BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

ASSEMBLEE NATIONALE

IVE REPUBLIQUE

QUATRIEME LEGISLATURE

LOI N° 028-2008/AN

PORTANT CODE DU TRAVAIL AU BURKINA FASO

L'ASSEMBLEE NATIONALE

Vu la Constitution ;

Vu la résolution n° 001-2007/AN du 04 juin 2007, portant validation du mandat des députés ;

a délibéré en sa séance du 13 mai 2008
et adopté la loi dont la teneur suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 :

La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso.

Article 2 :

Est considérée comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.

Article 3 :

Les agents de la fonction publique, les magistrats, les militaires, les agents des collectivités territoriales ainsi que tout travailleur régi par une loi spécifique ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi.

Article 4 :

Toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite.

Par discrimination, on entend :

1) toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

2) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Article 5 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Nul ne peut y recourir sous aucune forme, notamment en tant que :

1) mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;

2) méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;

3) mesure de discipline au travail ;

4) mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;

5) punition pour avoir participé à des grèves.

Article 6 :

N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens de la présente loi :

1) tout travail ou service exigé d'un individu en vertu des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;

2) tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ;

3) tout travail ou service exigé d'un individu résultant d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit ni concédé, ni mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées à l'exception des associations d'utilité publique ;

4) tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la communauté et en cas de force majeure.

Les travaux ou services cités aux points 1 à 4 ci-dessus ne peuvent être exigés que d'adultes valides dont l'âge n'est pas présumé inférieur à dix-huit ans ni supérieur à quarante-cinq ans.

TITRE II : EMPLOI, FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES, PLACEMENT ET ACTIVITE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

CHAPITRE I : EMPLOI, FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES

Section 1 : Formation et orientation professionnelles

Article 7 :

Il est créé un conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle chargé des questions d'emploi et de formation professionnelle.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe sa composition, son organisation, ses attributions et son fonctionnement.

Article 8 :

La formation professionnelle est l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition de connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou une fonction déterminée.

Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel à la charge de l'employeur, il peut être convenu que le travailleur reste au service de ce dernier pendant un temps déterminé en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe les conditions de la formation professionnelle.

Article 9 :

L'orientation professionnelle consiste à informer et guider les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes, sur l'éventail des professions et d'aider chacun à choisir une voie conforme à ses aptitudes à travers des conseils et des consultations individuelles et collectives.

Un décret pris en Conseil des ministres précise les modalités de mise en œuvre de l'orientation professionnelle.

Section 2 : Contrat de stage

Article 10 :

Il est institué un contrat de stage en vue de favoriser la promotion de l'emploi et la formation professionnelle.

Article 11 :

Le contrat de stage est une convention par laquelle, un maître de stage s'engage à donner ou à faire donner à une personne appelée stagiaire, une formation professionnelle pratique.

Le contrat de stage a pour objet de faire acquérir au stagiaire une expérience et des aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à un emploi et son insertion dans la vie professionnelle.

Article 12 :

Le contrat de stage est conclu impérativement avant l'entrée du stagiaire dans l'entreprise. Il est constaté par écrit dans la langue officielle sous peine de nullité.

Le contrat de stage est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Les autres conditions de forme et de fond, les obligations des parties et les effets du contrat de stage sont réglés par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Section 3 : Contrat d'apprentissage

Article 13 :

Le contrat d'apprentissage est le contrat par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti. Il est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

L'apprenti doit en retour se conformer aux instructions qu'il reçoit et exécuter les ouvrages qui lui sont confiés dans le cadre de son apprentissage.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, sous peine de nullité. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Il est rédigé en langue officielle et si possible dans la langue de l'apprenti.

Article 14 :

Le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail, détermine par voie réglementaire :

1) les conditions de forme et de fond, les obligations des parties, les effets du contrat d'apprentissage ;

2) les catégories d'entreprises dans lesquelles est fixé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre de travailleurs.

Article 15 :

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant un organisme agréé qui lui délivre un certificat d'aptitude professionnelle en cas de succès.

Le ministre chargé de l'emploi, après avis de la commission consultative du travail, détermine par voie réglementaire :

1) l'organisme chargé de l'organisation de l'examen de fin d'apprentissage et les conditions d'agrément ;

2) les conditions d'évaluation de fin d'apprentissage.

Article 16 :

L'embauche d'apprentis, d'élèves ou de stagiaires des écoles et centres de formation professionnelle liés par un contrat d'apprentissage, ouvre droit à des dommages et intérêts à la charge du nouvel employeur au profit du maître de l'apprenti, nonobstant les sanctions pénales prévues au titre IX de la présente loi.

Toutefois, le nouvel employeur est exempté du paiement des dommages et intérêts s'il apporte la preuve de sa bonne foi.

Article 17 :

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat n'aient été exécutées complètement ou sans que ce dernier n'ait été résilié légalement est nul de plein droit.

CHAPITRE II : PLACEMENT, ACTIVITE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 18 :

L'activité de placement est le fait, pour toute personne physique ou morale, de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur.

L'activité de placement peut être publique ou privée. Dans ce dernier cas, l'opérateur peut en tirer profit.

Est assimilé à une activité de placement privé, le fait pour toute personne physique ou morale, de mener des activités ayant trait à la recherche d'emploi telle que la fourniture d'informations sans pour autant avoir pour objet de rapprocher une offre et une demande spécifiques.

Article 19 :

L'entrepreneur de travail temporaire est toute personne, physique ou morale, dont l'activité principale est de mettre à la disposition d'utilisateurs, des travailleurs en fonction d'une qualification déterminée.

Article 20 :

Les services publics chargés de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peuvent recevoir les offres et demandes d'emploi et assurer des opérations de placement sur requête des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Article 21 :

Les établissements publics de l'Etat, les entreprises à participation publique et les projets financés sur fonds publics sont tenus de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement.

Article 22 :

Le recrutement collectif de travailleurs en vue de leur emploi à l'extérieur est interdit, sauf autorisation préalable du ministre chargé du travail après avis des ministres chargés de l'emploi, des affaires étrangères et de l'administration territoriale.

Article 23 :

L'ouverture de bureaux ou offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire s'effectue librement, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 24 :

Les activités visées à l'article 18 ci-dessus ne peuvent être exercées que par des personnes physiques ou morales ayant dûment obtenu un agrément délivré par le ministre chargé du travail après avis du ministre chargé de l'emploi.

Article 25 :

Toute personne physique ou morale qui désire procéder à l'ouverture d'un bureau ou office privé de placement ou d'une entreprise de travail temporaire doit remplir les conditions fixées par voie réglementaire par les ministres chargés du travail et de l'emploi, après avis de la commission consultative du travail.

Article 26 :

Les bureaux ou offices privés de placement et les entreprises de travail temporaire ne doivent faire subir aux travailleurs aucune discrimination telle que prévue à l'article 4 ci-dessus.

Article 27 :

Les bureaux ou offices privés de placement et les entreprises de travail temporaire ne doivent mettre à la charge des demandeurs d'emploi, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires, ni autres frais.

Des dérogations aux dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus peuvent être accordées pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Article 28 :

En cas de grève ou de lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail définie par la présente loi, les opérations de placement définitif relatives aux entreprises concernées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues.

TITRE III : RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES

Section 1 : Principes généraux

Article 29 :

Le contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur.

Le contrat de travail est conclu librement et est constaté dans les formes convenues par les parties contractantes sous réserve des dispositions des articles 55, 56 et 57 de la présente loi.

La preuve de l'existence du contrat de travail peut être apportée par tous moyens.

Article 30 :

Le contrat de travail écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, sous réserve des dispositions de l'article 58 ci-dessous.

Article 31 :

Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une durée limitée à l'exécution d'un ouvrage ou d'une entreprise déterminée.

Article 32 :

Le ministre chargé du travail, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et notamment dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, peut, après avis de la commission consultative du travail, limiter ou interdire certaines embauches dans des zones données, par voie réglementaire.

Article 33 :

Tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Burkina Faso est soumis aux dispositions de la présente loi, quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties.

Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous une autre législation et dont l'exécution partielle au Burkina Faso excède une durée de trois mois.

Article 34 :

Toute embauche collective de travailleurs par un contrat unique ou contrat d'équipe est interdite.

Lorsqu'un collectif d'employeurs embauche un travailleur, un chef de file des employeurs doit être explicitement identifié dans le contrat de travail.

Section 2 : Obligations des parties au contrat

Article 35 :

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf convention contraire.

Toutefois, il conserve la liberté d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité lucrative à caractère professionnel non susceptible de concurrencer directement l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.
Il doit notamment :

1) fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ;

2) obéir à ses supérieurs hiérarchiques ;

3) respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre aux horaires et aux consignes de sécurité et de santé au travail.

Article 36 :

L'employeur doit :

1) procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat ;

2) payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels ;

3) conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ;

4) traiter le travailleur avec dignité ;

5) veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ;

6) interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ;

7) communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort.

Article 37 :

Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit.

Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit.

Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.

Article 38 :

L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent.

Article 39 :

Toute clause d'un contrat de travail interdisant au travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat est abusive et nulle de plein droit sauf dans les cas où la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de son chef.

Toute clause dont la durée ou la portée géographique n'est pas justifiée ou indispensable pour la sauvegarde des intérêts de l'employeur constitue une entrave abusive au libre exercice de l'activité professionnelle du travailleur.

Article 40 :

Les personnes handicapées, ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, bénéficient d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés.

Les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus de réserver certains emplois aux personnes handicapées sont fixées par décret pris en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail.

CHAPITRE II : CONTRAT DE TRAVAIL A L'ESSAI

Article 41 :

Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier, notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

Le contrat à l'essai doit être constaté par écrit, à défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat à l'essai peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Article 42 :

Le contrat à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

La durée de l'essai est fixée à :

1) huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;

2) un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

3) trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

L'engagement à l'essai peut être renouvelé une seule fois et pour la même durée.

Le travailleur perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé pendant la période d'essai.

Article 43 :

La prolongation des services après expiration du contrat à l'essai, sans qu'il n'y ait renouvellement écrit, équivaut à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 44 :

L'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnité, par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat.

Article 45 :

Les dispositions des articles 60 à 68, 70 à 74, 78, 93, 96 et 98 à 103 ci-dessous ne s'appliquent pas aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties ne puisse prétendre à une indemnité, sauf convention contraire.

Article 46 :

Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

CHAPITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 47 :

Le contrat de travail à temps partiel est le contrat de travail dont la durée d'exécution est inférieure à la durée hebdomadaire légale.

Le travail à temps partiel est rémunéré au prorata du temps de travail effectivement accompli.

Article 48 :

Le contrat de travail à temps partiel peut être à durée déterminée. Il est alors conclu, exécuté et résilié dans les mêmes conditions que le contrat de travail à durée déterminée.

Il peut être à durée indéterminée. Dans ce cas, il est conclu, exécuté et résilié dans les mêmes conditions que celles fixées pour le contrat de travail à durée indéterminée.

CHAPITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 49 :

Le contrat de travail à durée déterminée est le contrat dont le terme est précisé à l'avance par la volonté des deux parties.

Sont assimilés à un contrat de travail à durée déterminée :

1) le contrat de travail conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé, la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision ;

2) le contrat de travail dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue.

Article 50 :

Le contrat de travail saisonnier est le contrat de travail à durée déterminée par lequel le travailleur engage ses services pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale dont le terme est indépendant de la volonté des parties.

Nonobstant les dispositions de l'article 93 alinéa 18, le contrat saisonnier prend fin dès la fin de la campagne pour laquelle il a été conclu. A la reprise des activités, l'employeur reprend en priorité et en fonction de ses besoins, les travailleurs disponibles après la morte-saison.

