail, qui leur réserve les postes hors liste sauf si l'employeur établit qu'aucun ne remplissait les conditions. Tout ressortissant étranger, y compris l'actionnaire étranger d'une société rwandaise, a besoin d'un permis de séjour de la bonne catégorie pour travailler ou diriger l'entreprise depuis le Rwanda.

Les citoyens de l'EAC sont traités plus favorablement de deux façons : la DGIE ne leur facture pas de frais de permis de séjour, et les postes énumérés dans un accord de libre circulation des travailleurs peuvent être pourvus sans le test. Ils ont toujours besoin du permis, et l'employeur reste soumis aux obligations de l'article 33. Les ressortissants des autres États de l'Union africaine, du Commonwealth ou de la Francophonie ne sont avantagés qu'au stade du visa. Une société à capitaux rwandais et une société à capitaux étrangers sont soumises aux mêmes règles pour recruter des étrangers ; seule une société enregistrée auprès du RDB au-delà du seuil de 250 000 USD, ou un siège remplissant les conditions, bénéficie des facilités du Code des investissements.

POINTS DE VIGILANCE

- Commencer à travailler sous visa de visiteur pendant l'instruction du permis : aucune catégorie de visiteur n'autorise le travail, et l'employeur est présumé en avoir connaissance.
- Manquer le délai de 15 jours ouvrables de l'article 14 de l'arrêté ; les amendes pour retard commencent à 50 000 RWF et vont jusqu'à 1 000 000 RWF.
- Se fier à la page de la DGIE consacrée à l'ODL, qui renvoie à la liste abrogée de 2022, ou à la page dépassée du RDB sur la procédure de permis, qui cite une loi abrogée et des frais de 100 000 RWF.
- Publier une offre pour un poste hors liste sans conserver le nom des candidats, les questions d'examen, le barème de notation et les copies qu'exige l'article 42.
- Oublier d'informer la DGIE par écrit du départ d'un salarié étranger ; l'amende est triplée lorsque l'employeur est une société.
- Demander un permis de deux ans sur la base d'un contrat d'un an : le permis ne peut durer plus longtemps que le contrat (article 18 de l'arrêté).

SOURCES OFFICIELLES

- DGIE : arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019 relatif à l'immigration et à l'émigration (annexes I, II et IV) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII : loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- Journal officiel n° spécial du 02/08/2023 : arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023 (emploi d'un étranger, liste des professions en demande) — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- DGIE : permis, informations générales et permis de travail — https://www.migration.gov.rw/our-services/permit/general-information
- IremboGov : comment demander un permis — https://support.irembo.gov.rw/en/support/solutions/articles/47001199573-how-to-apply-for-a-permit
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements — https://amategeko.gov.rw

Visas et entrée au Rwanda pour les investisseurs et les visiteurs d'affaires : le visa à l'arrivée pour toutes les nationalités, les dispenses de frais pour les citoyens de l'Union africaine, du Commonwealth et de la Francophonie, le laissez-passer de six mois de l'EAC, les catégories de visas de visiteur et leurs frais, le visa investisseur à entrées multiples V9, les conditions d'entrée et les motifs de refus, les visas du Code des investissements et le passage du statut de visiteur à celui de résident

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Depuis le 1er janvier 2018, les citoyens de tous les pays peuvent obtenir un visa à l'arrivée au Rwanda sans demande préalable, et la DGIE plafonne les frais de visa de visiteur à 50 USD pour une entrée unique et à 70 USD pour des entrées multiples.
- Les citoyens des États membres de l'Union africaine, du Commonwealth et de la Francophonie reçoivent un visa à l'arrivée sans frais pour une visite de 30 jours, les citoyens de 19 États énumérés reçoivent un visa gratuit de 90 jours, et les citoyens de la Communauté d'Afrique de l'Est reçoivent à l'arrivée un laissez-passer gratuit de six mois, selon la Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE).
- L'annexe I de l'arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019 divise le visa de visiteur en douze catégories, dont V6 pour les investisseurs potentiels explorant des opportunités d'affaires (90 jours, renouvelable une fois) et V9 pour les investisseurs non résidents, les membres de conseils et les représentants de multinationales (200 USD, entrées multiples, valable de deux à dix ans) ; aucune n'autorise le travail.
- Travailler au Rwanda, même au titre d'un contrat de 90 jours ou moins, exige un permis de séjour comme la catégorie R (50 000 RWF) plutôt qu'un visa de visiteur, et un visa de transit (catégorie VT, 30 USD, 72 heures) ne permet jamais de travailler (article 11 de l'arrêté ministériel n° 06/01).
- En vertu des articles 6, 7 et 9 de la loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda, la DGIE peut exiger une assurance maladie, des certificats de vaccination, une preuve de ressources ou un garant pour le rapatriement, et peut refuser un visa pour des motifs comprenant les condamnations pénales, les fausses informations, l'insuffisance de ressources et la négation du génocide.

Le cadre des visas

L'entrée au Rwanda est régie par la **loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda** et par l'**arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019 relatif à l'immigration et à l'émigration**, appliqués par la Direction générale de l'immigration et de l'émigration (DGIE). L'article 4 de la loi fixe les conditions d'entrée : entrer par un poste frontière légal, détenir un document de voyage valable, s'enregistrer comme la loi l'exige et détenir un visa, un permis ou une carte d'identité de résident valable lorsqu'il en faut un. L'article 8 regroupe les visas en visas d'entrée, de transit et de tourisme, et l'arrêté les décline en catégories.

Trois groupes de catégories intéressent les voyageurs d'affaires. Premièrement, les **visas relevant d'arrangements particuliers** (article 10 de l'arrêté) : la catégorie VE-1 pour les ressortissants ou résidents d'États avec lesquels le Rwanda a un arrangement d'exemption de visa, à entrée unique pour 90 jours au plus et non destinée à l'emploi ; VE-2 pour le passager en transit bloqué par des circonstances indépendantes de sa volonté, jusqu'à 72 heures ; la catégorie VC pour les équipages d'aéronefs et de bateaux ; et la catégorie VP, dont la VP-1 donne aux citoyens de la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC) un visa à l'arrivée valable six mois et renouvelable, et la VP-2 couvre les membres d'autres communautés régionales de libre circulation sans visa. Deuxièmement, le **visa de transit** (catégorie VT), à entrée unique pour 72 heures au plus, dont le titulaire « n'est pas autorisé à travailler » (article 11). Troisièmement, le **visa de visiteur**, que l'article 12 définit comme permettant une visite pour le tourisme, la recherche d'emploi, la visite d'amis, un traitement médical ou « d'autres raisons de courte durée autres que des fins de travail », divisé en douze catégories à l'annexe I.

Tout ce qui va au-delà d'une visite, y compris le travail au titre d'un contrat court, exige un permis de séjour, objet de Permis de travail et permis de séjour.

Le visa à l'arrivée et les dispenses de frais

La DGIE indique que depuis le **1er janvier 2018**, les citoyens de tous les pays peuvent obtenir un visa à l'arrivée sans demande préalable. Les citoyens des États membres de l'**Union africaine, du Commonwealth et de la Francophonie** reçoivent un visa à l'arrivée sans frais pour une visite de 30 jours, régime que les missions rwandaises font remonter à 2020. Les citoyens de 19 États reçoivent un visa gratuit valable 90 jours : Angola, Bénin, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Haïti, Indonésie, Maurice, Philippines, Qatar, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Singapour et Tchad. Les **citoyens de l'EAC** reçoivent à l'arrivée un laissez-passer gratuit valable six mois. Tout autre visiteur paie les frais de la catégorie, que la DGIE plafonne à **50 USD pour une entrée unique et 70 USD pour des entrées multiples** pour le visa de visiteur ordinaire.

En novembre 2023, le président a annoncé que les Africains pourraient se rendre au Rwanda sans visa. Les propres pages de la DGIE continuent de décrire un visa à l'arrivée sans frais pour les citoyens de l'Union africaine, et aucun instrument d'application n'a été trouvé sur le portail juridique : l'énoncé exact au 10 octobre 2026 est donc que les citoyens de l'Union africaine ne paient **aucun frais de visa** à l'arrivée ; le cachet et la limite de 30 jours s'appliquent toujours.

Les voyageurs qui ne sont pas dispensés de visa peuvent présenter leur demande à l'avance en ligne par IremboGov, le portail des services publics, ou auprès d'une mission diplomatique rwandaise, et les demandeurs en ligne peuvent payer en ligne ou à l'arrivée. La DGIE avertit qu'aucun intermédiaire n'est autorisé à présenter la demande pour le compte d'un voyageur ; les sites de visa tiers facturent plus que les frais officiels. Un passeport valable au moins six mois est attendu.

Catégories de visas de visiteur et de transit utilisées par les voyageurs d'affaires (arrêté ministériel n° 06/01, annexes I et IV)

Catégorie	Objet	Frais (USD)	Validité et conditions
V1	Vacances, tourisme ou autres raisons de courte durée autres que le travail	50 unique / 70 multiple	30 jours entrée unique ou 90 jours entrées multiples ; à l'arrivée, en ligne ou auprès d'une mission
V2	Visite à un membre de la famille résidant au Rwanda	50 unique / 70 multiple	30 ou 90 jours ; pas de travail
V4	Travailleur qualifié cherchant un emploi figurant sur la liste des professions en demande	50	90 jours, renouvelable, entrées multiples ; pas de travail avant la délivrance d'un permis ; caduc dès l'embauche
V5	Conférence, réunion, atelier ou événement analogue	50	30 jours ; à l'arrivée, en ligne ou auprès d'une mission
V6	Investisseur, entrepreneur ou commerçant potentiel explorant des opportunités d'affaires	50 unique / 70 multiple	90 jours, renouvelable une fois ; délivré par une mission ou la DGIE ; pas de travail
V7	Traitement médical et accompagnant du patient	30	90 jours, renouvelable, entrées multiples ; pas de travail
V8	Groupe de touristes de quatre à dix personnes	150	30 jours, entrée unique
V9	Investisseur non résident, membre d'un conseil ou représentant d'une multinationale ayant une activité importante au Rwanda	200	2 à 10 ans, renouvelable, entrées multiples ; délivré par la DGIE
V10	Visa de transition pour un étranger qui a perdu son statut et quitte le territoire ou demande un nouveau statut	30	Jusqu'à 90 jours, entrée unique, prend fin à la sortie ; pas de travail
V11	Visa touristique d'Afrique de l'Est	100	Selon l'accord entre États ; pas de travail

Catégorie	Objet	Frais (USD)	Validité et conditions
V12	Visa de visiteur de longue durée sur la base de la réciprocité	160	Jusqu'à 10 ans, renouvelable ; pas de travail
VT	Transit	30	72 heures, entrée unique ; pas de travail

Les visiteurs d'affaires : choisir la catégorie et en respecter le cadre

La plupart des courts voyages d'affaires se font avec le visa ordinaire à l'arrivée ou avec un visa électronique délivré par IremboGov, et pour un citoyen d'un État de l'Union africaine, du Commonwealth ou de la Francophonie, ce visa ne coûte rien. Un visiteur peut assister à des réunions, négocier, inspecter des sites et assister à une conférence ; l'arrêté trace la limite aux « fins de travail ». L'arrêté ne définit pas le travail pour les visiteurs : la ligne prudente est donc qu'un visiteur peut discuter, négocier et inspecter, mais ne peut pas exécuter les services ou tâches productives pour lesquels une entreprise est payée au Rwanda, comme installer des équipements, encadrer du personnel, réaliser sur place une mission de conseil ou effectuer un poste de travail. Ces activités exigent un permis de séjour même lorsqu'elles ne durent que quelques semaines : la catégorie **R** couvre un contrat de travail de 90 jours ou moins pour 50 000 RWF, et la catégorie **Q2**, à 250 000 RWF pour un an, convient à une personne résidant à l'étranger qui vient régulièrement pour de courtes périodes dans le cadre d'une mission permanente.