Le contrat de travail saisonnier qui se poursuit au-delà de la campagne se transforme en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 51 :

Le travailleur saisonnier a droit à une indemnité de fin de contrat, calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement, lorsqu'il atteint la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite d'embauches successives dans la même entreprise.

Article 52 :

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable sans limitation sauf cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 53 :

Les dispositions de l'article 52 ci-dessus s'appliquent :

1) au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;

2) au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux liés à un surcroît d'activités de l'entreprise ;

3) au travailleur engagé en remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail telle que définie par l'article 93 ci-dessous ;

4) au travailleur saisonnier ;

5) au travailleur engagé par les entreprises relevant des secteurs d'activités dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.
La liste de ces secteurs d'activités est fixée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Article 54 :

Sauf lorsque son terme est imprécis, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans pour les travailleurs nationaux et à trois ans pour les travailleurs non nationaux.

Le contrat de travail à durée déterminée abusivement renouvelé se transforme en un contrat à durée indéterminée, sauf dans les cas prévus à l'article 53 ci-dessus.

Article 55 :

Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 56 :

Le contrat de travail des travailleurs nationaux nécessitant leur installation hors du territoire national ainsi que les contrats des travailleurs non nationaux doivent être visés et enregistrés par l'inspection du travail du ressort.

Article 57 :

La demande de visa incombe à l'employeur. Elle doit être soumise au plus tard trente jours après le début d'exécution du contrat de travail.

Le visa est réputé accordé si l'autorité compétente saisie à cet effet n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande de visa.

L'omission ou le refus du visa du contrat de travail des non nationaux le rend nul.

Si l'employeur omet de demander le visa, le travailleur a le droit de faire constater la nullité du contrat de travail et réclamer des dommages et intérêts. Le rapatriement du travailleur est à la charge de l'employeur.

La non soumission du contrat de travail par l'employeur à la formalité du visa expose celui-ci aux sanctions prévues par la présente loi.

Article 58 :

Le visa du contrat de travail des travailleurs non nationaux est subordonné à l'acquittement de frais, nonobstant les dispositions de l'article 30 ci-dessus.

Le montant et les modalités de paiement de ces frais sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des finances.

Article 59 :

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en aucun cas être conclu :

1) pour remplacer définitivement un travailleur dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

2) pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel doivent être effectués ces travaux.

Article 60 :

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie.

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

Article 61 :

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée donne droit au travailleur le bénéfice d'une indemnité de fin de contrat calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement telles que définies par les conventions collectives de travail.

CHAPITRE V : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 62 :

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de travail conclu sans précision de terme.

Il n'est pas soumis au visa, sauf les cas prévus par l'article 56 ci-dessus.

Article 63 :

Le contrat de travail à durée indéterminée des travailleurs nationaux dont l'exécution nécessite leur installation hors du territoire national et celui des travailleurs non nationaux sont obligatoirement soumis au visa des services compétents du ministère chargé du travail, nonobstant les dispositions de l'article 62 ci-dessus.

Article 64 :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve des dispositions relatives aux licenciements pour motif économique, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et de tout autre travailleur protégé.

Article 65 :

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le motif de la rupture doit figurer dans la notification.

Article 66 :

La durée du délai de préavis est fixée à :

1) huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;

2) un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés ;

3) trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés.

Article 67 :

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages et intérêts qu'elle juge utile de demander à la juridiction compétente.

Le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux jours ouvrables de liberté par semaine à plein salaire en vue de la recherche d'un autre emploi.

Toutefois, en cas de licenciement et lorsque le travailleur licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il peut, après avoir informé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans avoir de ce fait à payer une indemnité compensatrice.

Article 68 :

Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie qui en a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis sous réserve des dispositions de l'article 67 ci-dessus.

Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas effectivement été respecté.

Article 69 :

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 70 :

L'employeur est tenu de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement.

Tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts.

Toute démission abusive donne droit à des dommages et intérêts.

Article 71 :

Au sens de la présente loi, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime.

Sont notamment abusifs, les licenciements effectués dans les cas suivants :

1) lorsque le motif invoqué est inexact ;

2) lorsque le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat, son statut sérologique à VIH réel ou supposé ;

3) lorsque le licenciement est motivé par la grossesse de la travailleuse ou la naissance de son enfant ;

4) lorsque le licenciement est motivé par le fait que le travailleur sollicite, exerce ou a exercé un mandat de représentation des travailleurs ;

5) lorsque le licenciement est motivé par le dépôt d'une plainte du travailleur ou de tout recours contre l'employeur et/ou des autorités administratives ;

6) lorsque le licenciement est fondé sur la discrimination prévue à l'article 4 et/ou motivé par l'état matrimonial, les responsabilités familiales du travailleur.

Article 72 :

Au sens de la présente loi, est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment :

1) lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement ;

2) lorsque la démission du travailleur n'a pas été notifiée par écrit.

Article 73 :

En cas de licenciement jugé abusif ou de rupture irrégulière du contrat de travail, la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal du travail pour demander réparation du préjudice subi.

La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Le jugement rendu à cet effet doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat de travail.

Article 74 :

Le montant des dommages et intérêts est fixé en tenant compte en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence du préjudice causé et déterminer son étendue, notamment :

1) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat, dans la limite maximale de six mois de salaire ;

2) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis.

Dans tous les cas, le montant des dommages et intérêts alloués ne peut excéder dix-huit mois de salaire.

Ces dommages et intérêts ne se confondent, ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Article 75 :

L'action en paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de fin de contrat et des dommages et intérêts se prescrit par cinq ans après la rupture des relations de travail.

Article 76 :

Si le licenciement d'un travailleur est légitime quant au fond, mais survient sans observation de la procédure prévue, notamment de la notification écrite de la rupture ou de l'indication de son motif, le tribunal accorde au travailleur une indemnité qui ne peut être supérieure à trois mois de salaire.

Si la démission du travailleur n'a pas été notifiée par écrit, le tribunal accorde à l'employeur une indemnité égale à un mois de salaire.

Pour le calcul des dommages et intérêts, le salaire visé est calculé sur la base du salaire global mensuel moyen perçu pendant les six derniers mois ou du salaire global mensuel moyen perçu depuis l'entrée dans l'entreprise, si le travailleur a moins de six mois d'ancienneté de service.

Article 77 :

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ du travailleur en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze jours avant la date de départ.

En cas d'inobservation de cette obligation, l'indemnité compensatrice du préavis est majorée de huit jours en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine et d'un mois pour les travailleurs payés au mois.

Il en est de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé du travailleur.

Article 78 :

Lorsqu'un travailleur rompt abusivement son contrat de travail et offre ses services à un nouvel employeur, ce dernier est solidairement responsable du dommage causé au précédent employeur dans les cas suivants :

1) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage du travailleur ;

2) quand il a embauché le travailleur qu'il sait déjà lié par un contrat de travail ;

3) quand il a continué d'occuper le travailleur après avoir appris que ce dernier est encore lié par un contrat de travail à un autre employeur.

Dans le troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur est dégagée si au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur arrive à expiration par :

- l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture du contrat à durée indéterminée.

CHAPITRE VI : TACHERONNAT

Article 79 :

Le tâcheron est une personne physique ou morale qui recrute une main-d'œuvre chargée d'exécuter un travail ou de fournir un service moyennant le paiement d'une somme forfaitaire dans le cadre de l'exécution d'un contrat écrit dénommé contrat de tâcheronnat conclu avec un entrepreneur.

Le contrat de tâcheronnat est déposé à l'initiative de l'entrepreneur à l'inspection du travail du ressort et à l'institution chargée de la sécurité sociale.

Article 80 :

Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs à concurrence du montant du contrat de tâcheronnat.

Le travailleur lésé peut, dans ce cas, intenter une action directe contre l'entrepreneur.

Article 81 :

Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, les nom, prénoms et adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon apparente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Il doit afficher, dans les mêmes conditions, les dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Article 82 :

L'entrepreneur doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a conclu un contrat.

Le tâcheron doit communiquer à l'entrepreneur l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

Article 83 :

Le tâcheron qui n'applique pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, peut se voir interdire l'exercice de sa profession :

1) à titre temporaire, par décision du ministre chargé du travail ;

2) à titre définitif, par décision judiciaire, sur saisine du ministre chargé du travail.

Article 84 :

Les décisions de suspension ou d'interdiction sont susceptibles de recours devant les juridictions compétentes.

Les modalités d'application des articles 79 à 83 sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

CHAPITRE VII : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 85 :

L'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat de travail initial.

Toute proposition de modification substantielle du contrat de travail doit être écrite et approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Article 86 :

Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement, à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui ne peut excéder six mois.

Article 87 :

Lorsqu'un employeur, pour des raisons tenant à la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce classement. Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Article 88 :

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

La position d'intérimaire est notifiée au travailleur par écrit, avec mention de la durée qui ne peut excéder :

1) un mois pour les ouvriers et employés ;

2) trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé jusque-là, soit lui rendre ses anciennes fonctions.

Article 89 :

En cas de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après un mois pour les ouvriers et employés ;
- après trois mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe en sus des indemnités attachées à la fonction.

Article 90 :

La femme salariée en état de grossesse, mutée à un autre poste en raison de son état, conserve son salaire antérieur pendant toute la durée de sa mutation.

Article 91 :

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

La résiliation de ces contrats ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues par le présent titre comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue.

Article 92 :

Le nouvel employeur est tenu au respect des obligations qui incombent à l'ancien employeur à l'égard des travailleurs dont les contrats de travail subsistent, à compter de la date de modification de la situation juridique de ce dernier.

Toutefois, le nouvel employeur n'est pas soumis à cette obligation lorsque cette modification intervient dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens de l'employeur.

CHAPITRE VIII : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 93 :

Le contrat de travail est suspendu durant :

1) la fermeture de l'établissement liée au départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

2) le service militaire du travailleur et les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

3) l'absence du travailleur pour maladie ou accident non professionnel constaté par un certificat médical, dans la limite d'un an. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

4) la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

5) le repos de la salariée bénéficiaire des dispositions des articles 144 et 145 ci-dessous ;

6) le congé sans solde du salarié bénéficiaire des dispositions de l'article 160 ci-dessous ;

7) la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;

8) l'absence du travailleur autorisée par l'employeur, en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;

9) la période de mise en disponibilité ;

10) la période de mise à pied ;

11) le congé payé, augmenté éventuellement des délais de route et des périodes d'attente et de départ du travailleur ;

12) l'exercice d'un mandat politique ou syndical du travailleur et lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut lui être accordée ;

13) la détention du travailleur pour motifs politiques ;

14) la détention du travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle et dans la limite de six mois ;

15) la détention du travailleur, aux fins d'enquête et d'instruction judiciaires pour faute professionnelle présumée et ce, dans la limite de six mois ;

16) la survenance de cas de force majeure et dans la limite de cinq mois, renouvelable une seule fois.
La force majeure est définie comme un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat de travail d'exécuter ses obligations.
L'employeur peut résilier les contrats de travail avec paiement des droits légaux si à l'expiration du renouvellement de la suspension la force majeure persiste ;

17) l'absence du travailleur en vue d'assister son conjoint malade, dans la limite de trois mois ;

18) la morte-saison pour les travailleurs saisonniers ;

19) la période du chômage technique total.

Seules les périodes de suspension de contrats de travail visées aux points 1, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17 et 18 ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Pour la détermination du droit au congé payé, sont exclues les périodes visées aux points 1, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 et 18 ci-dessus.

Article 94 :

Le chômage technique est l'arrêt d'activité d'un établissement lié à un évènement insurmontable. Il peut être total ou partiel.

La mise en chômage technique est subordonnée à la consultation des délégués du personnel.

En cas de chômage technique et à défaut de convention collective de travail, les conditions d'indemnisation des travailleurs sont déterminées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Article 95 :

Dans le cas de l'article 93 point 1 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la période de l'absence.