Deux catégories sont conçues pour les investisseurs. **V6** est destinée à un investisseur, entrepreneur ou commerçant potentiel explorant des opportunités, valable 90 jours et renouvelable une fois, à entrée unique ou multiple ; elle est délivrée par une mission rwandaise ou un bureau de la DGIE plutôt qu'à l'arrivée, et son titulaire ne peut pas travailler. **V9** est destinée à un investisseur étranger, un membre de conseil ou un représentant d'une société multinationale qui ne réside pas au Rwanda mais y a une activité importante et s'y rend régulièrement ; elle est délivrée par la DGIE, permet des entrées multiples et est valable de deux à dix ans pour 200 USD. Pour un administrateur non résident qui assiste aux réunions trimestrielles du conseil, V9 évite les demandes répétées et le risque qu'un visa à entrée unique expire entre deux voyages.

Les participants aux conférences utilisent V5 pour 30 jours. V4 permet à une personne qualifiée dont la profession figure sur la liste des professions en demande d'entrer pour 90 jours afin de chercher un emploi ; le titulaire ne peut pas travailler avant la délivrance d'un permis, et le visa devient caduc dès que le titulaire obtient un emploi : l'employeur doit alors demander le permis dans les 15 jours ouvrables suivant la signature du contrat.

Les conditions d'entrée, le refus et les obligations des hôtes

L'article 6 de la loi n° 57/2018 permet à la DGIE d'exiger un certificat d'assurance maladie d'un visiteur qui, selon elle, pourrait avoir besoin d'un traitement médical, de refuser l'entrée à une personne susceptible de devenir une charge pour le système de santé, et d'exiger des certificats de vaccination conformément aux règles de l'Organisation mondiale de la santé ou aux directives du ministère de la

Santé. L'article 7 permet à la DGIE d'exiger la preuve de ressources suffisantes et, pour un futur résident temporaire, un garant couvrant les frais de rapatriement. L'article 9 énumère les motifs pour lesquels un visa ou un permis peut être refusé, notamment une condamnation pénale, l'association à des groupes criminels, le non-respect des conditions de la demande, l'usage abusif d'un visa ou permis antérieur, de fausses informations, l'insuffisance de ressources, une menace pour la sécurité nationale, et la négation, la minimisation ou la perpétration du génocide. L'article 11 considère comme inadmissible une personne qui s'est vu refuser un visa ou dont le permis a été annulé.

La DGIE dispose aussi de pouvoirs discrétionnaires en vertu de l'article 14 : elle peut dispenser des personnes des formalités d'entrée, réduire les amendes des étrangers qui ne peuvent les payer, autoriser le transit sans document de voyage valable pendant 72 heures au plus, et autoriser un visiteur de marque et sa suite à séjourner jusqu'à six mois. Un passager en transit bloqué à l'aéroport par un changement d'horaire ou les intempéries est dispensé du visa d'entrée pendant 72 heures au plus en vertu de l'article 10 de l'arrêté, sauf s'il retarde délibérément son départ.

Les hôtes ont leurs propres obligations. Un hôtel ou un autre exploitant d'hébergement doit tenir un registre des clients et conserver des copies de leurs documents de voyage aux fins d'inspection, et le propriétaire d'une maison d'habitation ne doit louer qu'à un étranger titulaire d'un visa ou d'un permis de séjour valable et informer le bureau d'immigration le plus proche à la fin du bail (article 35 de la loi) ; le propriétaire qui loge un étranger en situation irrégulière est présumé avoir connaissance de l'irrégularité. Les sociétés de transport doivent communiquer aux agents de l'immigration les informations sur les passagers avant le départ ou l'arrivée (article 36), et la loi n° 006/2024 du 19/01/2024 régissant les informations préalables sur les passagers et les données des dossiers passagers, avec l'arrêté ministériel n° 001/01 du 10/05/2024 déterminant les éléments de données et le moment de leur transmission, ajoute pour les transporteurs des exigences d'informations préalables sur les passagers et de dossiers passagers. Les sociétés qui louent des logements pour leur personnel devraient donc conserver dans le dossier de location des copies des permis de leurs salariés étrangers (Baux commerciaux, bureaux et logement).

Obtenir un visa avant le voyage par IremboGov

1. **Vérifier si des frais de visa sont dus**

   Vérifiez sur la page de la DGIE consacrée au visa à l'arrivée si la nationalité du voyageur relève de la dispense de frais de l'Union africaine, du Commonwealth ou de la Francophonie, de la liste des 19 États bénéficiant d'un visa gratuit de 90 jours ou du laissez-passer de six mois de l'EAC. Dans ce cas, le voyageur peut simplement obtenir le visa à l'arrivée.

2. **Choisir la catégorie**

   Utilisez V1 ou le visa à l'arrivée pour un court voyage de réunions, V5 pour une conférence, V6 pour un voyage de prospection d'investissement et V9 pour un investisseur ou un administrateur non résident qui viendra à plusieurs reprises. Si un travail doit être effectué, prévoyez plutôt un permis de séjour (catégorie R ou Q2).

3 **Préparer les documents**

Un passeport valable au moins six mois, une photo d'identité, l'itinéraire et, pour V6 ou V9, une lettre décrivant l'objet commercial et, pour V9, la preuve de l'investissement ou de la fonction au conseil. La DGIE peut demander une preuve de ressources, une assurance maladie ou un certificat de vaccination.

4 **Déposer la demande en ligne**

Présentez la demande sur IremboGov ou auprès de la mission rwandaise du pays de résidence, en évitant les intermédiaires de visa non officiels. V9 est délivré par la DGIE elle-même ; V6 par une mission ou la DGIE.

5 **Payer et voyager**

Payez les frais de la catégorie en ligne ou à l'arrivée (50 USD pour une entrée unique ou 70 USD pour des entrées multiples pour un visa de visiteur ordinaire ; 200 USD pour V9) et emportez la lettre d'approbation.

6 **Suivre la date d'expiration**

Quittez le territoire ou changez de statut avant l'expiration du visa : une demande tardive ou un dépassement de séjour de six jours ou plus coûte 50 000 RWF et jusqu'à 1 000 000 RWF au-delà de neuf mois (article 58 de l'arrêté), et le visiteur peut être expulsé.

Les visas du Code des investissements et la résidence des investisseurs fortunés

La loi n° 006/2021 du 05/02/2021 portant promotion et facilitation des investissements (le Code des investissements) promet d'autres incitations en matière d'immigration aux annexes XXI et XXII : un visa de deux ans pour les fondateurs étrangers de jeunes pousses et les entrepreneurs innovants et leurs personnes à charge, un visa de deux ans pour les diplômés internationaux et les talents remplissant les conditions, et un visa de deux ans pour les travailleurs à distance remplissant les conditions dans des domaines professionnels prioritaires, chacun devant être traité dans un délai de deux semaines, ainsi que l'éligibilité à la résidence permanente, selon des critères à fixer par d'autres lois, pour les personnes fortunées, que l'article 2(22) définit comme investissant au moins 1 000 000 USD dans un projet enregistré d'un secteur prioritaire ou acquérant un bien haut de gamme d'une valeur d'au moins 500 000 USD, et la nationalité rwandaise par acquisition après cinq ans de résidence permanente si les conditions restent remplies (FAQ 53).

Ce sont en principe des droits légaux, mais au 10 octobre 2026, aucune catégorie de visa de la DGIE ni aucun service IremboGov qui leur soit propre n'a été trouvé, et l'annexe I de l'arrêté de 2019 contient toujours les douze catégories de visiteur énumérées ci-dessus. L'investisseur qui souhaite s'en prévaloir devrait présenter sa demande par l'intermédiaire de l'Office rwandais de développement (RDB), qui facilite les visas et permis des investisseurs en vertu de l'article 14 du Code des investissements, et demander au RDB quelle catégorie de la DGIE sera délivrée. Les travailleurs à distance en particulier ne devraient pas supposer qu'un visa de « nomade numérique » existe dans l'arrêté ; travailler à distance pour un employeur étranger pendant un séjour au Rwanda sous visa de visiteur ordinaire n'est pas une activité que les catégories de visiteur autorisent (Les incitations à l'investissement).

Avant un voyage d'affaires au Rwanda

Une courte liste de contrôle pour une société qui envoie du personnel ou des administrateurs au Rwanda pour des réunions, des visites de sites ou de courtes missions.

- [ ] **Vérification de la nationalité**
  Dispense de frais, visa gratuit de 90 jours, laissez-passer de l'EAC ou visa payant ; notez la limite de 30 jours du visa sans frais.
- [ ] **Vérification de l'objet**
  Les réunions et négociations relèvent d'une catégorie de visiteur ; l'installation, la supervision ou des services rémunérés sur place exigent un permis de catégorie R ou Q2.
- [ ] **Vérification de la fréquence**
  Un administrateur ou un investisseur qui vient plusieurs fois par an devrait envisager V9 (200 USD, deux à dix ans).
- [ ] **Passeport et santé**
  Au moins six mois de validité du passeport ; emportez les certificats de vaccination exigés par les directives en vigueur du ministère de la Santé et une assurance santé de voyage.
- [ ] **Hébergement**
  Les hôtels enregistrent les documents des clients ; un appartement de société loué à un étranger exige un visa ou un permis valable et un avis à l'immigration à la fin du bail.
- [ ] **Date de sortie**
  Inscrivez à l'agenda l'expiration du visa ; les dépassements de séjour de six jours ou plus sont sanctionnés d'une amende en vertu de l'article 58 de l'arrêté.

Du statut de visiteur à celui de résident sans interruption

De nombreux investisseurs arrivent avec un visa de visiteur, immatriculent une société ou signent un contrat de travail, puis décident de rester. C'est licite, mais le délai commence immédiatement. L'article 14 de l'arrêté exige une demande de permis de séjour temporaire dans les 15 jours ouvrables suivant la signature d'un contrat de travail au Rwanda, ou l'immatriculation d'une entreprise après l'arrivée ; la demande est présentée sur IremboGov pendant que le demandeur se trouve au Rwanda. Tant que le permis n'est pas délivré, la personne reste un visiteur et ne peut commencer à travailler, et l'employeur qui la laisse commencer s'expose au titre de l'article 46 de la loi n° 57/2018.

Un étranger dont le statut prend fin, par exemple parce que son emploi cesse ou que son permis est annulé, peut obtenir un visa de transition V10 pour 90 jours au plus afin de préparer son départ ou de demander un nouveau statut. L'article 32 de la loi impose à tout étranger résident de s'enregistrer auprès du bureau de la DGIE le plus proche et d'informer la DGIE avant de changer l'objet de son séjour. Les visiteurs d'affaires qui deviennent actionnaires devraient aussi se rappeler que l'immatriculation d'une société auprès du RDB peut être effectuée en ligne sans déplacement (L'immatriculation d'une société au RDB étape par étape), alors que les permis d'immigration ne peuvent être demandés que depuis le Rwanda.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Quatre voyageurs pour une réunion du conseil à Kigali et la mise en service d'une usine

Une filiale rwandaise d'un groupe américain tient sa réunion du conseil à Kigali et met en service de nouveaux équipements. Quatre personnes voyagent. Les nationalités, les durées de voyage et les choix sont donnés à titre d'illustration ; les frais sont ceux de l'annexe IV de l'arrêté et de la page de la DGIE consacrée au visa à l'arrivée.

Président britannique (Commonwealth), voyage de 5 jours	Visa à l'arrivée sans frais pour 30 jours : 0 USD.
Directeur commercial kényan (EAC), voyage de 5 jours	Laissez-passer gratuit à l'arrivée valable six mois : 0 USD. Assister à la réunion du conseil n'est pas un travail exigeant un permis.
Administrateur investisseur américain assistant à quatre réunions du conseil par an pendant trois ans	Visas à entrée unique : 12 voyages × 50 USD = 600 USD. Un seul visa V9 valable trois ans : 200 USD, soit une économie de 400 USD et de douze demandes.
Ingénieur allemand installant des équipements pendant 60 jours	L'installation est un travail : il entre avec un visa de visiteur (50 USD), puis l'employeur demande un permis de catégorie R dans les 15 jours ouvrables suivant l'entrée : 50 000 RWF. Sans le permis, l'ingénieur est un étranger en situation irrégulière et la société risque une amende pénale de 1 000 000 RWF à 3 000 000 RWF en vertu de l'article 46 de la loi.
Coût officiel total	200 USD + 50 USD + 50 000 RWF, contre une amende pénale potentielle pouvant atteindre 3 000 000 RWF si l'ingénieur travaillait sous visa de visiteur.

Si l'ingénieur avait été kényan, le laissez-passer de six mois de l'EAC aurait couvert l'entrée, mais un permis de séjour aurait tout de même été nécessaire pour les travaux d'installation ; la DGIE ne facture pas de frais de permis aux citoyens de l'EAC.

La limite de 30 jours du visa sans frais compte pour un ressortissant du Commonwealth qui reste plus longtemps : quitter le territoire ou changer de statut avant le 30e jour évite les amendes de l'article 58.

Les questions des investisseurs

Puis-je obtenir un visa à l'arrivée au Rwanda ?

Oui. Depuis le 1er janvier 2018, les citoyens de tous les pays peuvent obtenir un visa à l'arrivée sans demande préalable. Les citoyens des États de l'Union africaine, du Commonwealth et de la Francophonie ne paient aucun frais pour une visite de 30 jours, les citoyens de 19 États énumérés reçoivent un visa gratuit de 90 jours, et les citoyens de l'EAC reçoivent un laissez-passer gratuit de six mois. Les autres paient jusqu'à 50 USD pour une entrée unique ou 70 USD pour des entrées multiples.

Le Rwanda est-il accessible sans visa à tous les Africains ?

Une politique d'exemption de visa pour les Africains a été annoncée en novembre 2023, mais les règles publiées par la DGIE décrivent un visa à l'arrivée sans frais pour les citoyens de l'Union africaine pour une visite de 30 jours, et aucun instrument d'application n'a été trouvé. En pratique, les citoyens de l'Union africaine ne paient pas de frais de visa, mais la limite de 30 jours s'applique.

Quel visa un investisseur ou un administrateur non résident devrait-il utiliser ?

Le visa V9 de l'annexe I de l'arrêté ministériel n° 06/01 est conçu pour un investisseur étranger, un membre de conseil ou un représentant de multinationale qui ne vit pas au Rwanda mais y a une activité importante et s'y rend régulièrement. La DGIE le délivre pour 200 USD, avec entrées multiples, pour deux à dix ans, renouvelable.

Puis-je travailler au Rwanda avec un visa de visiteur ?

Non. Toutes les catégories de visiteur de l'arrêté ministériel n° 06/01 excluent les fins de travail, et le titulaire d'un visa de transit ne peut pas travailler. Même un contrat de 90 jours ou moins exige un permis de séjour de catégorie R coûtant 50 000 RWF, et une personne en mission régulière de courte durée a généralement besoin d'un permis Q2 coûtant 250 000 RWF pour un an.

Le Rwanda a-t-il un visa pour nomades numériques ou travailleurs à distance ?

Le Code des investissements prévoit un visa de deux ans pour les travailleurs à distance remplissant les conditions dans des domaines professionnels prioritaires, traité dans un délai de deux semaines, mais aucune catégorie de la DGIE ni aucun service IremboGov le mettant en œuvre n'avait été trouvé au 10 octobre 2026. Présentez la demande par l'intermédiaire du RDB et demandez quelle catégorie sera délivrée ; les catégories de visiteur ordinaires n'autorisent pas le travail.

Que se passe-t-il si je dépasse la durée de mon visa rwandais ?

L'article 58 de l'arrêté ministériel n° 06/01 sanctionne la demande tardive ou le dépassement de séjour : 50 000 RWF pour 6 à 15 jours, 70 000 RWF pour 16 à 30 jours, et jusqu'à 1 000 000 RWF au-delà de neuf mois. L'étranger peut aussi être expulsé et considéré comme inadmissible lors d'une visite ultérieure.

PERSPECTIVES 2027

- La formalisation de l'annonce de novembre 2023 sur les voyages sans visa pour les Africains : surveillez la page de la DGIE consacrée au visa à l'arrivée et le Journal officiel pour une modification de l'annexe I ou IV de l'arrêté ministériel n° 06/01.
- Le visa touristique d'Afrique de l'Est (V11, 100 USD) serait passé par IremboGov depuis mai 2026 ; l'information provient d'une source secondaire et devrait être vérifiée sur le site de la DGIE.
- La mise en œuvre des visas de deux ans du Code des investissements pour les entrepreneurs, les talents et les travailleurs à distance, qui n'ont toujours pas de catégorie publiée par la DGIE.
- Les règles relatives aux données des transporteurs prévues par la loi n° 006/2024 du 19/01/2024 pourraient entraîner des exigences de contrôle avant le voyage touchant les réservations tardives.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Visitor visa	*Viza yo gusura*	*Visa de visite*	Le visa pour les courtes visites autres que le travail, en douze catégories V1 à V12 (article 12 et annexe I de l'arrêté ministériel n° 06/01).
Transit visa (VT)	*Viza yo gutambuka*	*Visa de transit*	Visa à entrée unique pour 72 heures au plus ; le titulaire ne peut pas travailler (article 11).
Entry visa	*Viza yo kwinjira*	*Visa d'entrée*	La catégorie de visa de l'article 8 de la loi n° 57/2018 ; le terme est aussi utilisé pour les visas de visiteur à entrée unique et multiple de l'annexe IV.
Visa waiver regime	*Amasezerano yo gusonerana ikiguzi kuri viza*	*Accord d'exonération de frais de visa*	Un accord supprimant les frais de visa ou de permis entre le Rwanda et d'autres États (article 24 de l'arrêté).
Delay to apply or renew	*Gutinda gusaba no kongeresha viza cyangwa uruhushya rwo kuba mu Rwanda*	*Retard de demande ou renouvellement du visa ou permis de séjour*	La faute administrative sanctionnée selon un barème progressif en vertu de l'article 58 de l'arrêté.
Directorate General of Immigration and Emigration (DGIE)	*Ibiro Bikuru bishinzwe Abinjira n'Abasohoka mu Rwanda*	*Direction Générale chargée de l'Immigration et Émigration*	L'autorité qui délivre les visas et les permis et contrôle les frontières.
Temporary residence permit	*Uruhushya rwo kuba mu Rwanda igihe giteganyijwe*	*Permis de séjour temporaire*	Nécessaire pour tout travail, y compris un contrat de 90 jours ou moins (catégorie R).

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Resident identity card	*Ikarita iranga umunyamahanga*	*Carte d'identité pour étranger*	Délivrée avec un permis de séjour ; un visiteur n'en a pas.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les citoyens rwandais entrent avec un document de voyage rwandais ou une autre preuve de nationalité et n'ont pas besoin de visa (article 4 de la loi n° 57/2018). Pour les étrangers, le coût et la durée d'une visite dépendent de la nationalité plutôt que de l'importance de l'investissement : les citoyens de l'EAC reçoivent un laissez-passer gratuit de six mois ; les citoyens de l'Union africaine, du Commonwealth et de la Francophonie ne paient aucun frais pour 30 jours ; les ressortissants de 19 États énumérés reçoivent un visa gratuit de 90 jours ; les autres paient jusqu'à 50 USD ou 70 USD.

Ces différences s'arrêtent à la frontière. Aucune nationalité ne peut travailler avec un visa de visiteur, et un investisseur de quelque nationalité que ce soit qui vivra au Rwanda a besoin d'un permis de séjour. Un investisseur étranger qui vient souvent devrait utiliser V9 quelle que soit sa nationalité, tandis qu'un membre de la communauté rwandaise à l'étranger ayant acquis la nationalité d'un pays qui n'admet pas la double nationalité peut obtenir la résidence permanente dans la catégorie L-4 en vertu de l'article 20 de l'arrêté.

POINTS DE VIGILANCE

- Supposer que l'annonce d'un accès « sans visa pour les Africains » supprime la limite de 30 jours du visa sans frais.
- Envoyer des ingénieurs ou des consultants exécuter des travaux sous visa de visiteur ; un permis de catégorie R est nécessaire même pour quelques semaines.
- Les sites web et intermédiaires de visa non officiels : la DGIE indique qu'aucun n'est autorisé, et des frais supérieurs à 50 USD ou 70 USD pour un visa de visiteur ordinaire sont un signal d'alerte.
- Demander V6 à l'aéroport : l'annexe I prévoit sa délivrance par une mission ou un bureau de la DGIE.
- Laisser expirer un visa de visiteur pendant l'instruction d'une demande de permis ; suivez les deux dates et utilisez V10 si le statut prend fin.
- Loger du personnel étranger dans un appartement dont le propriétaire n'a pas vu de visa ou de permis valable, ce qu'exige l'article 35 de la loi.

SOURCES OFFICIELLES

- DGIE : visa à l'arrivée — https://www.migration.gov.rw/visa-on-arrival
- DGIE : visa de visiteur — https://www.migration.gov.rw/visa/visitors-visa
- DGIE : arrêté ministériel n° 06/01 du 29/05/2019 relatif à l'immigration et à l'émigration (annexe I, catégories de visiteur ; annexe IV, frais) — https://www.migration.gov.rw/fileadmin/user_upload/pdf_files/ministerial_order_relating_to_immigration.pdf
- RwandaLII : loi n° 57/2018 du 13/08/2018 relative à l'immigration et à l'émigration au Rwanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/57/eng@2018-09-20/source.pdf
- IremboGov : demandes de visa et de permis en ligne — https://irembo.gov.rw

Rupture du contrat, indemnités et licenciement économique au Rwanda : les motifs légitimes, les préavis de 15 et 30 jours, les salariés protégés, la faute grave et l'avis dans les 48 heures, le licenciement pour motif économique ou technologique, les indemnités de fin de contrat de deux à sept mois de salaire, les dommages-intérêts pour licenciement abusif, le solde de tout compte et le certificat de services rendus

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Un contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu par l'une ou l'autre partie que pour des motifs légitimes (article 27 de la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda), avec un préavis écrit et motivé d'au moins 15 jours lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté et de 30 jours lorsque l'ancienneté dépasse un an (articles 24 et 29) ; aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai, une suspension ou un congé.
- Un employeur peut licencier sans préavis pour faute grave, mais doit en aviser le salarié par écrit dans les 48 heures suivant l'apparition de la preuve, en indiquant les motifs (article 26) ; l'arrêté ministériel n° 002/19.20 du 17/03/2020 énumère quinze actes constitutifs de faute grave, et un employeur ne peut en ajouter d'autres qu'avec l'approbation du ministre.
- Le licenciement pour motif économique ou transfert de technologie oblige l'employeur à informer par écrit les représentants du personnel puis l'inspecteur du travail, et à sélectionner les salariés selon les performances, les qualifications, l'expérience dans l'entreprise et les personnes à charge légalement reconnues (article 21) ; le salarié licencié a une priorité de réembauche pendant six mois (article 22).
- Après au moins 12 mois de service continu, la rupture pour motif économique, transfert de technologie ou maladie donne droit à des indemnités de fin de contrat d'au moins deux à sept fois le salaire mensuel moyen selon l'ancienneté, payées dans les sept jours ouvrables (article 31).
- Le licenciement abusif ouvre droit à des dommages-intérêts de trois à six mois de salaire, ou jusqu'à neuf mois de salaire net lorsque le salarié a plus de dix ans d'ancienneté chez l'employeur (article 30) ; les actions des salariés se prescrivent par deux ans (article 104).

Comment l'emploi prend fin selon la loi sur le travail

La rupture du contrat est régie par la section 2 du chapitre II de la **loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda** (la loi sur le travail), telle que modifiée par la loi n° 027/2023 du 18/05/2023, et par les arrêtés ministériels du 17 mars 2020 pris en son application. La loi ne reconnaît que deux types de contrats, à durée déterminée et à durée indéterminée (Contrats de travail et période d'essai), et les modes de fin de chacun diffèrent. Un **contrat à durée déterminée** prend fin automatiquement à sa date d'expiration ; auparavant, il peut prendre fin d'un commun accord ou à l'initiative d'une partie ayant des motifs légitimes, et le salarié qui continue de travailler après l'expiration sans renouvellement écrit est payé pour les jours travaillés (article 28). Un **contrat à durée indéterminée** peut être rompu par l'une ou l'autre partie « pour des motifs légitimes » (article 27).