Si le contrat est à durée déterminée, la limite de préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues pour les contrats à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

Article 96 :

Dans le cas de l'article 93 point 3 ci-dessus, l'indemnisation du travailleur durant son absence s'établit ainsi qu'il suit, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise :

1) moins d'un an d'ancienneté

   - plein-salaire pendant un mois,
   - demi-salaire le mois suivant.

2) de un à cinq ans d'ancienneté

   - plein salaire pendant un mois,
   - demi-salaire pendant les trois mois suivants.

3) de six à dix ans d'ancienneté

   - plein salaire pendant deux mois,
   - demi-salaire pendant les trois mois suivants.

4) de onze à quinze ans d'ancienneté

   - plein salaire pendant trois mois,
   - demi-salaire les trois mois suivants.

5) au-delà de quinze ans d'ancienneté

   - plein salaire pendant quatre mois,
   - demi-salaire les quatre mois suivants.

Le total des indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles peut prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie ou accident non professionnels au cours de ladite année.

CHAPITRE IX : CESSATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Article 97 :

Les causes de cessation des relations de travail sont :

1) la cessation d'accord-parties ;
2) la cessation d'activités de l'entreprise ;
3) l'annulation légale et la résolution judiciaire du contrat de travail ;
4) l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée ;
5) la démission ;

6) le licenciement ;
7) la retraite ;
8) l'incapacité permanente totale de travail telle que définie par la réglementation ;
9) le décès.

Article 98 :

Le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.

Article 99 :

L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique de plus d'un salarié, doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois. Ces solutions peuvent être : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

L'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel, les informations et documents nécessaires au déroulement des négociations internes dont la durée ne doit pas excéder huit jours.

A l'issue des négociations internes, si un accord est intervenu, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail pour information.

Article 100 :

Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'article précédent, il est licencié avec paiement de ses droits légaux.

Article 101 :

Lorsque les négociations prévues à l'article 99 ci-dessus n'ont pu aboutir à un accord, ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur établit la liste des travailleurs à licencier ainsi que les critères retenus et les communique par écrit aux délégués du personnel. Ces derniers disposent de huit jours francs maximum pour faire connaître leurs observations.

Article 102 :

La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai par l'employeur à l'inspecteur du travail pour toute action qu'il juge utile de prendre dans un délai de huit jours, à compter de la date de réception ; passé ce délai et sauf accord contraire entre les parties, l'employeur n'est plus tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement.

Le licenciement pour motifs économiques effectué en violation des dispositions des articles 99 et suivants ci-dessus ou pour faux motifs est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts.

En cas de contestation sur le motif du licenciement, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Article 103 :

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

Article 104 :

En cas de licenciement pour motif économique, les parties peuvent solliciter le concours des services publics dans le cadre de l'élaboration de plans sociaux d'accompagnement, de réinsertion ou de reconversion des travailleurs déflatés.

Si l'entreprise revient à meilleure fortune, les travailleurs licenciés peuvent être réembauchés dès lors que leurs compétences leur permettent de satisfaire aux exigences des postes à pourvoir.

Article 105 :

La procédure du licenciement pour motif économique est écartée en cas de protocole amiable de départ volontaire librement et équitablement négocié entre les parties. L'employeur transmet pour information à l'inspecteur du travail du ressort le protocole intervenu.

Article 106 :

A l'expiration de tout contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés , sous peine de dommages et intérêts et d'astreintes.

Le certificat de travail est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

CHAPITRE X : CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET ACCORDS D'ETABLISSEMENT

Section 1 : Nature et validité de la convention collective de travail

Article 107 :

La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail.

Elle est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part.

La convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives de travail déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national ou local.

Article 108 :

Les représentants des organisations syndicales ou de tous autres groupements professionnels visés à l'article 107 ci-dessus peuvent conclure une convention au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu des stipulations statutaires de cette organisation, d'une délibération spéciale de cette organisation ou des mandats spéciaux qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents.

A défaut, la convention collective de travail pour être valable, doit être ratifiée par une délibération spéciale du ou des groupements professionnels concernés.

Article 109 :

La durée de la convention collective de travail est fixée d'accord-parties.

A l'expiration d'une convention collective de travail à durée déterminée, celle-ci continue de produire ses effets jusqu' à ce que soit conclue une nouvelle convention.

Article 110 :

La convention collective de travail doit prévoir les modalités de son renouvellement, de sa révision ou de sa dénonciation.

Article 111 :

Tout syndicat professionnel de travailleurs ou tout employeur qui n'est pas partie prenante à la convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement.

Les parties contractantes ou adhérentes à une convention collective de travail peuvent s'en retirer librement moyennant un préavis.

Article 112 :

La convention collective de travail doit être écrite sous peine de nullité.

Un décret pris en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, détermine les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les conventions collectives de travail ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions ou les retraits prévus à l'article précédent.

Les conventions collectives de travail sont applicables à compter du jour qui suit le dépôt conformément aux dispositions de l'acte réglementaire sus-visé, sauf stipulation contraire.

Article 113 :

Sont soumises aux obligations de la convention collective de travail toutes les personnes qui l'ont signée ou qui sont membres des organisations signataires.

La convention collective de travail lie également les organisations qui y adhèrent ainsi que tous ceux qui, ultérieurement, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs.

Section 2 : Conclusion de la convention collective

Article 114 :

Le ministre chargé du travail, de son initiative ou à la demande d'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives du secteur d'activités intéressées, convoque une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail.

Cette commission mixte comprend, en nombre égal, des représentants des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives du secteur d'activités intéressées et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

Article 115 :

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles ou en cas de convention commune à plusieurs branches d'activités, chacune des branches.

Elles contiennent les conditions de travail particulières à ces catégories ou à ces branches d'activités et sont négociées par les organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées telles que définies à l'article 302 ci-dessous.

Article 116 :

Les conventions collectives de travail visées par la présente section contiennent les dispositions relatives :

1) au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs ;

2) aux salaires applicables par catégorie professionnelle ;

3) au principe de non discrimination visé à l'article 4 de la présente loi ;

4) à l'exécution et aux taux des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés ;

5) à la durée de l'engagement à l'essai et à celle du préavis ;

6) aux délégués du personnel ;

7) à la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective de travail ;

8) aux principes d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ;

9) aux congés payés ;

10) aux indemnités de déplacement ;

11) aux indemnités d'expatriement quand il y a lieu ;

12) à la classe de passage et au poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille ;

13) aux primes d'ancienneté ou à l'avancement par échelons ;

14) à l'indemnisation du chômage technique ;

15) à la formation continue.

Article 117 :

Les conventions collectives de travail peuvent également contenir, sans que cette énumération ne soit limitative :

1) les primes d'assiduité et de rendement ;

2) les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;

3) les indemnités pour frais professionnels et assimilés ;

4) les indemnités de transport ;

5) les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants ;

6) les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission ;

7) les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;

8) les conditions particulières de travail des femmes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention collective de travail ;

9) les conditions particulières de travail des adolescents dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention collective de travail ;

10) les conditions particulières de travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;

11) quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage, du stage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

12) quand il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement visé au chapitre IV du titre IV ;

13) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;

14) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;

15) les procédures de conciliation relatives au règlement des différends collectifs de travail.

Les dispositions facultatives reconnues utiles dans la convention collective peuvent être rendues obligatoires par voie réglementaire.

Section 3 : Procédure d'extension de la convention collective

Article 118 :

La convention collective de travail peut être étendue à un ou plusieurs secteurs d'activités déterminés sur le plan national ou local selon la procédure décrite dans les dispositions ci-dessous.

Article 119 :

Dans le cas où une convention collective de travail concernant une branche d'activités déterminée a été conclue sur le plan national ou local, les conventions collectives de travail conclues sur le plan inférieur adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions à leurs conditions particulières de travail.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 120 :

A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives de travail répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires.

Cette obligation est étendue à tous les employeurs et à tous les travailleurs compris dans le champ professionnel et territorial de la convention par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective de travail se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 121 :

Le ministre chargé du travail peut par voie réglementaire exclure de l'extension, après avis motivé de la commission consultative du travail, les dispositions qui sont en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention collective de travail, sans en modifier l'esprit, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considéré.

Article 122 :

L'acte réglementaire prévu à l'article 121 ci-dessus cesse de produire ses effets lorsque la convention collective de travail a été dénoncée ou renouvelée.

Le ministre chargé du travail peut, après avis de la commission consultative du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de son initiative, rapporter l'acte réglementaire en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective de travail ou de certaines de ses dispositions.

Cette mesure est prise lorsque la convention ou les dispositions ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ territorial considéré.

Article 123 :

Un acte réglementaire du ministre chargé du travail peut, à défaut ou dans l'attente de l'établissement d'une convention collective de travail, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée, après avis de la commission consultative du travail.

Cet acte peut être pris pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions d'emploi sont comparables. Il peut abroger les conventions collectives de travail conclues antérieurement à la présente loi dont les dispositions sont contraires à la loi et sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles conventions.

Article 124 :

Tout acte réglementaire d'extension ou de retrait d'extension doit être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

Les modalités de cette consultation sont déterminées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Section 4 : Accords collectifs d'établissement

Article 125 :

Les accords collectifs d'établissement sont des conventions collectives conclues entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des organisations professionnelles de travailleurs.

Ils peuvent concerner un ou plusieurs établissements et les organisations professionnelles de travailleurs présents dans le ou les établissements intéressés.

Les accords collectifs d'établissement ont pour objet d'adapter les dispositions des conventions collectives de travail nationales ou locales aux conditions particulières du ou des établissements considérés.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut des conventions collectives nationales ou locales de travail, les accords collectifs d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires, sauf dérogations accordées par le ministre chargé du travail.

Les dispositions des articles 109 à 113 ci-dessus s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Article 126 :

L'établissement est une unité de production regroupant des salariés travaillant sous l'autorité d'un ou de plusieurs représentants d'un même employeur.

Section 5 : Convention collective de travail dans les services, entreprises et établissements publics

Article 127 :

L'entreprise est une unité économique individuelle ou collective ayant une personnalité juridique dont l'objet est de produire des biens ou des services. L'entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements.

Article 128 :

Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives de travail peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Les statuts du personnel des services, entreprises et établissements publics sont visés par les services du travail avant leur mise en application.

Article 129 :

Lorsqu'une convention collective de travail fait l'objet d'une extension par voie réglementaire conformément à l'article 120 ci-dessus, elle est applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application, en l'absence de dispositions contraires.

Section 6 : Exécution de la convention collective de travail et des accords d'établissement

Article 130 :

Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail ou l'un des accords prévus à l'article 125 ci-dessus sont tenus d'en assurer la bonne exécution.

Article 131 :

Les groupements liés par une convention collective de travail ou par l'un des accords prévus à l'article 125 ci-dessus peuvent ester en justice, en cas de violation de leurs obligations par l'une ou l'autre partie à la convention collective de travail ou à l'accord collectif d'établissement.

Article 132 :

Les personnes liées par une convention collective de travail ou par l'un des accords collectifs d'établissement prévus à l'article 125 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages et intérêts contre les autres personnes ou les groupements liés par la convention ou l'accord qui violent à leur égard les engagements contractés.

Article 133 :

Les groupements qui sont liés par la convention collective de travail ou par l'un des accords collectifs d'établissement prévus à l'article 125 ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs membres.

Ils n'ont pas à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action est intentée par une personne ou un groupement, tout groupement dont les membres sont liés par la convention ou par l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE XI : REGLEMENT INTERIEUR

Article 134 :

Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise et soumis au visa de l'inspecteur du travail du ressort.

Le règlement intérieur doit contenir uniquement les dispositions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions liées à la sécurité et à la santé au travail.

Toutes autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, sont nulles de plein droit, sous réserve des dispositions de l'article 193 ci-dessous.

Article 135 :

Le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel et à l'inspection du travail avant de le mettre en vigueur.

Article 136 :

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence du règlement intérieur est obligatoire sont fixés par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

TITRE IV : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

Section 1 : Durée légale

Article 137 :

La durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés.

Dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à deux mille quatre cents heures par an, la durée hebdomadaire étant fixée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Article 138 :

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés sont fixés par les conventions collectives et à défaut, par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Article 139 :

Des actes réglementaires du ministre chargé du travail pris après avis de la commission consultative du travail, déterminent par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée légale de travail et des dérogations.

Ils fixent également la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Section 2 : Travail de nuit et travail posté

Article 140 :

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par voie règlementaire.

Article 141 :

Le travail posté est le système d'organisation dans lequel un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

La continuité du poste et le système d'organisation du travail sont déterminés par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Section 3 : Travail des femmes

Article 142 :

La femme travailleuse ne peut être affectée à des travaux susceptibles de porter atteinte à sa capacité de reproduction ou, dans le cas d'une femme en état de grossesse, à sa santé ou à celle de l'enfant.

La nature de ces travaux est déterminée par décret pris en Conseil des ministres après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Article 143 :

Une femme employée habituellement à un poste de travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé a le droit, lorsqu'elle est enceinte, d'être mutée sans réduction de salaire à un autre poste de travail non préjudiciable à son état.

Ce droit est également accordé, dans des cas individuels, à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant.

Article 144 :

Toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat.

Article 145 :

La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

La femme ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix semaines à partir de la date effective de l'accouchement, sauf cas d'accouchement avant la date présumée.

Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Article 146 :

Pendant les quatorze semaines, la femme a droit, à la charge de l'institution de sécurité sociale, aux frais d'accouchement et aux soins médicaux dans une formation sanitaire publique ou agréée par l'Etat.

Elle bénéficie également du salaire soumis à cotisation au régime de sécurité sociale qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumise à cotisation étant à la charge de l'employeur.

Elle conserve le droit aux prestations en nature.

Article 147 :

L'employeur ne peut prononcer le licenciement de la femme en congé de maternité. Il ne peut en outre, même avec son accord, l'employer dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Article 148 :

La mère a droit à des repos pour allaitement pendant une période de quatorze mois à compter de la reprise du travail.

La durée totale de ces repos ne peut excéder une heure et demie par jour de travail.

Les repos pour allaitement sont rémunérés et comptabilisés dans la durée du travail.

Section 4 : Travail des enfants et des adolescents

Article 149 :

Les enfants et les adolescents ne peuvent être affectés à des travaux susceptibles de porter atteinte à leur développement et à leur capacité de reproduction.

La nature des travaux interdits aux enfants et aux adolescents ainsi que les catégories d'entreprises interdites aux personnes âgées de moins de dix-huit ans sont déterminées par décret pris en Conseil des ministres après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Article 150 :

Aux termes des dispositions de la présente loi :

1) le terme enfant désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans ;

2) le terme adolescent désigne toute personne âgée de dix-huit à vingt ans inclus.

Article 151 :

La durée du repos nocturne des enfants doit être de douze heures consécutives au minimum par jour.

Le travail de nuit des enfants est interdit.

Il peut être dérogé à cette interdiction pour les personnes âgées de plus de seize ans en cas de force majeure.

Article 152 :

L'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize ans.

Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers.

Un acte réglementaire du ministre chargé du travail fixe les conditions et les modalités d'exercice de ces travaux après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Article 153 :

Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Cette disposition est d'ordre public.

Aux termes de la présente loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :

1) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

2) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ;

3) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales ;

4) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. La liste de ces travaux est déterminée par décret pris en Conseil des ministres après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Article 154 :

L'enfant et l'adolescent ne peuvent être maintenus dans un emploi reconnu au-dessus de leurs forces.
A défaut, le contrat de travail est résilié avec paiement des droits légaux.

L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des adolescents par un médecin agréé, en vue de vérifier que le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.
Cette réquisition est de droit à la demande de l'adolescent, de ses père et mère ou de son tuteur.

CHAPITRE II : REPOS DU TRAVAILLEUR

Section 1 : Repos hebdomadaire

Article 155 :

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de vingt-quatre heures minimum par semaine et a lieu en principe le dimanche sauf dérogation accordée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail.

Section 2 : Congés

Article 156 :

Le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel.

Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à un congé de trente jours calendaires sans solde s'ils en font la demande, quelle que soit la durée de leurs services.

Ce congé vient en sus du congé payé acquis en raison du travail accompli au moment de leur départ.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à

l'article 145 ci-dessus, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

Article 157 :

La durée du congé fixée à l'article 156 ci-dessus est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt cinq ans et de six jours après trente ans.

Article 158 :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-deux ans ont droit à deux jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge.

La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

Sont également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués, sans congé correspondant, pour le compte du même employeur, quel que soit le lieu de l'emploi.

Article 159 :

Les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer ne sont pas déduites de la durée du congé payé dans la limite annuelle de dix jours ouvrables.

Article 160 :

Tout travailleur salarié peut obtenir de son employeur un congé sans solde d'une durée de six mois renouvelables une fois pour l'entretien de son enfant.

L'employeur est tenu de le lui accorder à condition que l'intéressé ait déposé sa demande au moins un mois avant la date de départ en congé.

En cas de maladie grave de l'enfant, la période prévue à l'alinéa 1 ci-dessus peut être portée à un an renouvelable une fois.

Dans ces conditions, le délai de dépôt de la demande prévue à l'alinéa 2 ci-dessus ne s'applique pas.

Article 161 :

Pour faciliter la représentation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ou des organisations syndicales régionales ou internationales auxquelles ils sont affiliés, des autorisations d'absence leur sont accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée, une semaine au moins avant la réunion prévue.

Ces absences sont payées dans la limite de vingt jours ouvrables par an et ne viennent pas en déduction de la durée du congé payé.

Article 162 :

Des autorisations d'absence sans solde sont accordées au travailleur, dans la limite de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, afin de lui permettre de :

1) suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation culturelle ou sportive ;

2) représenter une association reconnue d'utilité publique, de participer ou d'assister aux activités de celle-ci ;

3) représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive ou culturelle internationale.

Les suspensions de contrat résultant du congé payé et de l'application des points 1 à 3 ci-dessus cités, ne peuvent excéder trois fois dans la même année civile.

Les autorisations d'absence sont accordées sur demande du ministère compétent ou de l'organisme habilité.

Article 163 :

Les congés spéciaux, autres que ceux définis aux articles 160 à 162 ci-dessus, accordés en sus des jours fériés, peuvent être déduits de la durée du congé payé s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Article 164 :

Le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail détermine par voie réglementaire, les modalités relatives au régime des congés payés notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé, le calcul de l'allocation de congé et la jouissance du congé.

Article 165 :

Le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze mois.

Toutefois, les conventions collectives ou le contrat individuel, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 156 ci-dessus, peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans.
Dans ce cas, un congé minimum de six jours calendaires déductible doit être accordé au travailleur chaque année.

Article 166 :

Une indemnité compensatrice du congé doit être accordée au travailleur en cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que celui-ci ait acquis droit au congé.

Cette indemnité est calculée sur la base des droits acquis, conformément à l'article 156 ci-dessus ou aux dispositions de la convention collective ou du contrat individuel.

Article 167 :

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de son congé payé.

Article 168 :

L'indemnité compensatrice de congé payé du travailleur journalier est égale à un douzième de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée.
Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

Article 169 :

Le travailleur est libre de jouir de son congé dans le pays de son choix.

Article 170 :

L'employeur doit verser au travailleur, avant son départ en congé et pour toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale à la moyenne des salaires et des divers éléments de rémunération définis à l'article 191 ci-dessous, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé.

Article 171 :

Les conventions collectives ou le contrat individuel peuvent exclure l'indemnité prévue à l'article 185 ci-dessous de la rémunération prise en considération pour le calcul de l'allocation du congé.

Pour les travailleurs bénéficiant de cette indemnité, la durée du congé est augmentée des délais de route.

A défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir le cas échéant.

Section 3 : Voyages et transports

Article 172 :

Sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants à charge vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

1) du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;

2) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle dans les cas suivants :

   - l'expiration du contrat à durée déterminée ;
   - la résiliation du contrat, lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 156 ci-dessus ;
   - la rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
   - la rupture du contrat pour cas de force majeure ;
   - la rupture du contrat à l'essai imputable à l'employeur ;

3) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et vice versa, en cas de congé normal.

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas arrivé à expiration avant la date de fin de congé et si, à cette date le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimale de séjour du travailleur en deçà de laquelle, le transport des familles n'est pas à la charge de l'employeur.
Cette durée n'excède pas douze mois.

Article 173 :

Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 172 ou pour une faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport retour incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 174 :

La classe de passage et le poids des bagages sont les mêmes pour tous les travailleurs.

Toutefois, il est tenu compte des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Article 175 :

Les voies et moyens de transport sont choisis par l'employeur, sauf si les parties en disposent autrement.

Le travailleur qui use d'une voie ou d'un moyen de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est pris en charge par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis. S'il use d'une voie ou d'un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de route ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 54 ci-dessus de la présente loi.

Article 176 :

A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens de transport plus rapides, il continue à bénéficier en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Article 177 :

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation de travail chez ledit employeur.
Ce dernier remet au travailleur une attestation établissant le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport au jour de la rupture du contrat

Articles 178 :

Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, a droit à une indemnité.

Cette indemnité correspond au salaire et tous avantages qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler jusqu'à son embarquement.

Article 179 :

Le travailleur dont le contrat est signé ou dont le congé est arrivé à expiration et qui reste à la disposition de l'employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour rejoindre son lieu d'emploi, reçoit de l'employeur, pendant cette période, une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé.

Article 180 :

En cas de décès du travailleur expatrié ou déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

Section 4 : Jours fériés

Article 181 :

Les jours fériés sont ceux fixés par la loi.

CHAPITRE III : SALAIRES

Section 1 : Détermination du salaire

Article 182 :

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 183 :

Le travailleur déplacé de sa résidence habituelle pour l'exécution d'un contrat de travail qui ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement décent pour lui et sa famille a droit à un logement de la part de l'employeur.

Les conditions d'octroi et les modalités de remboursement sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Le texte réglementaire fixe également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur et les conditions auxquelles le logement doit répondre, notamment en matière de sécurité et santé au travail.

Article 184 :

Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de les lui assurer dans les conditions fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Le texte réglementaire fixe également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur.

Article 185 :

Les conventions collectives de travail ou, à défaut, le contrat individuel de travail, peuvent prévoir une indemnité destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires liés à son séjour au lieu d'emploi :

1) lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles de la résidence habituelle du travailleur ;

2) s'il en résulte, pour ce dernier, des charges particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle.

Article 186 :

Une indemnité est allouée au travailleur s'il est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi.

L'indemnité applicable est fixée par la convention collective ou, à défaut, par le contrat individuel de travail.

Article 187 :

Des décrets pris en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, fixent :

1) les salaires minima interprofessionnels garantis en fonction notamment, du niveau général des salaires dans le pays et du coût de la vie et compte tenu des facteurs d'ordre économique ;

2) la composition, les attributions et le fonctionnement d'une commission nationale des salaires minima interprofessionnels garantis ;

3) les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 183 et 184, les modalités de leur attribution et les taux de remboursement ;

4) éventuellement les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment de terrains de culture.

A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, un décret pris en Conseil des ministres fixe également :

1) les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;

2) les primes d'ancienneté et de rendement éventuellement.

Article 188 :

La rémunération d'un travail à la tâche ou à la pièce doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 189 :

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur, exception faite des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties.

Article 190 :

Il est créé une commission mixte paritaire (Patronat/Centrales syndicales) chargée des négociations salariales et des conditions de travail dans le secteur privé.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de la commission mixte paritaire sont fixés par un acte règlementaire par les ministres chargés du travail et du secteur privé après avis de la commission consultative du travail.