La loi n'énumère pas ce qui constitue un motif légitime. Elle définit le **licenciement abusif** comme la rupture par l'employeur « sans motifs légitimes ou sans respecter les procédures prévues par la loi » (article 3(17)) : un licenciement peut donc être abusif soit parce que le motif est insuffisant, soit parce que la procédure n'a pas été suivie. En pratique, les motifs reconnus sont le comportement ou les performances du salarié, documentés par la procédure disciplinaire de l'employeur ; la faute grave ; la situation économique ou technologique de l'employeur ; la maladie prolongée au-delà de la période de six mois de l'article 55 ; et la retraite. Les autres modes de fin sont l'expiration d'un terme, la démission du salarié avec préavis, l'accord mutuel, une période d'essai non concluante évaluée par écrit (article 13) et le décès.

Deux points distinguent le droit rwandais de nombreux autres systèmes. Premièrement, il n'existe **pas d'entretien préalable légal au licenciement** : la loi exige un préavis écrit et motivé, et le règlement intérieur de l'employeur ainsi que les sanctions disciplinaires de l'article 42 (avertissement, blâme, mise à pied de huit jours au plus sans salaire, et licenciement) fournissent la procédure interne. Certains résumés présentent une « possibilité de répondre » comme une exigence légale ; c'est une bonne pratique, souvent inscrite dans les règlements intérieurs, mais elle ne figure pas dans la loi. Deuxièmement, la loi applique la même procédure aux licenciements économiques individuels et collectifs, sans seuil d'effectif déclenchant une procédure collective distincte.

Le préavis et l'indemnité compensatrice

Sous réserve d'une convention collective, du règlement intérieur ou du contrat, l'article 24 fixe le préavis minimal de chacune des parties à **15 jours** lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté et à **30 jours** lorsqu'il a plus d'un an d'ancienneté. Le préavis doit être donné par écrit et indiquer les motifs de la rupture (articles 24 et 29), et les parties continuent d'exécuter le contrat pendant le préavis. Pendant un préavis donné par l'employeur, le salarié peut s'absenter un jour par semaine pour chercher un nouvel emploi. Le préavis n'est pas exigé lorsque les parties en conviennent ainsi (article 29), ce qui fonde une sortie négociée.

La partie qui rompt sans préavis, ou sans respecter l'intégralité du préavis, doit verser à l'autre l'**indemnité compensatrice de préavis** prévue par la loi (article 25), en pratique le salaire de la période de préavis non effectuée. La règle s'applique aux salariés comme aux employeurs : le salarié qui part sans préavis doit une indemnité. Des préavis plus longs que le minimum légal, courants pour les cadres supérieurs, sont licites et devraient être inscrits dans le contrat.

Aucun préavis ne peut être donné pendant la **période d'essai**, et l'employeur ne peut rompre le contrat pendant que le salarié est suspendu ou en congé (article 24). Le salarié dont la période d'essai n'est pas concluante part sans préavis ni indemnités de fin de contrat, mais seulement sur la base d'une évaluation écrite (article 13).

Quand le licenciement est interdit

Plusieurs protections recoupent les règles générales. L'employeur ne peut rompre le contrat d'un salarié pendant que celui-ci est **suspendu ou en congé**, y compris en congé annuel, de maladie, de maternité ou de circonstance (article 24). L'article 24 bis, inséré par la loi n° 027/2023, interdit le licenciement d'une salariée en raison de sa **grossesse**, et aucun préavis ne peut courir pendant le congé de maternité, à l'issue duquel la salariée retrouve le même poste (article 61). Un salarié ne peut être licencié à la suite d'un **accident du travail**, sauf si un médecin agréé le déclare inapte à reprendre son ancien poste ; si le salarié peut de nouveau travailler à un autre titre, l'employeur doit lui proposer un emploi de remplacement approprié et, à défaut, rompre le contrat avec les indemnités prévues par la loi (article 19). Il est interdit de licencier un salarié pour avoir **signalé un harcèlement sexuel** commis par un supérieur ou en avoir témoigné, et lorsqu'il existe une preuve tangible qu'un salarié a démissionné en raison du harcèlement sexuel d'un supérieur, la démission est traitée comme un licenciement abusif (article 8). La discrimination dans le licenciement pour l'un quelconque des motifs de l'article 9 est interdite.

Les représentants du personnel, les membres du comité de santé et de sécurité au travail et les représentants syndicaux licenciés en raison de leur rôle de représentation reçoivent des dommages-intérêts majorés pouvant atteindre neuf mois de salaire net (article 30). Une grève licite ne permet à aucune des parties de rompre le contrat (article 107), alors qu'une grève illicite constitue en elle-même une faute grave (Règlement intérieur, syndicats et conflits du travail).

La suspension n'est pas une rupture, mais la précède souvent. Pendant une enquête administrative, l'employeur peut suspendre le salarié par écrit pendant **30 jours** au plus sans salaire, le salaire étant calculé et retenu et versé si le salarié est mis hors de cause (article 20). L'article 18 énumère d'autres motifs de suspension, notamment une mise à pied disciplinaire de huit jours ouvrables, une peine d'emprisonnement ou une détention provisoire de six mois au plus, et la suspension des activités de l'entreprise pour force majeure. Pour des raisons économiques ou techniques, l'employeur peut mettre des salariés en chômage technique pendant **90 jours** au plus sur une même année ; à l'expiration de cette période, le salarié est considéré comme licencié et perçoit les indemnités de fin de contrat (article 21).

La faute grave : la règle des 48 heures et la liste ministérielle

L'article 26 permet à l'employeur de rompre le contrat sans préavis pour **faute grave**, mais l'employeur doit en aviser le salarié par écrit, en précisant les motifs, dans les **48 heures** suivant l'apparition de la preuve de la faute. Une lettre de licenciement envoyée plus tard est susceptible d'être contestée comme abusive, même si la faute est prouvée. L'arrêté ministériel n° 002/19.20 du 17/03/2020 établissant la liste des fautes graves énumère quinze actes : le vol ; la fraude ; les rixes sur le lieu de travail ; la consommation d'alcool sur le lieu de travail ; le fait d'être en service sous l'influence de l'alcool ou de stupéfiants ; la falsification ; toute forme de discrimination sur le lieu de travail ; le harcèlement sexuel ;

le fait de solliciter, d'offrir ou de recevoir des pots-de-vin ou des avantages illicites ; le détournement ; l'obtention ou la divulgation illicite d'informations professionnelles confidentielles ; un comportement susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité d'autrui au travail ; les violences fondées sur le genre sur le lieu de travail ; la grève illicite ; et la destruction intentionnelle de matériel.

L'article 3 de l'arrêté permet à l'employeur d'ajouter d'autres actes adaptés à la nature de son activité, mais seulement si le ministre ayant le travail dans ses attributions les approuve avant leur mise en œuvre ; la liste approuvée est alors intégrée au règlement intérieur et notifiée par écrit aux salariés. Un employeur qui inscrit simplement dans son manuel « retards répétés » ou « violation de la politique informatique » comme fautes graves, sans approbation, ne peut invoquer l'article 26 pour ces actes et doit donner un préavis. Un licenciement pour faute grave n'emporte ni préavis ni indemnités de fin de contrat de l'article 31, mais le congé annuel acquis et les autres sommes finales restent dus.

Le licenciement pour motif économique ou transfert de technologie

En vertu de l'article 21, l'employeur peut, après **avoir informé les représentants du personnel** de l'entreprise, procéder à des licenciements individuels ou collectifs pour réorganisation interne ou restructuration pour motif économique, ou pour transfert de technologie, en vue de préserver la compétitivité de l'entreprise, et doit **informer par écrit l'inspecteur du travail compétent**. Les salariés à licencier sont inscrits sur une liste selon quatre critères : les performances, la qualification professionnelle, l'expérience dans l'entreprise et les personnes à charge légalement reconnues. La loi ne fixe ni durée minimale de consultation ni seuil d'effectif, mais l'inspecteur peut examiner la sélection et l'information des représentants : le dossier devrait donc montrer comment chaque critère a été pondéré.

Le travailleur licencié pour motif économique ou technique a droit, pendant **six mois** après son licenciement, à être réembauché sans concours lorsque l'employeur cherche à pourvoir un poste pour lequel il a le profil requis (article 22). Avant de fermer ou de déplacer une entreprise, l'employeur doit aussi le déclarer à l'inspecteur du travail au moins 15 jours à l'avance (article 116). Lorsque la forme juridique de l'entreprise est modifiée, les contrats en cours restent valables entre le nouvel employeur et les salariés en place et ne peuvent être rompus que conformément à la loi (article 15), mais un contrat de travail ne peut être transféré d'un employeur à un autre sans le consentement du salarié (article 16), ce qui importe lors d'une cession d'actifs (L'acquisition d'une société rwandaise).

Indemnités minimales de fin de contrat selon l'article 31 de la loi sur le travail

Ancienneté dans la même entreprise	Indemnité minimale de fin de contrat
Au moins 12 mois consécutifs mais moins de 5 ans	2 × le salaire mensuel moyen
5 à 10 ans	3 × le salaire mensuel moyen
10 à 15 ans	4 × le salaire mensuel moyen
15 à 20 ans	5 × le salaire mensuel moyen

Ancienneté dans la même entreprise	Indemnité minimale de fin de contrat
20 à 25 ans	6 × le salaire mensuel moyen
Plus de 25 ans	7 × le salaire mensuel moyen
Salaire mensuel moyen	Total du salaire des 12 derniers mois ÷ 12, hors indemnités versées pour permettre au salarié d'exercer ses fonctions
Date limite de paiement	Dans les 7 jours ouvrables suivant le licenciement

Les indemnités de fin de contrat et les indemnités de départ à la retraite

L'article 31 donne au salarié qui a au moins **12 mois de service continu** droit à des **indemnités de fin de contrat** lorsque le contrat est rompu pour motif économique, transfert de technologie ou maladie. Le barème du tableau est un plancher ; une convention collective ou un contrat plus favorable prévaut. Les mêmes indemnités sont dues au salarié dont le contrat prend fin après six mois de maladie parce qu'il ne peut reprendre le travail, et au salarié considéré comme licencié après 90 jours de chômage technique (article 21). Le salarié qui part à la retraite reçoit des **indemnités de départ à la retraite** calculées de la même manière, mais les indemnités de départ à la retraite et les indemnités de fin de contrat ne se cumulent pas (article 32).

Les indemnités de fin de contrat ne sont dues ni en cas de licenciement pour faute grave, ni en cas d'échec de la période d'essai, de démission ou d'expiration d'un contrat à durée déterminée, car aucun de ces cas n'est une rupture pour motif économique, transfert de technologie ou maladie. Plusieurs résumés commerciaux citent un barème d'un à six mois ; le plancher légal commence à deux mois. Des résumés plus anciens décrivent aussi un préavis augmentant régulièrement avec l'ancienneté ; il ne comporte que deux paliers. Le traitement fiscal des indemnités de fin de contrat devrait être vérifié au regard des règles de l'impôt sur le revenu exposées dans L'impôt sur le revenu des personnes physiques, la PAYE et les expatriés.

Les dommages-intérêts pour licenciement abusif et la responsabilité du salarié

En vertu de l'article 30, une rupture illicite ouvre droit à des dommages-intérêts. Pour le salarié victime d'un **licenciement abusif**, les dommages-intérêts ne peuvent être inférieurs à **trois mois** ni supérieurs à **six mois** de salaire ; lorsque le salarié a plus de dix ans d'ancienneté chez le même employeur, ils ne peuvent dépasser **neuf mois de salaire net**, et le même plafond de neuf mois s'applique aux représentants licenciés en raison de leur rôle de représentation. Le tribunal fixe le montant dans cette fourchette. L'article 31 s'applique « sans préjudice des autres dispositions » de la loi, ce qui conforte l'idée que, lorsqu'un licenciement économique est jugé abusif faute de respect de la procédure, le salarié peut réclamer à la fois l'indemnité de fin de contrat et des dommages-intérêts ; la loi ne le dit pas expressément.