Article 191 :

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions, des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé, de l'indemnité de préavis, des dommages et intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au paragraphe précédent.

Article 192 :

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Burkina Faso. Toute stipulation contraire est nulle de plein droit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions des articles 183, 184 et 187 ci-dessus.

Article 193 :

La paye est faite sur le lieu de travail, sauf cas de force majeure.

En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Article 194 :

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée et un mois pour les travailleurs engagés au mois.

Toutefois, le travailleur journalier, engagé à l'heure ou à la journée est payé chaque jour immédiatement après la fin de son travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Les paiements à la quinzaine doivent être effectués au plus tard quatre jours après la fin de la quinzaine donnant droit au salaire. Ce délai est ramené à deux jours en cas de paiement à la semaine.

Le ministre chargé du travail détermine les professions pour lesquelles des usages prévoient une périodicité de paiement différente, par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

Article 195 :

Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit percevoir chaque quinzaine, des acomptes correspondant au moins à 90% du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent la fin de l'exercice.

Article 196 :

Le salaire et les accessoires de salaire, les primes et les indemnités de toute nature dus au travailleur doivent être payés dès la fin du contrat, en cas de résiliation ou de rupture du contrat de travail.

Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail, l'immobilisation provisoire au greffe du tribunal du travail de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le président du tribunal du travail par une déclaration écrite ou orale faite au greffe du tribunal, au plus tard le jour de la cessation des services.

La demande est aussitôt transmise au président du tribunal du travail qui fixe la date d'audience la plus proche, même d'heure à heure.

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit aux articles 345 et 346 ci-dessous.

Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure fixés par le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 347 ci-dessous.

La décision est immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel.

Article 197 :

Quels que soient la nature, la durée du travail, le montant de la rémunération acquise, tout paiement de salaire doit, sauf dérogation accordée à titre individuel par l'inspecteur du travail du ressort, faire l'objet d'une pièce justificative dite bulletin de paye dressée et certifiée par l'employeur et remise au travailleur.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reproduites sur un registre dit registre des paiements ou enregistrées dans un fichier ou listing informatisé.

Lorsque le bulletin est détaché d'un carnet à souches dont les feuilles fixes portent une numérotation continue, ce carnet à souches vaut registre des paiements.

Le registre des paiements ou tout autre moyen matériel ou support informatique de preuve sont conservés par l'employeur dans l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentés sur le champ à toute réquisition de l'inspection du travail, même en cas d'absence du chef d'établissement.

Article 198 :

La contexture du bulletin de paye et du registre des paiements est fixée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Article 199 :

Il ne peut être opposé au travailleur, la mention pour solde de tout compte ou toute mention équivalente souscrite par lui en cours d'exécution ou après la résiliation de

son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits résultant de son contrat de travail.

Article 200 :

L'acceptation, sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paye ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles. Elle ne peut valoir non plus solde de tout compte.

Article 201 :

En cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur.

Section 2 : Privilèges et garanties de la créance de salaire

Article 202 :

Le salaire est la prestation versée au travailleur par l'employeur en contrepartie de son travail au sens des dispositions des sections 2 et 3 du présent chapitre.

Le salaire comprend le salaire de base, quelle que soit sa dénomination et les accessoires du salaire, notamment, l'allocation de congé payé, les primes, les indemnités et les prestations de toute nature.

Article 203 :

La créance de salaire et autres créances du travailleur résultant du contrat de travail bénéficient d'un super privilège à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux y compris ceux du Trésor public et de la sécurité sociale en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 214 ci-dessous.

Ce super privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles du débiteur.

Article 204 :

Les sommes précomptées par le Trésor public postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur sont rapportées à la masse, en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Article 205 :

Le syndic ou le liquidateur paie les créances des travailleurs dans les dix jours qui suivent la liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire.

Le juge commissaire dispose d'un délai de huit jours pour compter de la production de créances des travailleurs pour délivrer son ordonnance.

Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance, comme indiqué à l'article 203 ci-dessus.

Article 206 :

Au cas où les créances des travailleurs sont payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est subrogé dans les droits du travailleur.

Le prêteur doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance ne puisse y faire opposition.

Article 207 :

Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation judiciaire continue à être logé jusqu'à la date de paiement de sa dernière créance ou, éventuellement, jusqu'à sa date de départ pour regagner sa résidence habituelle.

Article 208 :

Le travailleur détenteur d'un objet appartenant à l'entreprise peut y exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un travailleur notamment pour façonnage, réparation ou nettoyage et qui n'ont pas été retirés dans le délai de six mois peuvent être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

Article 209 :

Le travailleur bénéficie de l'assistance judiciaire pour toute procédure de saisie-attribution devant les juridictions de droit commun.

Section 3 : Prescription de l'action en paiement du salaire

Article 210 :

L'action des travailleurs en paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités autres que celles indiquées à l'article 75 ci-dessus, de toute somme due par l'employeur au travailleur et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par deux ans.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule, obligation ou citation en justice en cours de validité ou en cas de tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail.

Article 211 :

Le travailleur auquel la prescription est opposée, peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut être déféré aux conjoints survivants et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils savent ou non que le salaire réclamé est dû.

Article 212 :

L'action en paiement de salaire se prescrit par cinq ans si le serment déféré n'est pas prêté ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes réclamées n'ont pas été payées.

Section 4 : Retenues sur salaires et sur pensions de retraite

Article 213 :

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes au travailleur pour quelque motif que ce soit. Cette disposition est d'ordre public.

Article 214 :

Il ne peut être fait de retenue sur les rémunérations que par saisie-attribution ou cession volontaire, souscrite devant la juridiction du lieu de la résidence ou à défaut l'inspection du travail.

Il en est de même du remboursement d'avances d'argent consenties au travailleur par l'employeur, à l'exception des prélèvements obligatoires et des consignations prévues par les conventions collectives.

Toutefois, lorsque la juridiction ou l'inspection du travail se situe à plus de vingt cinq kilomètres, un accord entre les parties peut être constaté par écrit devant le chef de la circonscription administrative la plus proche.

Il ne peut y avoir compensation entre la rémunération et les sommes dues par le travailleur que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées.

Article 215 :

Les portions de salaires et de pensions de retraite soumises à prélèvements progressifs au titre de remboursement de créances ainsi que les taux y afférents sont déterminés par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

La retenue visée à l'article 214 alinéa 1 ci-dessus ne peut, pour chaque paye, excéder les taux fixés par voie réglementaire.

Article 216 :

Il est tenu compte pour le calcul de la retenue, du salaire ou de la pension de retraite, de tous les accessoires du salaire ou de la pension.

Les indemnités insaisissables, les sommes allouées à titre de remboursement de frais et les allocations ou indemnités pour charges de famille en sont exclues.

Article 217 :

Les clauses d'une convention ou d'un contrat de travail autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Article 218 :

Les sommes retenues en violation des dispositions de l'article 214 ci-dessus produisent des intérêts au profit du travailleur au taux légal depuis la date où celles-ci auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription.

Article 219 :

Les dispositions du présent chapitre n'excluent pas l'application des mesures prévues par les régimes légaux ou réglementaires de prévoyance sociale.

CHAPITRE IV : CAUTIONNEMENT

Article 220 :

Le cautionnement est un contrat par lequel un travailleur dépose une somme d'argent entre les mains de son employeur au moment de la conclusion du contrat de travail.

Il a pour objet de garantir la restitution des fonds que ce travailleur peut perdre ou dissiper à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 221 :

Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur.

Article 222 :

Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à compter de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 223 :

Les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis du ministre chargé de la justice.

Les caisses d'épargne et les banques doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur possède ou acquiert ultérieurement.

Article 224 :

L'employeur peut opérer, dans la limite de la quotité cessible et saisissable, des retenues sur le salaire et accessoires du salaire du travailleur en vue de constituer le cautionnement, après avis du tribunal du travail, nonobstant les dispositions de l'article 214 ci dessus.

Article 225 :

Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Article 226 :

L'employeur bénéficie d'un privilège sur le cautionnement du travailleur en cas d'affectation du livret ou du dépôt du cautionnement à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-attributions aux mains de ces derniers.

Article 227 :

Toute saisie-attribution formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

CHAPITRE V : ŒUVRES SOCIALES

Section 1 : Economat

Article 228 :

L'économat est le mécanisme par lequel l'employeur pratique directement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels.

Article 229 :

L'économat est admis sous les conditions suivantes :

1) les travailleurs ne doivent pas être contraints de s'y ravitailler ;

2) la vente des marchandises y est faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

3) la comptabilité de l'économat de l'entreprise est entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs ;

4) les prix des marchandises doivent être affichés lisiblement.

Article 230 :

L'ouverture d'un économat, dans les conditions prévues à l'article 229 ci-dessus, est subordonnée à l'autorisation du ministre chargé du travail, délivrée après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

L'ouverture d'un économat peut être prescrite dans une entreprise par le ministre chargé du travail, sur proposition de l'inspecteur du travail du ressort.

Article 231 :

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

Article 232 :

La vente d'alcool et de boissons alcoolisées est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu de travail sauf dérogation accordée par l'inspection du travail du ressort.

Article 233 :

Le fonctionnement de l'économat est contrôlé par l'inspecteur du travail qui peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois en cas de violation des prescriptions.

La fermeture définitive des économats peut être ordonnée par le ministre chargé du travail sur rapport de l'inspecteur du travail.

Section 2 : Autres œuvres sociales

Article 234 :

Des œuvres sociales, telles des cantines, des crèches, des cafétérias, des espaces de loisirs, peuvent être créées dans les conditions fixées par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de l'action sociale, après avis de la commission consultative du travail.

TITRE V : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL, SERVICES SOCIAUX D'ENTREPRISE

Article 235 :

L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application.

CHAPITRE I : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Section 1 : Généralités

Article 236 :

Le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires.

Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

A cet effet, l'employeur doit, pour assurer la prévention, prendre :

1) des mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ;

2) des mesures d'organisation de la sécurité au travail ;

3) des mesures d'organisation de la santé au travail ;

4) des mesures d'organisation du travail ;

5) des mesures de formation et d'information des travailleurs.

En outre, il est tenu annuellement d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail.

Article 237 :

Lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu de travail, leurs employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des prescriptions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

Ils sont tenus de s'informer réciproquement et d'informer leurs travailleurs respectifs des risques professionnels et des mesures prises pour les prévenir.

Article 238 :

Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 236 ci-dessus ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre.

Lorsque ces mesures de protection requièrent l'utilisation par le travailleur d'un équipement approprié, celui-ci ainsi que les instructions nécessaires pour son port et son entretien optimal sont fournis par l'employeur.

Dans ce cas, aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail que revêtu de son équipement de protection individuelle.

Article 239 :

L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériels spécifiés par la réglementation et entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être portée par écrit à la connaissance de l'inspecteur du travail.

Il en est de même chaque fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service, qu'elles ont subi des modifications importantes ou que de nouveaux procédés sont introduits.

L'inspection du travail, en collaboration avec les services de l'inspection médicale du travail ou de toute autre structure compétente, peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou l'interdire lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas être assurée.

Article 240 :

Toute machine, tout matériel ou équipement dont une défectuosité est susceptible d'occasionner un accident, doit faire l'objet d'une vérification au moins une fois par trimestre.

Le résultat des vérifications est consigné sur un registre dit registre de sécurité ouvert par l'employeur et tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail.

La liste des équipements soumis aux vérifications périodiques est fixée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Article 241 :

Les lieux de travail doivent être soumis à des surveillances régulières dans les conditions et modalités fixées par l'autorité compétente en vue notamment, de vérifier la sécurité des équipements, des installations et de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

Article 242 :

Les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir.