Le barème joue aussi en sens inverse : les règles relatives aux dommages-intérêts s'appliquent lorsqu'un salarié rompt illicitement le contrat. D'autres recours s'y ajoutent : l'indemnité compensatrice de préavis (article 25), les retenues illicites portant intérêt au taux moyen de la Banque nationale du Rwanda (BNR) (article 74), et un mois de salaire à titre de dommages-intérêts si l'employeur ne délivre pas de certificat de services rendus dans les 15 jours suivant une demande écrite (article 34). Les actions se prescrivent par **deux ans** à compter de la date à laquelle le litige est né, ce délai étant interrompu par une mise en demeure écrite ou une saisine des représentants, de l'inspecteur du travail ou du tribunal (article 104), et doivent normalement passer d'abord par une conciliation devant l'inspecteur du travail (Règlement intérieur, syndicats et conflits du travail).

Un licenciement économique licite, étape par étape

1. **Documenter la justification économique**
   Consignez les raisons économiques, de restructuration ou technologiques et pourquoi le ou les postes sont concernés ; le motif doit viser à préserver la compétitivité de l'entreprise (article 21).

2. **Vérifier les protections**
   Excluez ou traitez séparément les salariés en congé, suspendus, enceintes, en congé de maternité ou en convalescence après un accident du travail (articles 19, 24, 24 bis et 61).

3. **Informer les représentants du personnel**
   Expliquez les raisons, le nombre de postes et les critères de sélection aux représentants élus en vertu de l'arrêté ministériel n° 003/19.20 avant de notifier tout préavis.

4. **Appliquer les quatre critères de sélection**
   Classez les salariés concernés selon les performances, la qualification professionnelle, l'expérience dans l'entreprise et les personnes à charge légalement reconnues, et conservez la grille de notation.

5. **Informer par écrit l'inspecteur du travail**
   Adressez à l'inspecteur du travail du district une lettre exposant les raisons, la liste et les critères ; conservez la preuve de remise.

6. **Notifier un préavis écrit et motivé**
   Notifiez à chaque salarié un préavis écrit d'au moins 15 ou 30 jours indiquant les motifs, ou versez l'indemnité compensatrice (articles 24, 25 et 29) ; accordez un jour par semaine pour la recherche d'emploi.

7. **Payer dans les sept jours ouvrables**
   Versez les indemnités de fin de contrat, les congés acquis et le dernier salaire dans les sept jours ouvrables suivant le licenciement (article 31) ; et délivrez le certificat de services rendus.

8. **Respecter la priorité de réembauche de six mois**
   Proposez pendant six mois tout poste vacant correspondant au profil d'un salarié licencié à ce salarié (article 22). Pour un salarié étranger, informez la DGIE par écrit.

Le solde de tout compte et les documents de sortie

Ce que l'employeur doit payer ou remettre à la fin de tout emploi, quel qu'en soit le motif.

- [ ] **Dernier salaire et avantages**
  Le salaire jusqu'au dernier jour travaillé, versé sur le compte désigné du salarié (article 67).
- [ ] **Congé annuel acquis**
  Le congé non pris est payé en espèces à la rupture (article 49) ; le congé non pris dans les deux ans se prescrit.
- [ ] **Préavis ou indemnité compensatrice**
  Sauf si les parties ont convenu de renoncer au préavis ou si le licenciement est prononcé pour faute grave.
- [ ] **Indemnités de fin de contrat ou de départ à la retraite**
  Lorsque l'article 31 ou 32 s'applique, dans les sept jours ouvrables.
- [ ] **Certificat de services rendus**
  N'indiquant que les dates d'entrée et de sortie et les postes occupés (article 34).
- [ ] **Décès en cours d'emploi**
  Frais funéraires et allocations de décès prévus par l'arrêté ministériel n° 009/19.20 du 17/03/2020 : frais funéraires égaux à un mois de salaire brut (au moins 200 000 RWF), payés avant les funérailles, et allocations de décès de trois fois le dernier salaire mensuel brut au conjoint ou à l'héritier, payées au plus tard dans les 30 jours suivant le décès.
- [ ] **Salarié étranger**
  Avis écrit à la DGIE de la fin du contrat (article 33 de la loi n° 57/2018).

EXEMPLE CHIFFRÉ

La restructuration d'une équipe financière : ce que reçoit un salarié ayant sept ans d'ancienneté

Une société de services de Kigali à capitaux étrangers supprime un poste de comptable pour motif économique. Le comptable est entré le 1er mars 2019 et part le 30 novembre 2026, après 7 ans et 9 mois. Sa rémunération mensuelle brute est de 1 200 000 RWF, dont 100 000 RWF d'indemnité de communication versée pour lui permettre d'exercer ses fonctions. Tous les chiffres sont donnés à titre d'illustration.

Salaire mensuel moyen au sens de l'article 31	(1 200 000 RWF − 100 000 RWF) × 12 ÷ 12 = 1 100 000 RWF.
Indemnité de fin de contrat (5 à 10 ans : 3×)	3 × 1 100 000 RWF = 3 300 000 RWF.

Avis	Ancienneté supérieure à un an : 30 jours. La société verse l'indemnité compensatrice : un mois de salaire, soit 1 200 000 RWF.
Congés acquis	Droit de 18 jours + 2 jours d'ancienneté = 20 jours par an ; 10 jours non pris à un taux journalier illustratif de 55 000 RWF = 550 000 RWF.
Total dû dans les 7 jours ouvrables	3 300 000 RWF + 1 200 000 RWF + 550 000 RWF = 5 050 000 RWF, avant les retenues fiscales ou sociales applicables.
Si la procédure est omise	Si la société n'avait pas informé les représentants et l'inspecteur du travail, le licenciement pourrait être jugé abusif : dommages-intérêts de 3 à 6 mois de salaire, soit 3 600 000 RWF à 7 200 000 RWF, en plus des montants ci-dessus.

Si le comptable avait eu 10 ans et 2 mois d'ancienneté, le multiple serait de 4× (4 400 000 RWF) et le plafond des dommages-intérêts de neuf mois de salaire net.

Si le comptable avait été licencié pour vol, avec notification écrite dans les 48 heures, seuls le dernier salaire et les congés acquis (550 000 RWF) seraient dus.

Les questions des investisseurs

Quel préavis dois-je donner pour licencier un salarié au Rwanda ?

Au moins 15 jours si le salarié a moins d'un an d'ancienneté et 30 jours s'il a plus d'un an d'ancienneté, par écrit et en indiquant les motifs (articles 24 et 29 de la loi n° 66/2018). Un contrat, une convention collective ou le règlement intérieur peuvent prévoir un préavis plus long. L'indemnité compensatrice est permise, et aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai.

Comment les indemnités de licenciement sont-elles calculées au Rwanda ?

Les indemnités de fin de contrat de l'article 31 sont dues après au moins 12 mois de service continu lorsque le contrat prend fin pour motif économique, transfert de technologie ou maladie. Le minimum va de deux fois le salaire mensuel moyen pour moins de cinq ans d'ancienneté à sept fois pour plus de 25 ans, sur la base du salaire des 12 derniers mois hors indemnités de fonction, et doit être payé dans les sept jours ouvrables.

Des indemnités sont-elles dues en cas de démission ou de faute grave ?

Non. Les indemnités de fin de contrat de l'article 31 ne naissent qu'en cas de rupture pour motif économique, transfert de technologie ou maladie, et les indemnités de départ à la retraite qu'en cas de départ à la retraite. Le salarié qui démissionne, est licencié pour faute grave, échoue à sa période d'essai ou arrive au terme d'un contrat à durée déterminée perçoit son dernier salaire et ses congés acquis, mais aucune indemnité de fin de contrat, sauf contrat ou convention collective plus généreux.

Dois-je tenir un entretien disciplinaire avant de licencier quelqu'un ?

La loi sur le travail n'exige pas d'entretien. Elle exige des motifs légitimes, un préavis écrit les indiquant et, en cas de faute grave, une notification écrite dans les 48 heures suivant la preuve. De nombreux règlements intérieurs prévoient un entretien, et l'employeur doit respecter ses propres règles ; donner au salarié la possibilité de répondre renforce aussi la défense contre une action pour licenciement abusif.

Existe-t-il une procédure de licenciement collectif au Rwanda ?

Il existe une procédure unique pour les licenciements économiques individuels et collectifs à l'article 21 : informer les représentants du personnel, appliquer les quatre critères de sélection et informer par écrit l'inspecteur du travail. Il n'y a ni seuil d'effectif ni durée fixe de consultation. Les salariés licenciés ont une priorité de réembauche pendant six mois, et les indemnités de fin de contrat sont dues dans les sept jours ouvrables.

Combien un salarié peut-il obtenir pour licenciement abusif ?

L'article 30 fixe les dommages-intérêts entre trois et six mois de salaire. Lorsque le salarié a plus de dix ans d'ancienneté chez le même employeur, ou est un représentant licencié en raison de cette fonction, le plafond est de neuf mois de salaire net. L'indemnité de préavis, les indemnités de fin de contrat lorsqu'elles sont dues et les congés acquis sont réclamés séparément, dans le délai de prescription de deux ans.

PERSPECTIVES 2027

- Aucun projet de loi modifiant les dispositions de la loi n° 66/2018 relatives à la rupture n'avait été identifié au 10 octobre 2026 ; la dernière modification, la loi n° 027/2023, a ajouté la protection de la grossesse de l'article 24 bis.
- En août 2026, la Chambre des députés a donné trois mois au MIFOTRA pour présenter une feuille de route de mise en œuvre de la politique nationale de mobilité de la main-d'œuvre, attendue vers novembre 2026 ; la politique porte principalement sur la migration de travail et ne viserait pas les règles relatives à la rupture.
- Le gouvernement entendait présenter de nouvelles lois sur la pension, la maternité et la couverture médicale ou des risques professionnels d'ici le quatrième trimestre 2026 ; une modification des règles de retraite affecterait l'articulation entre la pension et les indemnités de départ à la retraite de l'article 32.
- Un projet de modification de la loi n° 30/2018 déterminant la compétence des juridictions a été examiné en 2024/25 ; s'il est adopté, il pourrait modifier la juridiction compétente pour les litiges du travail et les appels.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Notice	*Integuza*	*Préavis*	L'avertissement écrit et motivé préalable à la rupture : 15 ou 30 jours (article 24).
Compensation in lieu of notice	*Amafaranga y'igihe cy'integuza*	*Indemnité compensatrice de préavis*	Le paiement dû par la partie qui met fin au contrat sans respecter l'intégralité du préavis (article 25).
Gross misconduct	*Ikosa rikomeye*	*Faute lourde*	Un comportement justifiant le licenciement sans préavis, appelé faute grave dans ce guide ; énuméré par l'arrêté ministériel n° 002/19.20 (article 26).
Terminal benefits	*Imperekeza*	*Indemnités de départ*	Les deux à sept mois de salaire moyen dus en cas de rupture pour motif économique, technologique ou de maladie (article 31).
Unfair dismissal	*Kwirukanwa nta mpamvu*	*Licenciement abusif*	La rupture sans motifs légitimes ou sans respecter la procédure légale (article 3(17)).
Damages	*Indishyi*	*Dommages et intérêts*	Trois à six mois de salaire, ou jusqu'à neuf mois de salaire net, pour rupture illicite (article 30).
Certificate of rendered services	*Icyemezo cy'imirimo yakozwe*	*Certificat de services rendus*	Le certificat de sortie indiquant uniquement les dates et les postes (article 34).
Probation period	*Igihe cy'igeragezwa*	*Période d'essai*	Jusqu'à trois mois, renouvelable une fois ; aucun préavis ne peut être donné pendant sa durée (articles 13 et 24).
Economic or technical reasons	—	*Raisons économiques ou techniques*	Les motifs de chômage technique et de licenciement économique des articles 21 et 22.