A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Article 243 :

Tout employeur doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et de santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de modification de la législation, de la règlementation ou des procédés de travail.

Des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements en fonction des risques constatés.

Article 244 :

Dans les ateliers ou chantiers où travaillent en permanence plus de vingt-cinq personnes, deux ou trois personnes doivent recevoir la formation nécessaire pour administrer les soins de premiers secours.

Article 245 :

Les mesures de sécurité et de santé au travail ainsi que les actions de formation ou d'information visées aux articles 242 et 243 sont à la charge de l'employeur.

Article 246 :

L'employeur est tenu de déclarer à l'institution de sécurité sociale et à l'inspection du travail du ressort, dans un délai de deux jours ouvrables, tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.

Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Article 247 :

Les travailleurs sont tenus :

1) d'appliquer strictement les consignes d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ;

2) d'avertir immédiatement leur supérieur hiérarchique direct ou le comité de sécurité et santé au travail et l'inspecteur du travail du ressort, de toute situation présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Dans ce cas, l'employeur est tenu de prendre sur le champ toutes mesures utiles pour faire cesser le péril en question.
L'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son poste de travail tant que persiste le péril ;

3) de se présenter aux visites médicales et examens prescrits par la réglementation ;

4) de contribuer au respect des obligations incombant à l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail.

Article 248 :

Des actes réglementaires pris après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail déterminent :

1) les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à toutes les entreprises ;

2) les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé du travailleur ;

3) les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;

4) les mesures relatives à la distribution et à l'utilisation de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs ;

5) les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installation ou à certaines catégories de travailleurs.

Section 2 : Comités de sécurité et santé au travail

Article 249 :

Les employeurs doivent créer un comité de sécurité et santé au travail dans les établissements occupant au moins trente travailleurs.

L'inspecteur du travail peut toutefois ordonner la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans un établissement occupant moins de trente travailleurs, lorsque cette mesure est indispensable, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Article 250 :

Le comité de sécurité et santé au travail assiste et conseille l'employeur et le cas échéant, les travailleurs ou leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail.

Article 251 :

Les représentants du personnel au comité de sécurité et santé au travail bénéficient, à la charge de l'employeur, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant six ans consécutifs ou non.

Article 252 :

L'employeur présente annuellement au comité de sécurité et santé au travail ainsi qu'aux représentants des travailleurs, un rapport sur la sécurité et la santé au travail dans l'entreprise, en particulier sur les dispositions adoptées et exécutées au cours de l'année écoulée.

Article 253 :

La composition, l'organisation et le fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail sont fixés par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de la santé après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Article 254 :

L'employeur est tenu de mettre en place un service de sécurité en milieu de travail dans les entreprises industrielles occupant au moins cinquante travailleurs.

Ce service est placé autant que possible, sous la responsabilité et le contrôle d'un personnel ayant acquis une formation adéquate dans le domaine de sécurité et de santé au travail. Il assiste le comité de sécurité et santé au travail dans l'exécution de ses tâches.

Section 3 : Services de santé au travail

Article 255 :

Tout employeur installé au Burkina Faso est tenu d'assurer la couverture sanitaire de ses travailleurs, conformément aux conditions définies par les textes portant organisation et fonctionnement de la sécurité et de santé au travail.

A ce titre, il doit notamment s'affilier à l'office de santé des travailleurs ou à toute autre structure de santé au travail agréée par le ministre chargé de la santé.

Article 256 :

Le service de santé au travail est chargé de la prévention des risques en milieu de travail.

Il est chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants sur les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre d'une part et l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs d'autre part.

Article 257 :

Le service de santé au travail a pour missions notamment :

1) d'assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue ;

2) de contribuer à l'établissement et au maintien d'un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ;

3) de contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

4) de surveiller la santé des travailleurs en relation avec le poste de travail occupé ;

5) de contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes de sécurité et de santé au travail ainsi qu'à la prévention contre le VIH ;

6) d'assurer les soins de premiers secours et d'urgence.

Article 258 :

Le service de santé au travail doit être situé sur les lieux de travail ou à proximité. Il peut être organisé, soit en service propre à une seule entreprise, soit en service commun à plusieurs entreprises.

Article 259 :

Les dépenses afférentes au service de santé au travail sont à la charge de l'employeur.

Dans le cas de service commun à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de travailleurs.

Article 260 :

L'employeur a la responsabilité d'informer le service de santé au travail sur les caractéristiques des machines et des outils, les procédés et processus de fabrication, les produits utilisés ou manipulés, les caractéristiques des populations au travail, les conditions de travail.

Article 261 :

L'employeur doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat.

Le temps mis pour effectuer les visites médicales et les examens complémentaires est considéré comme temps de travail effectif.

Le test de dépistage du VIH ne doit en aucun cas être exigé lors de ces différentes visites médicales et examens prescrits. Toutefois, le dépistage volontaire et anonyme est encouragé.

Les frais des visites médicales sus-citées et des examens complémentaires jugés utiles pour statuer sur l'aptitude médicale du travailleur à son poste de travail sont à la charge de l'employeur.

Article 262 :

Les modalités et conditions de réalisation de ces visites et examens sont déterminées par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de la santé après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Article 263 :

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre par l'employeur pour l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé.

Dans l'impossibilité, le travailleur est licencié avec paiement des droits après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

Article 264 :

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action des services de santé au travail sont fixés par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de la santé après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

Section 4 : Contrôle

Article 265 :

L'inspecteur du travail contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail.

Article 266 :

L'inspecteur du travail qui constate une infraction aux normes ou prescriptions édictées, met en demeure l'employeur de s'y conformer.

En outre, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visées par l'article 248 ci-dessus, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article 267 ci-dessous.

La mise en demeure de l'inspecteur du travail est immédiatement exécutoire.

Toutefois, la décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours suivant les règles prévues en matière administrative.

Article 267 :

La mise en demeure doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile.

Elle est datée et signée et précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu. Ces délais ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.

Article 268 :

Il est créé une inspection médicale du travail dont la compétence s'étend sur l'ensemble du territoire national. Elle est placée sous la tutelle du ministère chargé du travail.

Article 269 :

L'inspection médicale du travail a essentiellement pour missions de :

1) participer à l'élaboration des textes relatifs à la sécurité et santé au travail ;

2) contrôler sur le plan technique en étroite collaboration avec les services compétents des ministères chargés du travail et de la santé et de toute autre institution publique ou privée compétente, l'application de la législation et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail ;

3) contrôler et conseiller les services de santé au travail :

4) constater toute infraction à la réglementation nationale de sécurité et de santé au travail.

Article 270 :

Toute infraction ou tout manquement à la réglementation constaté par l'inspection médicale du travail fait l'objet de mise en demeure notifiée et réglée selon la procédure prévue à l'article 267 ci-dessus.

Article 271 :

L'organisation et le fonctionnement de l'inspection médicale du travail sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

CHAPITRE II : SERVICES SOCIAUX D'ENTREPRISES

Article 272 :

Il est institué un service social dans les établissements occupant plus de deux cents travailleurs.

Article 273 :

Le service social d'entreprise est un service organisé au sein d'une entreprise, d'une société privée ou publique au profit des travailleurs et de leurs familles.

Il a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des travailleurs dans l'entreprise.

Article 274 :

Les attributions, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les moyens d'action du service social sont fixés par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de l'action sociale, après avis de la commission consultative du travail.

TITRE VI : INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I : SYNDICATS PROFESSIONNELS

Section 1 : Objet et constitution des syndicats professionnels

Article 275 :

Les syndicats professionnels ont pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.

Article 276 :

Les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels regroupant les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, sans préjuger des dispositions de l'article 299.

Article 277 :

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Article 278 :

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi lorsque le syndicat a un ressort local.

Il a lieu au ministère chargé des libertés publiques, lorsque le syndicat a un ressort national ou international.

Une copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur général du travail et au procureur du Faso.

Article 279 :

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portés, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités.

Article 280 :

Toute déclaration doit être accompagnée des pièces ci-après :

1) une demande écrite signée par deux fondateurs au moins ;

2) trois exemplaires des statuts, du règlement intérieur et du procès-verbal de la réunion constitutive signés et légalisés ;

3) trois exemplaires signés et légalisés de la liste nominative précisant la qualité des personnes chargées de la direction du syndicat.

Article 281 :

Les membres chargés de la direction et de l'administration d'un syndicat doivent être de nationalité burkinabé ou ressortissants d'un Etat avec lequel sont passés des accords de réciprocité en matière de droit syndical.

Tous les membres doivent jouir de leurs droits civils et civiques.

Les travailleurs non nationaux peuvent accéder aux fonctions de dirigeants syndicaux après avoir résidé de façon continue pendant cinq ans au moins au Burkina Faso.

Article 282 :

Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires.

Article 283 :

Les enfants âgés d'au moins seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Article 284 :

Les travailleurs ou les employeurs qui ont cessé l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci durant au moins un an, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel.

Article 285 :

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout moment, nonobstant toute clause contraire.

Il conserve, cependant, le droit d'être membre des sociétés de secours et d'assurance vieillesse à l'actif desquelles il a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Article 286 :

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale pour notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement d'un travailleur.

Article 287 :

Le chef d'entreprise ou ses représentants doivent observer la neutralité vis-à-vis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Article 288 :

Toute mesure prise par l'employeur en violation des dispositions des articles 276 et 286 est abusive et peut donner lieu à des dommages et intérêts.

Article 289 :

Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 276 ci-dessus.

Article 290 :

Les délégués syndicaux ont pour missions notamment :

1) de représenter le syndicat auprès du chef d'entreprise ;

2) de participer aux négociations collectives au sein de l'entreprise.

Article 291 :

Les dispositions des articles 313 et 314 de la présente loi s'appliquent aux délégués syndicaux.

Article 292 :

Le mandat du délégué syndical prend fin dans l'un des cas ci-après :

- lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué ;

- en cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandat ou de perte des conditions requises pour la désignation.

Article 293 :

Les dispositions des articles 276, 286 et 287 sont d'ordre public.

Article 294 :

Les biens du syndicat sont liquidés conformément aux statuts ou suivant les règles déterminées par l'assemblée générale en cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice.

En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les adhérents.

Article 295 :

L'administration ne peut prononcer ni la suspension, ni la dissolution des syndicats de travailleurs et d'employeurs. Leur dissolution ne peut intervenir que par voie judiciaire.

Section 2 : Capacité civile des syndicats professionnels

Article 296 :

Les syndicats professionnels, constitués conformément aux dispositions de la présente loi, jouissent de la personnalité morale.

Ils peuvent :

1) exercer tous les droits réservés à la partie civile devant toutes les juridictions ;

2) affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs et à l'acquisition de biens immobiliers ;

3) créer, administrer ou subventionner des œuvres telles que :

   - les institutions de prévoyance sociale ;
   - les caisses de solidarité ;
   - les laboratoires ;
   - les champs d'expérience ;
   - les œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession ;

4) subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ainsi que toutes institutions publiques ou privées présentant un intérêt pour les travailleurs ;

5) passer des contrats ou conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre X du titre 3 de la présente loi.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires aux syndicats pour leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

Article 297 :

Les syndicats doivent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur profession ou à la branche d'activité.

Article 298 :

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en avoir communication et copie.

Section 3 : Unions de syndicats

Article 299 :

Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels.

Ils peuvent se constituer en unions au niveau national ou local.

Les droits et obligations des syndicats professionnels fixés par la présente loi sont reconnus aux unions de syndicats.

Article 300 :

Les dispositions des articles 275 à 296 du présent chapitre sont applicables aux unions de syndicats qui doivent faire connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts fixent les règles d'adhésion et de représentativité dans les organes dirigeants de l'union.

Article 301 :

Les autorités compétentes peuvent mettre des locaux à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leurs activités.

Section 4 : Représentativité syndicale

Article 302 :

Le ministre chargé du travail publie la liste des syndicats les plus représentatifs tous les quatre ans.

Les éléments d'appréciation de la représentativité de l'organisation syndicale sont les résultats des élections professionnelles.

Les modalités d'organisation de ces élections sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail.

Un décret pris en Conseil des ministres après avis de la commission consultative du travail définit les formes d'organisations syndicales et les critères de représentativité.

Article 303 :

La décision du ministre chargé du travail déterminant les syndicats les plus représentatifs est susceptible de recours devant la juridiction administrative compétente, dans un délai de quinze jours après la publication de la liste.

En cas de recours, le dossier fourni par le ministre chargé du travail comprend tous les éléments d'appréciation recueillis et l'avis des services techniques du ministère.

Le recours n'est pas suspensif de la décision du ministre chargé du travail.

Section 5 : Marques syndicales

Article 304 :

Les syndicats peuvent déposer leur marque ou label et en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication.

Ils peuvent être utilisés par tout individu ou toute entreprise mettant en vente ces produits.

Article 305 :

L'utilisation de marques syndicales ou labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article 276 du présent chapitre.

Article 306 :

Est nulle et de nul effet, toute clause de contrat collectif, d'accord ou d'entente subordonnant l'usage de la marque syndicale par un employeur à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

CHAPITRE II : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 307 :

Les délégués du personnel sont des représentants des travailleurs au sein d'une entreprise chargés de transmettre les réclamations des travailleurs à l'employeur et de faire observer les conditions de travail.

Article 308 :

Les délégués du personnel sont élus pour un mandat de deux ans. Ils peuvent être réélus.

Article 309 :

Le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail, fixe par voie réglementaire :

1) le nombre de travailleurs à partir duquel l'institution des délégués du personnel est obligatoire ;

2) le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;

3) les modalités de l'élection ;

4) la durée et la rémunération du temps de travail dont disposent les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions ;

5) les moyens mis à la disposition des délégués ;

6) les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ;

7) les conditions de révocation du délégué par les travailleurs qui l'ont élu.

Article 310 :

Les contestations relatives à l'élection, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du président du tribunal du travail qui statue d'urgence et en dernier ressort.

Article 311 :

La décision du président du tribunal du travail peut être déférée à la Cour de cassation.

Le pourvoi est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par la loi organique régissant ladite Cour.

Article 312 :

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions et qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de résiliation du contrat de travail, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 313 :

La fonction de délégué du personnel ne doit être une entrave à l'amélioration de sa rémunération et à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement.

Article 314 :

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'avis de l'inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé dans l'attente de cet avis.

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai de quinze jours, sauf cas de force majeure. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail.

La décision du ministre est susceptible de recours en annulation devant la juridiction administrative.

Article 315 :

Les dispositions de l'article 314 ci-dessus sont applicables :

1) aux candidats aux fonctions de délégué pendant la période entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin ;

2) aux délégués pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

Article 316 :

Les délégués du personnel ont pour missions :

1) de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, à l'application des conventions collectives, aux classifications professionnelles et aux taux des salaires ;

2) de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires ;

3) de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles y relatives ;

4) de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un délégué syndical de l'entreprise dans l'accomplissement de leurs missions.

Article 317 :

Nonobstant les dispositions de l'article 316 ci-dessus, les travailleurs peuvent présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

TITRE VII : DIFFERENDS DE TRAVAIL

Article 318 :

Les différends de travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

CHAPITRE I : DIFFERENDS INDIVIDUELS

Article 319 :

Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.

Section 1 : Procédure de conciliation

Article 320 :

Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie.

L'inspecteur du travail saisi d'un différend individuel de travail, convoque les parties en vue d'un règlement amiable en indiquant les nom, prénoms, profession, adresse du demandeur ainsi que l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution.

La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif ou par toute autre voie utile.

Les parties peuvent se faire assister aux séances de conciliation par un employeur ou un travailleur de la même branche d'activités ou toute autre personne de leur choix.

Article 321 :

En cas de conciliation, un procès-verbal de conciliation est dressé et consacre le règlement à l'amiable du litige.

Le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

1) l'énoncé des différents chefs de réclamation ;

2) les points sur lesquels la conciliation est intervenue et les sommes convenues pour chaque élément de réclamation ;

3) les chefs de réclamation abandonnés par le demandeur.

Le procès-verbal de conciliation doit être rédigé et signé séance tenante par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal et par les parties au litige.

Article 322 :

En cas d'échec, un procès-verbal de non conciliation est dressé et signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal et les parties au litige.

Mention expresse est faite du refus de signer le procès-verbal par l'une des parties.

Article 323 :

En cas de conciliation partielle, deux procès-verbaux sont dressés :

1) un procès-verbal de conciliation partielle signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal et par les parties sur les points d'accord ;

2) un procès-verbal de non conciliation signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal et les parties pour le surplus de la demande.

Mention expresse est faite du refus de signer le procès-verbal par l'une des parties, le cas échéant.

Dans tous les cas, une copie conforme des procès-verbaux est adressée au président du tribunal du travail et aux parties par l'inspecteur du travail.

Article 324 :

Lorsque l'une des parties au différend ne comparaît pas après deux convocations, un procès-verbal de non conciliation par défaut est dressé et signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal et par la partie présente.

Article 325 :

L'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal exécutoire lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté, nonobstant les cas de conciliation ci-dessus cités.

Article 326 :

Les procès-verbaux de conciliation totale et de conciliation partielle, le procès-verbal exécutoire dressés par l'inspecteur du travail, conformément aux articles 321, 323 et 325 ci-dessus valent titres exécutoires.

Article 327 :

En l'absence ou en cas d'échec du règlement amiable, l'action en justice est introduite par déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail territorialement compétent.

Le demandeur doit produire une copie conforme du procès-verbal de non conciliation.

Section 2 : Composition du tribunal du travail

Article 328 :

Le tribunal du travail est composé :

- d'un président et de juges, tous de l'ordre judiciaire, nommés par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la justice après avis du Conseil supérieur de la magistrature ;

- d'assesseurs employeurs et d'assesseurs travailleurs figurant sur une liste établie conformément à l'article 332 ci-dessous ;

- d'un greffier en chef nommé par décret pris en Conseil des ministres, de greffiers et de secrétaires des greffes nommés par voie réglementaire par le ministre chargé de la justice.

Article 329 :

Le tribunal du travail comporte une formation en référé composée du président du tribunal ou de tout juge désigné par lui et d'un greffier.

Article 330 :

Le tribunal du travail est composé à l'audience :

- d'un président, magistrat ;
- de deux assesseurs dont un employeur et un travailleur ;
- d'un greffier.

Article 331 :

Pour chaque audience, le président désigne les assesseurs employeur et travailleur figurant sur la liste prescrite par l'article 332 ci-dessous.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants.

Au cas où l'un ou les deux assesseurs dûment convoqués ne se présentent pas, le président leur adresse une seconde convocation.

En cas de nouvelle absence de l'un ou des deux assesseurs, le président statue seul.

Article 332 :

Les assesseurs sont nommés pour un mandat de quatre ans renouvelable par les ministres chargés de la justice et du travail après avis de la commission consultative du travail.

Ils sont choisis sur une liste présentée par les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par l'inspection du travail du ressort.

La liste des assesseurs comporte des titulaires et des suppléants en nombre égal. Elle peut être complétée, en cas de nécessité, pendant la période de leur mandat.

Article 333 :

Les assesseurs doivent remplir les conditions suivantes ;

1) être de nationalité burkinabè ou d'un des Etats figurant sur une liste dressée par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la justice ;

2) être âgés d'au moins vingt-cinq ans ;

3) savoir lire et écrire en français ;

4) avoir exercé leur activité professionnelle depuis trois ans au moins dans le ressort du tribunal du travail ;

5) n'avoir subi aucune condamnation entraînant déchéance des droits civils et civiques.

Article 334 :

Les assesseurs prêtent devant le tribunal du travail du ressort le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec conscience, assiduité et intégrité et de garder toujours le secret des délibérations ».

Article 335 :

Les fonctions d'assesseurs donnent droit à des indemnités dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par voie réglementaire par les ministres chargés de la justice et des finances.

Article 336 :

Tout assesseur qui a gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est convoqué devant le tribunal pour les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette procédure appartient au président du tribunal du travail.
Le président du tribunal du travail adresse au ministre chargé du travail le procès-verbal de la séance de comparution dans les trente jours qui suivent la date de la convocation.

Article 337 :

Les sanctions suivantes peuvent être prises contre l'assesseur incriminé par le ministre chargé de la justice, sur proposition du ministre chargé du travail :

1) la suspension pour une durée qui ne peut excéder six mois ;
2) la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné de nouveau aux mêmes fonctions.

Section 3 : Compétence du tribunal du travail

Article 338 :

Le tribunal du travail est compétent pour connaître des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs, les stagiaires et leurs employeurs, les apprentis et leurs maîtres, à l'occasion de l'exécution des contrats.

Il est également compétent pour connaître :

1) des litiges nés de l'application du régime de sécurité sociale ;

2) des différends individuels relatifs à l'application des conventions collectives de travail et aux arrêtés en tenant lieu ;

3) des différends nés entre travailleurs à l'occasion du contrat de travail ainsi qu'aux actions directes des travailleurs contre l'entrepreneur prévues à l'article 80 de la présente loi ;

4) des différends nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion du travail ;

5) des différends nés entre les institutions de prévoyance sociale et leurs assujettis ;

6) des actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-traitants.

Article 339 :

Les personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé, relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Article 340 :

Les juridictions du travail demeurent compétentes lorsqu'une collectivité ou un établissement public est mis en cause en matière de conflit du travail.

Article 341 :

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Pour les litiges nés d'un licenciement, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle au Burkina Faso et celui de son lieu de travail, nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction.

Le travailleur recruté sur le territoire national a, en outre, la faculté de saisir le tribunal du lieu de conclusion du contrat de travail.

Article 342 :

La loi fixe, pour chaque tribunal, son siège et sa compétence territoriale.

Article 343 :

Le tribunal du travail relève de la tutelle du ministère chargé de la justice.

Section 4 : Procédure contentieuse

Article 344 :

La procédure en matière sociale est gratuite tant devant le tribunal du travail que devant la juridiction d'appel.

Les travailleurs bénéficient en outre de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à leur profit.

Article 345 :

Le président du tribunal, dans le mois qui suit la réception d'une demande, cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder deux mois, majoré s'il y a lieu, des délais de route.

Article 346 :

La citation doit contenir les nom, prénoms, profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution.

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut être valablement faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile.

Article 347 :

Les parties sont tenues de se rendre au lieu, jour et heure fixés par le président du tribunal du travail.

Elles peuvent se faire assister ou représenter par l'une des personnes suivantes :

1) un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activités ;
2) un avocat régulièrement inscrit à un barreau ;
3) un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

Les employeurs peuvent également être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

A l'exception des avocats, tout mandataire des parties doit avoir reçu mandat écrit du mandant et agréé par le président du tribunal du travail ou de la chambre sociale.

Article 348 :

Si le demandeur ne comparaît pas au jour fixé et s'il est prouvé qu'il a reçu la convocation et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle.

Il en est de même quand après renvoi le demandeur ne comparaît pas.

Dans ce cas, la cause ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes prescrites pour la demande initiale, sous peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Le défendeur qui a comparu ne peut plus faire défaut.

Dans ce cas, la décision est réputée contradictoire et, après signification dans les formes prévues à l'article 354 ci-dessous, seule la voie de l'appel est ouverte.

Article 349 :

L'audience est publique. Le président dirige les débats et assure la police de l'audience.

Il interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou de lui-même, dans les formes indiquées aux articles 345 et 346 ci-dessus.