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les règles de rupture ne dépendent pas de la nationalité de l'investisseur : une société à capitaux étrangers et une société à capitaux rwandais appliquent les mêmes préavis, procédure et indemnités. L'article 12 de la loi sur le travail applique la loi aux salariés étrangers comme aux Rwandais, sauf disposition contraire d'un traité international, et le choix d'une loi étrangère dans le contrat ne figure pas parmi les exceptions : un expatrié licencié au Rwanda peut donc réclamer les mêmes préavis, indemnités de fin de contrat et dommages-intérêts qu'un collègue rwandais.

La rupture du contrat d'un salarié étranger a deux conséquences supplémentaires. L'employeur doit en informer la DGIE par écrit (article 33 de la loi n° 57/2018 et article 53 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23), et le permis de séjour lié à l'emploi, ainsi que les permis des personnes à charge, peuvent être annulés : la date de départ devrait donc laisser à la famille le temps de quitter le territoire ou d'obtenir un visa de transition V10 ou un nouveau permis (Permis de travail et permis de séjour).

POINTS DE VIGILANCE

- Envoyer la lettre de licenciement pour faute grave après 48 heures : le licenciement s'expose alors à des dommages-intérêts pour licenciement abusif.
- Traiter comme faute grave des actes figurant dans le manuel de la société alors que le ministre ne les a pas approuvés en vertu de l'article 3 de l'arrêté ministériel n° 002/19.20.
- Notifier un préavis à un salarié en congé, suspendu, enceinte ou en convalescence après un accident du travail.
- Restructurer sans informer par écrit les représentants du personnel et l'inspecteur du travail, ou sans sélection documentée selon les quatre critères.
- Payer tardivement les indemnités de fin de contrat : l'article 31 impose le paiement dans les sept jours ouvrables suivant le licenciement.
- Calculer le salaire moyen sur le seul salaire de base : il comprend l'ensemble du salaire des 12 derniers mois, hors indemnités de fonction.

SOURCES OFFICIELLES

- RwandaLII : loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Journal officiel n° spécial du 30/05/2023 (MINIJUST) : loi n° 027/2023 du 18/05/2023 modifiant la loi sur le travail — https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69353&token=f50dfcf4a6d18318dc084568ce42d41b10011d67
- Journal officiel n° spécial du 19/03/2020 : arrêtés ministériels n° 001/19.20 à 009/19.20 du 17/03/2020 (faute grave, représentants du personnel, indemnités funéraires) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw
- Portail juridique du Rwanda (amategeko.gov.rw) : législation du travail consolidée — https://amategeko.gov.rw

Règlement intérieur, syndicats et conflits du travail au Rwanda : le règlement intérieur, les déclarations à l'inspecteur du travail, les représentants du personnel et les comités de santé et de sécurité, les syndicats et les conventions collectives, les grèves et les lock-out, la conciliation devant l'inspecteur du travail, les affaires sociales devant le tribunal de grande instance, les conflits collectifs devant le Conseil national du travail, les délais de prescription et les amendes d'inspection

Mis à jour le 10 octobre 2026 · Rédigé par un juriste d'affaires fort de plus de 30 ans d'expérience internationale · Informations juridiques et fiscales, et non des conseils juridiques · Nos vérifications (en anglais) · Ouvrir dans l'application

L'ESSENTIEL

- Une entreprise d'au moins cinq salariés doit adopter un règlement intérieur après consultation des représentants du personnel, le rédiger en kinyarwanda et, si nécessaire, dans les autres langues officielles, le communiquer à tous les salariés et en adresser une copie à l'inspecteur du travail du ressort dans les 30 jours suivant son entrée en vigueur (articles 100 et 101 de la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda).
- L'employeur doit déclarer une nouvelle entreprise à l'inspection du travail et faire une déclaration initiale de son personnel dans le mois suivant le début de l'activité, et doit déclarer une fermeture ou un déménagement au moins 15 jours à l'avance (article 116) ; l'obstruction à un inspecteur du travail est punie d'une amende administrative de 100 000 RWF à 2 000 000 RWF (article 120).
- Un conflit individuel du travail doit d'abord être soumis aux représentants du personnel puis, par écrit, à l'inspecteur du travail, qui convoque les deux parties à comparaître dans les sept jours et dresse un procès-verbal de non-conciliation en cas d'échec (article 102 de la loi sur le travail ; articles 10 à 14 de l'arrêté ministériel n° 001/19.20 du 17/03/2020) ; un tribunal peut refuser une affaire qui a sauté ces étapes.
- Une grève ou un lock-out n'est licite que lorsque le comité d'arbitrage a dépassé 15 jours ouvrables sans décision, ou qu'une résolution de conciliation ou une sentence exécutoire relative à un conflit collectif n'a pas été exécutée, et seulement après un préavis de quatre jours ouvrables ; seul un tribunal peut déclarer une grève ou un lock-out illicite (articles 105 et 106).
- Les actions nées du travail se prescrivent par deux ans à compter de la naissance du litige, sauf interruption par une mise en demeure écrite ou une saisine des représentants du personnel, de l'inspecteur du travail ou d'un tribunal (article 104).

Le règlement intérieur et le cadre disciplinaire de l'employeur

Toute entreprise d'au moins **cinq salariés** doit établir un **règlement intérieur** (article 100 de la loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda, la loi sur le travail). La direction l'adopte après consultation des représentants du personnel ; il est rédigé en kinyarwanda et, si nécessaire, dans les autres langues officielles, et une entreprise ayant plusieurs succursales peut adopter des règlements propres à chacune. Son contenu principal porte sur les conditions de travail, la discipline et la santé et la sécurité au travail. Le règlement prend effet une fois communiqué à tous les salariés concernés, et une copie doit parvenir à l'inspecteur du travail du ressort dans les **30 jours** suivant son entrée en vigueur (article 101). Une règle plus favorable aux salariés que la convention collective prévaut sur celle-ci (article 92).

Le règlement intérieur est le principal instrument disciplinaire de l'employeur. Il fixe la procédure d'application des sanctions de l'article 42 (avertissement, blâme, mise à pied sans salaire de huit jours au plus, et licenciement), la procédure d'enquête pouvant justifier une suspension de 30 jours au plus en vertu de l'article 20, et tout acte supplémentaire de faute grave que le ministre ayant le travail dans ses attributions a approuvé en vertu de l'article 3 de l'arrêté ministériel n° 002/19.20 du 17/03/2020 ; les actes approuvés doivent être intégrés au règlement et notifiés par écrit aux salariés avant de s'appliquer. La loi sur le travail elle-même n'exigeant pas d'entretien préalable au licenciement (Rupture du contrat, indemnités et licenciement économique), un règlement bien rédigé qui en prévoit un, et qui est respecté, est la meilleure défense contre une action pour licenciement abusif.

Le règlement coexiste avec le contrat de travail et toute convention collective (Contrats de travail et période d'essai). Les règles sur la durée du travail, l'enregistrement des heures supplémentaires et les politiques de congés y ont aussi leur place (Durée du travail, congés et jours fériés).

Les déclarations et l'inspection du travail

L'employeur qui ouvre une entreprise doit la déclarer par écrit à l'inspection du travail de son ressort et faire une déclaration initiale des informations relatives à son personnel dans le **mois** suivant le début de l'activité ; l'employeur qui entend fermer ou déménager doit le déclarer à l'inspecteur du travail au moins **15 jours** à l'avance (article 116). L'inspection du travail, organisée sous l'égide du ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) au niveau national et dans les districts, contrôle le respect de la loi sur le travail, de ses arrêtés et des conventions collectives et conseille employeurs et salariés (article 113). L'arrêté ministériel n° 001/19.20 du 17/03/2020 relatif à l'inspection du travail fixe ses pouvoirs.

Sur présentation de sa carte, un inspecteur peut pénétrer dans une entreprise de son ressort pendant les heures de travail **sans préavis**, interroger l'employeur et les salariés seuls ou en présence de témoins, consulter et copier les registres et documents, exiger l'affichage des avis obligatoires et prélever des échantillons aux fins d'analyse (articles 6 et 7 de l'arrêté). L'inspecteur ne doit pas révéler qu'une visite fait suite à une plainte (article 9). L'inspecteur peut adresser un avertissement écrit, infliger des amendes administratives et recommander une fermeture temporaire ; le ministre peut ordonner une fermeture temporaire dans l'intérêt national (article 121 de la loi sur le travail).

L'employeur qui refuse l'accès, ne fournit pas les informations, ignore une convocation ou ne met pas en œuvre les recommandations d'un inspecteur commet une faute administrative punie d'une amende de **100 000 RWF à 2 000 000 RWF** (article 120). En vertu des articles 23 et 24 de l'arrêté, l'amende peut être infligée lorsque l'employeur ne comparaît pas sans justification écrite après convocation, ne fournit pas les informations demandées dans les sept jours ou ne met pas en œuvre les recommandations à temps ; une amende supérieure à 500 000 RWF exige l'approbation préalable du ministre, et l'amende est payable au Trésor public dans les sept jours.

Les représentants du personnel et les comités de santé et de sécurité

Les entreprises qui remplissent les critères fixés par l'arrêté ministériel n° 003/19.20 du 17/03/2020 élisent des **représentants du personnel** et des suppléants (article 114) ; les élections sont obligatoires à partir de **dix salariés**, et les représentants exercent un mandat de trois ans. Les représentants constituent le premier niveau de règlement des conflits individuels, sont consultés sur le règlement intérieur et doivent être informés avant tout licenciement économique (article 21). Le représentant licencié en raison de son rôle de représentation peut recevoir des dommages-intérêts pouvant atteindre neuf mois de salaire net (article 30).

La santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité et de la charge de l'employeur (article 77). L'article 17 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023 exige un comité de santé et de sécurité d'un membre dans une entreprise de moins de dix salariés, de deux membres de dix à 29 salariés et de cinq membres à partir de 30, et l'article 16 exige des visites médicales annuelles pour les salariés exposés à des risques professionnels. Les accidents du travail doivent être déclarés à l'Office rwandais de sécurité sociale (RSSB) et à l'inspecteur du travail (article 82 de la loi sur le travail)

(Sécurité sociale : les cotisations à la RSSB). Le fait de causer un danger par négligence ou par inobservation des règles est une infraction punie de six mois à deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 RWF à 2 000 000 RWF ou de l'une de ces peines, portées à deux à cinq ans et 2 000 000 RWF à 5 000 000 RWF lorsqu'il en résulte un décès ; une société encourt le double de l'amende (article 119).

Deux interdictions s'appliquent sur tout lieu de travail. Le harcèlement sexuel d'un subordonné est interdit et le licenciement pour l'avoir signalé ou en avoir témoigné est prohibé (article 8), et la discrimination est interdite (article 9) ; les deux constituent des fautes graves au sens de l'arrêté ministériel n° 002/19.20. L'âge minimum d'admission à l'emploi est de 16 ans, les travaux légers étant permis à partir de 13 ans (article 5) ; le fait de soumettre un enfant à un travail interdit est puni de deux à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 RWF à 5 000 000 RWF, doublée pour une société (article 117).

Les syndicats et les conventions collectives

Les organisations de salariés et d'employeurs sont enregistrées en vertu du chapitre III de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 (article 85) et acquièrent la personnalité juridique lorsque leurs statuts sont publiés au Journal officiel (article 86) ; elles peuvent ester en justice, représenter leurs membres et acquérir des biens (article 87). Les principales centrales syndicales sont la CESTRAR et la COTRAF. Un syndicat enregistré qui souhaite recruter des membres ou tenir des réunions entre dans une entreprise **avec l'autorisation de la direction** ; si l'employeur refuse, le syndicat peut saisir l'inspecteur du travail du ressort (article 88). La fédération élue par la majorité des salariés les représente pendant trois ans (article 89).

Une **convention collective** doit couvrir au moins le recrutement et la rupture, le droit d'adhérer à un syndicat, les catégories professionnelles, la rémunération de chaque catégorie, les heures supplémentaires, la période d'essai et le préavis, les congés payés, l'ancienneté et les indemnités de transport, la révision, le règlement des différends et l'entrée en vigueur (article 91). Les parties négocient de bonne foi, ont accès aux informations relatives à l'objet de la négociation et doivent en préserver la confidentialité (article 93). Lorsque plusieurs syndicats existent et ne peuvent négocier conjointement, l'organisation représentant la majorité des salariés de l'entreprise négocie pour tous. La convention est écrite et signée, une copie est remise aux représentants du personnel et à l'inspecteur du travail, et l'employeur doit en informer tous les salariés concernés (article 99). Une convention couvrant au moins les deux tiers des salariés ou des employeurs d'une catégorie professionnelle peut être étendue à toute la catégorie par accord des fédérations signataires (article 95). Ces règles s'appliquent dès qu'un syndicat enregistré cherche à négocier, que l'employeur ait déjà traité ou non avec un syndicat.

Les grèves et les lock-out

Les salariés ont le droit de grève et les employeurs le droit de lock-out, mais seulement dans le cadre de la loi (article 105). Une grève ou un lock-out n'est licite que lorsque le **comité d'arbitrage** du Conseil national du travail a dépassé **15 jours ouvrables** sans rendre sa décision, ou lorsque la résolution de conciliation d'un conflit collectif ou une sentence judiciaire exécutoire n'a pas été exécutée ; dans tous les cas, il doit être précédé d'un **préavis de quatre jours ouvrables**. Seul le tribunal compétent peut

décider qu'une grève ou un lock-out est illicite (article 106). Une grève ou un lock-out licite n'affecte pas la relation de travail et aucune partie ne peut rompre un contrat pour ce motif (article 107) ; il suspend le contrat (article 18).

Les services essentiels doivent être maintenus pendant une grève ou un lock-out ; l'arrêté ministériel n° 004/19.20 du 17/03/2020 les énumère et fixe les conditions de la grève dans ces services (article 110). Une grève illicite constitue une faute grave au sens de l'arrêté ministériel n° 002/19.20 et expose les grévistes et leurs organisations à une responsabilité pour le dommage causé et à la perte du salaire des jours de grève (article 108). L'employeur reconnu coupable d'un lock-out illicite peut être condamné à payer les salariés pour les jours où ils ont été tenus à l'écart, exclu des marchés publics pendant six mois, radié du registre des sociétés ou voir son activité suspendue (article 109). Sur le plan pénal, une grève illicite ou un lock-out décidé par un employeur personne physique est puni d'au moins six mois d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 RWF à 5 000 000 RWF ou de l'une de ces peines, et une société encourt le double de l'amende (article 118).

Seuils, délais et sanctions dans les relations de travail

Règle	Exigence	Source
Règlement intérieur	Obligatoire à partir de 5 salariés ; copie à l'inspecteur du travail dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur	Loi sur le travail, articles 100 et 101
Représentants du personnel	Élus à partir de 10 salariés ; mandat de 3 ans	Article 114 ; arrêté ministériel n° 003/19.20
Comité de santé et de sécurité	1 membre (moins de 10 salariés), 2 (10 à 29), 5 (30 ou plus)	Arrêté ministériel n° 02/ MIFOTRA/23, article 17
Déclaration de l'entreprise et du personnel	Dans le mois suivant le début de l'activité ; fermeture ou déménagement 15 jours avant	Loi sur le travail, article 116
Comparution devant l'inspecteur du travail	Dans les 7 jours suivant la convocation ; deuxième convocation dans les 5 jours si l'absence est justifiée	Arrêté ministériel n° 001/19.20, articles 11 et 12
Informations demandées par l'inspecteur	Dans les 7 jours suivant la demande écrite	Arrêté ministériel n° 001/19.20, article 23
Grève ou lock-out	Seulement après que le comité d'arbitrage a dépassé 15 jours ouvrables ou qu'un accord ou une sentence n'a pas été exécuté ; préavis de 4 jours ouvrables	Loi sur le travail, article 105
Sentence du Conseil national du travail	Exécutée dans les 30 jours suivant la notification, sauf recours d'une partie devant un tribunal	Arrêté ministériel n° 001/19.20, article 20
Prescription des actions	2 ans à compter du litige, interrompue par une mise en demeure écrite ou une saisine	Loi sur le travail, article 104
Obstruction à un inspecteur	Amende administrative de 100 000 RWF à 2 000 000 RWF ; au-delà de 500 000 RWF, approbation du ministre ; paiement dans les 7 jours	Loi sur le travail, article 120 ; arrêté, articles 23 et 24

Les conflits individuels du travail : d'abord la conciliation

L'article 102 de la loi sur le travail fixe une séquence obligatoire. Les **représentants du personnel** tentent d'abord de régler un conflit individuel à l'amiable. S'ils échouent, la partie concernée saisit l'**inspecteur du travail** du ressort où se trouve l'entreprise ; si cet inspecteur ne peut régler le conflit en raison de sa nature ou d'un conflit d'intérêts, il le transmet, avec motifs, à l'inspecteur du travail au niveau national. Ce n'est qu'en cas d'échec de la conciliation que l'affaire est portée devant le tribunal compétent, et le tribunal peut refuser de recevoir une affaire après avoir constaté que ces étapes n'ont pas été suivies.

L'arrêté ministériel n° 001/19.20 régit la conciliation. Le conflit est soumis **par écrit** (article 10). L'inspecteur convoque les deux parties par écrit, et elles doivent comparaître dans les **sept jours** suivant la convocation (article 11). Si une partie ne comparaît pas mais fournit une justification écrite valable, l'inspecteur la convoque de nouveau dans les cinq jours ; si une partie ne comparaît pas sans justification, l'inspecteur, à la demande de l'autre partie, dresse un **procès-verbal de non-conciliation par défaut** et renvoie l'affaire au tribunal (article 12). Chaque partie peut être représentée ou assistée par un conseil ou une autre personne autorisée par écrit (article 13). L'inspecteur conduit la conciliation de manière impartiale et ne peut contraindre les parties à s'accorder (article 16). En cas d'échec, l'inspecteur dresse un procès-verbal de non-conciliation et la partie intéressée peut saisir le tribunal (article 14) ; un accord conclu devant l'inspecteur est exécuté comme convenu et, s'il n'est pas respecté, exécuté conformément aux lois applicables (article 15), et l'inspecteur transmet le procès-verbal de conciliation au greffier du tribunal aux fins d'exécution (article 22).

Pour un employeur, la conciliation est le moment le moins coûteux pour transiger. Le dossier de l'inspecteur, y compris les motifs écrits de l'employeur, la lettre de licenciement et les bulletins de paie, devient le cœur de toute procédure judiciaire ultérieure : les documents devraient donc être complets avant la première réunion.

Du grief au jugement : une action individuelle en matière de travail

1. **Tentative interne par l'intermédiaire des représentants**
   Le salarié soumet son grief aux représentants du personnel, qui tentent de le régler à l'amiable (article 102). Une mise en demeure écrite à ce stade interrompt le délai de prescription de deux ans (article 104).

2. **Saisine écrite de l'inspecteur du travail du district**
   Si les représentants échouent, la partie soumet le conflit par écrit à l'inspecteur du travail du ressort de l'entreprise (article 10 de l'arrêté ministériel n° 001/19.20).

3. **Convocation et réunion de conciliation**
   Les deux parties comparaissent dans les sept jours suivant la convocation écrite ; une absence justifiée entraîne une deuxième convocation dans les cinq jours, une absence injustifiée un procès-verbal de non-conciliation par défaut (articles 11 et 12).

4 **Transmission à l'inspecteur national si nécessaire**

Si l'inspecteur du district ne peut régler l'affaire en raison de sa nature ou d'un conflit d'intérêts, elle est transmise à l'inspecteur du travail au niveau national (article 102).

5 **Accord ou procès-verbal de non-conciliation**

Un accord est exécuté comme convenu ; à défaut, l'inspecteur dresse un procès-verbal de non-conciliation, que le demandeur joint à sa requête (articles 14 et 15).

6 **Action devant le tribunal de grande instance**

Déposez la requête par voie électronique par le système intégré de gestion électronique des affaires, avec les frais de justice, en kinyarwanda ; la chambre sociale du tribunal de grande instance connaît de l'affaire en premier ressort et peut la renvoyer à la médiation judiciaire.

7 **Appel et exécution**

L'appel est porté devant la Haute Cour. Un jugement définitif est exécuté par huissier de justice comme tout jugement civil.

Les affaires de travail devant les tribunaux

En vertu de la loi n° 30/2018 du 02/06/2018 déterminant la compétence des juridictions, les affaires individuelles de travail sont jugées en premier ressort par les chambres sociales des **tribunaux de grande instance**, avec appel devant la **Haute Cour** ; la loi n° 041/2024 du 19/04/2024 n'a modifié que l'article 47 de cette loi, relatif à la compétence administrative de la Haute Cour. La procédure suit la loi n° 22/2018 du 29/04/2018 portant code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative : les requêtes sont déposées par voie électronique, la langue de la juridiction est le kinyarwanda et les conclusions écrites doivent être déposées en kinyarwanda même lorsque le tribunal siège dans une autre langue officielle (article 69), une conférence préparatoire avec une proposition de conciliation précède l'audience, et l'article 16 prévoit que toute affaire portée devant le tribunal doit être jugée dans un délai de six mois. L'arrêté ministériel n° 17/MOJ/AG/20 du 30/10/2020 fixe les frais de dépôt devant le tribunal de grande instance à 20 000 RWF, et les instructions n° 001/2019 du 05/12/2019 du président de la Cour suprême permettent la médiation judiciaire dans les affaires de travail (Le système judiciaire et le choix de la juridiction ; Médiation, conciliation et Abunzi).

La représentation par un avocat est facultative en premier ressort et en appel devant la Haute Cour ; elle n'est obligatoire que devant la Cour d'appel et la Cour suprême. Les avocats étrangers ne plaident que sur la base de la réciprocité ou en vertu d'accords d'intégration régionale, avec l'autorisation du bâtonnier du Barreau du Rwanda. Les dirigeants étrangers appelés à témoigner devraient prévoir une interprétation et la traduction des documents essentiels en kinyarwanda.

Les conflits collectifs et le Conseil national du travail

Un conflit collectif né dans le ressort d'un inspecteur du travail est notifié à cet inspecteur ; celui qui dépasse ce ressort, ou que l'inspecteur national du travail ne peut régler, est porté devant le ministre ayant le travail dans ses attributions (article 103). Si la conciliation devant l'inspecteur échoue,

l'inspecteur transmet le conflit au ministre, qui le soumet au **Conseil national du travail** (article 15 de l'arrêté ministériel n° 001/19.20), organe maintenu par l'article 124 de la loi sur le travail et désormais organisé par l'arrêté du Premier ministre n° 032/03 du 30/11/2022 relatif au Conseil national du travail. Le Conseil constitue un **comité d'arbitrage** pour le conflit selon son propre règlement (articles 17 et 18). Le comité statue en toute indépendance sur la base de la loi et des conventions collectives, et en équité lorsqu'elles sont muettes (article 19). Sa sentence est notifiée par le ministre ou l'inspecteur du ressort et doit être exécutée dans les **30 jours** suivant la notification, sauf recours d'une partie devant un tribunal (article 20) ; une sentence ou un jugement interprétant une clause d'une convention collective a le même effet que la convention (article 21). Le délai de 15 jours ouvrables qui ouvre la voie à une grève licite court à compter de ce stade d'arbitrage.

Le dossier de conformité sociale d'un nouvel employeur au Rwanda

Les documents qu'un employeur nouvellement établi devrait avoir en place au cours de ses premiers mois, avec le déclencheur de chacun.

- [ ] **Déclaration à l'inspection du travail**
  Déclaration de l'entreprise et déclaration initiale du personnel dans le mois suivant le début de l'activité (article 116).
- [ ] **Règlement intérieur**
  À partir de cinq salariés : consulter les représentants, rédiger en kinyarwanda (et en anglais ou en français si nécessaire), communiquer, déposer auprès de l'inspecteur dans les 30 jours.
- [ ] **Liste approuvée de fautes graves supplémentaires**
  Seulement si l'activité exige des actes au-delà des 15 de l'arrêté ministériel n° 002/19.20 ; obtenir d'abord l'approbation du ministre.
- [ ] **Élections des représentants**
  À partir de dix salariés, en vertu de l'arrêté ministériel n° 003/19.20, pour des mandats de trois ans.
- [ ] **Comité de santé et de sécurité et registres des risques**
  Comité dimensionné selon l'article 17 de l'arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 ; visites médicales annuelles pour le personnel exposé ; registre et déclarations des accidents.
- [ ] **Registres et bulletins de paie**
  Relevés de la durée du travail et des heures supplémentaires signés par les salariés, bulletins de paie détaillés et registres des congés prêts pour une inspection inopinée.
- [ ] **Protocole de gestion des litiges**
  Un responsable désigné pour recevoir les convocations de l'inspecteur, habilité à comparaître dans les sept jours et à transiger dans certaines limites.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Une action pour licenciement abusif réglée en conciliation ou jugée par le tribunal

Un directeur commercial ayant quatre ans d'ancienneté chez un distributeur de Kigali à capitaux étrangers, payé 900 000 RWF par mois, est licencié le 2 novembre 2026 avec un préavis payé de 30 jours mais par une lettre qui ne donne aucun motif. Dates et issues données à titre d'illustration.

Valeur de la demande	Dommages-intérêts pouvant atteindre 6 mois de salaire : 6 × 900 000 RWF = 5 400 000 RWF. L'indemnité minimale en cas de licenciement abusif est de 3 mois : 2 700 000 RWF.
16 novembre 2026	Saisine écrite de l'inspecteur du travail du district par le salarié, après l'échec des représentants ; le délai de prescription de deux ans est interrompu.
20 novembre 2026	Convocation écrite de l'inspecteur ; les deux parties doivent comparaître au plus tard le 27 novembre 2026.
27 novembre 2026 : option A	Accord devant l'inspecteur à 3,5 mois de salaire : 3,5 × 900 000 RWF = 3 150 000 RWF, exécuté comme convenu.
27 novembre 2026 : option B	Pas d'accord ; procès-verbal de non-conciliation. Le salarié saisit le tribunal de grande instance (frais de 20 000 RWF) en kinyarwanda.
Mi-2027 (option B)	Le tribunal juge le licenciement abusif faute de motifs (articles 24 et 29) et accorde 5 mois de salaire : 5 × 900 000 RWF = 4 500 000 RWF, plus les frais de justice du salarié.
Comparaison	Transiger en conciliation économise 4 500 000 RWF − 3 150 000 RWF = 1 350 000 RWF de dommages-intérêts, avant les propres frais juridiques et de traduction de l'employeur et le temps de la direction.

Si l'employeur ne s'était pas présenté devant l'inspecteur sans justification écrite, l'inspecteur aurait pu dresser un procès-verbal de non-conciliation par défaut et renvoyer directement le salarié devant le tribunal.

Si la lettre avait indiqué un motif légitime et documenté, le risque de l'employeur se serait limité à en apporter la preuve.

Les questions des investisseurs

Ai-je besoin d'un règlement intérieur au Rwanda ?

Oui, dès que l'entreprise compte au moins cinq salariés (article 100 de la loi n° 66/2018). La direction l'adopte après consultation des représentants du personnel, le rédige en kinyarwanda et, si nécessaire, dans les autres langues officielles, le communique à tous les salariés et en adresse une copie à l'inspecteur du travail du ressort dans les 30 jours suivant son entrée en vigueur.

Un salarié peut-il m'assigner directement devant un tribunal au Rwanda ?

En principe non. L'article 102 de la loi sur le travail exige que le conflit soit d'abord soumis aux représentants du personnel puis, par écrit, à l'inspecteur du travail pour conciliation. Ce n'est qu'après un procès-verbal de non-conciliation que l'affaire va devant le tribunal, et un tribunal peut refuser une affaire qui a sauté ces étapes.

Que se passe-t-il si j'ignore la convocation d'un inspecteur du travail ?

Si vous ne comparaissez pas sans justification écrite, l'inspecteur peut dresser un procès-verbal de non-conciliation par défaut et renvoyer l'affaire au tribunal (article 12 de l'arrêté ministériel n° 001/19.20). Le défaut de comparution ou de communication d'informations peut aussi entraîner une amende administrative de 100 000 RWF à 2 000 000 RWF en vertu de l'article 120 de la loi sur le travail.

Dois-je reconnaître un syndicat au Rwanda ?

Un syndicat enregistré doté de la personnalité juridique peut représenter ses membres et négocier, et peut entrer dans l'entreprise pour recruter ou se réunir avec l'autorisation de la direction ; un refus peut être soumis à l'inspecteur du travail (article 88). Lorsque plusieurs syndicats ne peuvent négocier conjointement, celui qui représente la majorité des salariés négocie pour tous (article 93).

Quand une grève est-elle licite au Rwanda ?

Seulement lorsque le comité d'arbitrage a dépassé 15 jours ouvrables sans décision, ou qu'une résolution de conciliation ou une sentence exécutoire relative à un conflit collectif n'a pas été exécutée, et après un préavis de quatre jours ouvrables (article 105 de la loi n° 66/2018). Seul un tribunal peut déclarer une grève illicite, et les services essentiels doivent être maintenus.

De combien de temps un salarié dispose-t-il pour intenter une action en matière de travail ?

Deux ans à compter de la date à laquelle le litige est né (article 104 de la loi sur le travail). Le délai est interrompu par une demande écrite de règlement ou par une saisine des représentants du personnel, de l'inspecteur du travail ou d'un tribunal. Les réclamations salariales et les droits au congé annuel sont soumis à leurs propres délais de deux ans.

PERSPECTIVES 2027

- Un projet de modification de la loi n° 30/2018 déterminant la compétence des juridictions a été examiné par la Commission rwandaise de réforme du droit en 2024/25 ; s'il est adopté, il pourrait modifier les juridictions compétentes pour les affaires de travail et les appels.
- Aucun arrêté ministériel fixant un salaire minimum en vertu de l'article 68 de la loi sur le travail n'a été pris ; le MIFOTRA a indiqué en août 2024 que la question était à l'étude, et un arrêté deviendrait une référence dans la négociation collective.
- La feuille de route du MIFOTRA sur la mobilité de la main-d'œuvre, attendue vers novembre 2026 après la demande du Parlement d'août 2026, et les conseils sectoriels des compétences créés par les instructions ministérielles n° 001/MIFOTRA/26 du 02/03/2026 pourraient ajouter de nouvelles instances de consultation pour les employeurs.
- Le ministère de la Justice conduit une politique des modes alternatifs de règlement des différends et un plan stratégique 2025-2030 en la matière ; à surveiller pour des mesures étendant la médiation aux affaires de travail qui échouent au stade de l'inspecteur.

Les termes que vous rencontrerez dans les documents

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Rules of procedure of the enterprise	*Amategeko ngengamikorere y'ikigo*	*Règlement intérieur de l'entreprise*	Les règles internes exigées à partir de cinq salariés (articles 100 et 101).
Labour inspector	*Umugenzuzi w'umurimo*	*Inspecteur du travail*	L'agent qui inspecte les lieux de travail, concilie les litiges et inflige des amendes administratives.
Employees' representatives	*Intumwa z'abakozi*	*Délégués du personnel*	Les représentants élus et leurs suppléants (article 114) ; le premier niveau de règlement des litiges.
Collective agreement	*Amasezerano rusange*	*Convention collective*	Un accord écrit entre employeurs et syndicats sur la rémunération et les conditions de travail (articles 91 à 99).
Strike	*Guhagarika imirimo*	*Grève*	Licite seulement après les conditions et le préavis de l'article 105.
Lockout	*Gufunga ikigo*	*Lock-out*	La fermeture du lieu de travail par l'employeur dans un conflit collectif ; soumise aux mêmes conditions qu'une grève.
National Labour Council	*Inama y'Igihugu y'Umurimo*	*Conseil National du Travail*	L'organe qui constitue les comités d'arbitrage pour les conflits collectifs.

Anglais	Kinyarwanda	Français	Signification
Minutes of non-conciliation	—	*Procès-verbal de non-conciliation*	Le constat par l'inspecteur de l'échec de la conciliation, qui ouvre la voie au tribunal (articles 12 et 14 de l'arrêté ministériel n° 001/19.20).
Settlement agreement	—	*Accord de conciliation*	Un accord conclu devant l'inspecteur du travail, exécuté comme convenu (article 15 de l'arrêté).

INVESTISSEUR ÉTRANGER OU RWANDAIS

Les règles relatives aux relations de travail ne diffèrent pas selon la propriété de l'employeur ou la nationalité des salariés. Les salariés étrangers peuvent adhérer à un syndicat, se présenter comme représentants et recourir à l'inspecteur et aux tribunaux dans les mêmes conditions que les Rwandais (article 12 de la loi sur le travail), et une société à capitaux étrangers est soumise aux mêmes inspections, déclarations et amendes qu'une société à capitaux rwandais.

Les différences pratiques tiennent à la langue et à la représentation. Le règlement intérieur doit être en kinyarwanda, et les conclusions devant les tribunaux doivent être déposées en kinyarwanda : une société dirigée par des étrangers a donc besoin d'une traduction fiable de son règlement et de tout dossier contentieux. Les avocats étrangers ne peuvent plaider que sur la base de la réciprocité ou en vertu d'accords d'intégration régionale avec l'autorisation du bâtonnier : les juristes internes d'une société mère étrangère mandatent donc généralement un avocat rwandais.

POINTS DE VIGILANCE

- Fonctionner avec cinq salariés ou plus sans règlement intérieur, ou avec un règlement jamais déposé auprès de l'inspecteur du travail.
- Manquer une convocation de l'inspecteur : une absence injustifiée entraîne un procès-verbal de non-conciliation par défaut et peut donner lieu à une amende.
- Inscrire dans le manuel des actes de faute grave supplémentaires sans l'approbation du ministre.
- Licencier ou sanctionner un salarié pour avoir participé à une grève licite, ce que l'article 107 interdit.
- Considérer un litige comme clos au bout de quelques mois : les actions courent pendant deux ans et une mise en demeure écrite interrompt le délai.
- Supposer que des documents en anglais suffiront devant le tribunal : les conclusions écrites doivent être déposées en kinyarwanda.

SOURCES OFFICIELLES

- RwandaLII : loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda — https://rwandalii.org/akn/rw/act/law/2018/66/eng@2018-09-06/source.pdf
- Journal officiel n° spécial du 19/03/2020 : arrêtés ministériels n° 001/19.20 (inspection du travail), 002/19.20 (faute grave), 003/19.20 (représentants du personnel) et 004/19.20 (services essentiels) — https://www.policyvault.africa/wp-content/uploads/policy/RWA426.pdf
- Journal officiel n° spécial du 02/08/2023 : arrêté ministériel n° 02/MIFOTRA/23 du 01/08/2023 (comités de santé et de sécurité, organisations de salariés et d'employeurs) — https://www.ncda.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72604&token=7d53f2f1422318ddb017c71d0bfea065ecd453b8
- Journal officiel n° spécial du 02/06/2018 (MINIJUST) : loi n° 30/2018 du 02/06/2018 déterminant la compétence des juridictions — https://minijust.gov.rw/fileadmin/user_upload/Minijust/Official_gazettes_2/___________2018_Official_Gazettes/Special_of_02.06.2018.pdf
- Pouvoir judiciaire du Rwanda : juridictions et dépôt électronique — https://www.judiciary.gov.rw
- Ministère de la Fonction publique et du Travail (MIFOTRA) — https://www.mifotra.gov.rw