Il procède à l'audition de toute personne dont il juge la déposition utile au règlement du litige. Il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises, requérir l'intervention des forces de l'ordre.

Article 350 :

Le tribunal procède à l'examen de l'affaire.

Aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties.

Le tribunal peut toutefois, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'informations utiles.

Les frais occasionnés par les mesures d'instruction ordonnées sont payés par le Trésor public.

Article 351 :

Le tribunal délibère en secret dès la clôture des débats.

Les jugements rendus doivent être motivés et leur audience publique.

La minute du jugement est signée par le président et par le greffier.

Article 352 :

Les assesseurs du tribunal peuvent être récusés dans les cas suivants :

1) lorsqu'ils ont un intérêt personnel dans le litige ;

2) quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties ;

3) si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès civil ou pénal entre eux et l'une des parties, son conjoint ou allié en ligne directe ;

4) s'ils ont donné un avis sur la contestation ;

5) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat au fond. Le président statue immédiatement.

Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat. Si elle est acceptée, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience du tribunal autrement composé.

Article 353 :

Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution, jusqu'à la somme de deux millions (2 000 000) de francs CFA.

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution.

Les jugements rendus et ordonnant l'exécution provisoire contre une partie défaillante ne peuvent être mis à exécution qu'après signification dans les formes prévues par les articles 345 et 346 ci-dessus.

Article 354 :

En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes des articles 345 et 346 ci-dessus sans frais, à la partie défaillante, par le greffier ou par un agent administratif spécialement commis à cet effet par le président.

Si, dans un délai de dix jours après la signification, outre les délais de route, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 348 ci-dessus, le jugement est exécutoire.

En cas d'opposition, le président convoque à nouveau les parties conformément aux dispositions des articles 345 et 346 ci-dessus.

Le nouveau jugement est exécutoire nonobstant tout défaut ou appel.

Article 355 :

Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le montant de la demande n'excède pas deux cent mille (200 000) francs CFA. Au-dessus de cette somme, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel du ressort.

Article 356 :

Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, sont de sa compétence.

Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce en dernier ressort.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort.

Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Article 357 :

Dans les quinze jours du prononcé du jugement contradictoire ou de la signification, appel peut être interjeté dans les formes prévues aux articles 345 et 346 ci-dessus.

L'acte d'appel et le dossier complet y relatif sont transmis dans le délai d'un mois suivant la déclaration d'appel à la juridiction d'appel.
L'appel est examiné selon les règles fixées aux articles 345, 346 et 347 ci-dessus.

Article 358 :

L'exécution des jugements est mise en œuvre par la partie diligente.

Article 359 :

Les jugements et arrêts rendus au profit des travailleurs indiquent le nom de l'huissier qui doit prêter son ministère pour leur exécution.

Le pourvoi en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort est introduit et jugé comme en matière civile.

Section 5 : Référé

Article 360 :

La formation en référé composée du président du tribunal et du greffier peut, dans la limite de la compétence dévolue aux tribunaux du travail :

1) ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un différend ;

2) accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Article 361 :

Le président du tribunal du travail peut toutefois, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Article 362 :

Le président du tribunal du travail statue en la forme des référés sur les difficultés d'exécution d'un procès-verbal de conciliation, d'un jugement ou de tout autre titre exécutoire en matière sociale.

Article 363 :

La demande en référé est introduite par simple requête écrite adressée au président du tribunal du travail du ressort.

Celui-ci fixe immédiatement par ordonnance, le jour, l'heure et le lieu de l'audience à laquelle la demande est examinée.

Le président peut assigner d'heure à heure, soit en son cabinet, soit à l'audience, soit à son domicile.

Article 364 :

L'ordonnance en référé ne peut préjudicier au fond et a un caractère provisoire. Elle n'a pas l'autorité de la chose jugée.

Elle est exécutoire sur minute et par provision, sans caution à moins que le président n'ordonne qu'il en soit fourni une.

Elle ne peut être rapportée ou modifiée en référé qu'en cas d'éléments nouveaux.

L'ordonnance de référé est signée par le président et le greffier.

Article 365 :

L'ordonnance de référé ne peut faire l'objet d'opposition.

Elle est susceptible d'appel. Le délai d'appel est de six jours à compter du prononcé ou de la signification de l'ordonnance lorsque l'une des parties n'a pas comparu.

L'acte d'appel est transmis au greffe de la Cour d'appel en même temps que l'ordonnance attaquée ou un extrait de son dispositif délivré par le greffe du tribunal du travail.

Article 366 :

Le président de la Cour d'appel ou tout magistrat désigné par lui est compétent pour connaître des appels interjetés contre les ordonnances en référé rendues par les présidents des tribunaux du travail.

CHAPITRE II : DIFFERENDS COLLECTIFS

Article 367 :

Le conflit collectif est un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif.

Article 368 :

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux différends collectifs concernant les travailleurs définis à l'article 2 de la présente loi.

Elles ne s'appliquent aux salariés des services, entreprises et établissements publics qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires spécifiques.

Section 1 : Conciliation

Article 369 :

Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

1) à l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail ;

2) au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail.

Article 370 :

L'inspecteur du travail ou le directeur du travail convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le conciliateur la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder sept jours sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur ou le directeur du travail.

Dans le délai de quinze jours suivant la date à laquelle il a été saisi, l'inspecteur du travail du ressort ou le directeur du travail est tenu de dresser un procès-verbal constatant, soit l'accord total ou partiel, soit le désaccord des parties, lesquelles contresignent le procès-verbal.

L'accord de conciliation est immédiatement exécutoire. Il est déposé au greffe du tribunal du travail du lieu du différend et une ampliation est adressée aux parties.

Article 371 :

En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins qu'il adresse au ministre chargé du travail. Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date de transmission au ministre chargé du travail.

Section 2 : Arbitrage

Article 372 :

Dans un délai de dix jours maximum qui suivent la réception du procès-verbal de non conciliation transmis par l'inspecteur du travail ou par le directeur du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du président de la Cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des arbitres prévus à l'article 373 ci-après.

Article 373 :

Les arbitres sont désignés tous les quatre ans sur une liste établie par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail.

Les arbitres sont choisis en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale à l'exclusion toutefois des fonctionnaires en exercice, des personnes qui ont participé à la tentative de conciliation et de celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.
Le mandat des arbitres est renouvelable.

Article 374 :

Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui sont la conséquence directe du différend en cause.

Il a les pouvoirs d'investigation les plus étendus. Il peut à cet effet :

1) procéder à toutes les enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties, la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission ;

2) recourir aux offices d'experts, notamment d'experts comptables et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Article 375 :

La sentence du conseil d'arbitrage est notifiée sans délai par le président du conseil d'arbitrage aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail.

La sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles.

La sentence exécutoire est communiquée par l'inspecteur du travail ou le directeur du travail au greffe du tribunal du travail compétent en vertu des dispositions de l'alinéa 4 de l'article 370 ci-dessus.

La sentence qui a acquis force exécutoire peut être étendue dans les mêmes conditions qu'aux dispositions des articles 120 et suivants de la présente loi.

Article 376 :

L'application de la sentence peut être refusée par les parties ou par l'une d'entre elles.

Le refus d'application de la sentence est notifié par déclaration écrite remise dans les quarante et huit heures francs qui suivent la communication de la sentence au ministre chargé du travail qui en délivre récépissé.

Article 377 :

La sentence du conseil d'arbitrage peut faire l'objet d'un recours devant la chambre sociale de la Cour de cassation.

Article 378 :

Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence du conseil d'arbitrage porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produit les effets d'une convention collective de travail et peut être soumis à la même procédure d'extension.

Article 379 :

Les accords de conciliation, les sentences du conseil d'arbitrage sont insérés au Journal officiel et affichés dans les bureaux de la direction du travail et de l'inspection du travail ainsi qu'au lieu du travail où est né le conflit.

Article 380 :

La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

Le tarif de remboursement des frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement des arbitres et des assesseurs, les pertes de salaire ou traitement, les frais d'expertise, sont fixés par les ministres chargés du travail et des finances, après avis de la commission consultative du travail.

Article 381 :

Les arbitres membres du conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Section 3 : Grève et lock-out

Article 382 :

La grève est une cessation concertée et collective du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles et d'assurer la défense des intérêts matériels ou moraux des travailleurs.

Le droit de grève n'autorise pas le travailleur à exécuter son travail dans des conditions autres que celles prévues à leur contrat de travail ou pratiquées dans la

profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise.

Article 383 :

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur.

Constitue notamment une faute lourde, le fait pour le travailleur gréviste de s'opposer au travail d'autrui et/ou à ce que sa tâche soit effectuée par d'autres travailleurs, même ceux qui n'y sont pas habituellement affectés.

Tout licenciement prononcé en violation de l'alinéa premier du présent article est nul de plein droit et le travailleur licencié dans ce cas est réintégré dans son emploi.

Article 384 :

En vue d'assurer un service minimum, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité du service public ou à la satisfaction des besoins essentiels de la communauté.

Article 385 :

La liste des emplois ainsi définis, les conditions et modalités de réquisition des travailleurs, la notification et les voies de publication sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Article 386 :

L'exercice du droit de grève ne doit s'accompagner en aucun cas d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur.

Article 387 :

Le lock-out est une décision par laquelle un employeur interdit au salarié l'accès de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif de travail.

Article 388 :

Tout lock-out ou toute grève, avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente loi est interdit.

Toutefois, ces procédures ne s'appliquent pas aux grèves d'envergure nationale déclenchées par les unions syndicales.

Article 389 :

Le lock-out ou la grève pratiquée en violation des dispositions de l'article 388 ci-dessus entraîne :

1) pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages et intérêts pour rupture du contrat ;

2) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées perdues de ce fait ;

3) pour les employeurs, par décision du tribunal du travail sur requête du ministère public saisi par le ministre chargé du travail, pendant une période de deux ans :

   - l'inéligibilité aux fonctions de membres de chambre de commerce ;
   - l'interdiction de faire partie du conseil économique et social, de la commission consultative du travail et d'un conseil d'arbitrage ;
   - la non participation à un marché pour le compte de l'Etat ou de ses démembrements.

Article 390 :

La grève et/ou le lock-out déclenchés après notification du refus de la sentence du conseil d'arbitrage sont réputés légaux et n'entraînent pas les conséquences ci-dessus.

TITRE VIII : ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE I : ORGANISMES D'EXECUTION

Article 391 :

L'inspection du travail, placée sous l'autorité du ministre chargé du travail, est chargée de toutes les questions relatives aux conditions des travailleurs et aux rapports professionnels.

L'inspecteur du travail :

1) participe à l'élaboration des règlements de sa compétence ;

2) veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;

3) éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;

4) porte à l'attention de l'autorité compétente les violations et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ;

5) participe à la coordination et au contrôle des services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;

6) procède à toutes études et enquêtes liées aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail collabore.

Article 392 :

L'Etat doit mettre à la disposition de l'inspection du travail, les moyens en personnel et en matériel nécessaires à son bon fonctionnement.

Les prestations en nature des inspecteurs du travail sont fixées par voie réglementaire.

Article 393 :

Les inspecteurs du travail, avant leur entrée en fonction, prêtent le serment suivant devant la Cour d'appel siégeant en audience solennelle : « Je jure de bien et fidèlement remplir ma mission et de ne pas révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions ».

Toute violation de ce serment est punie conformément à la législation en vigueur.

Article 394 :

Les inspecteurs du travail doivent, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions légales ou réglementaires, garder la confidentialité de leur source d'informations signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Ils ne peuvent, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions légales ou réglementaires, avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 395 :

Les inspecteurs du travail peuvent :

1) constater par procès-verbal, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à inscription de faux ;

2) ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 396 :

L'inspecteur du travail du ressort fixe, conformément à la présente loi, les amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au Trésor public. Cette disposition est applicable pour les contraventions de simple police.

En cas de refus de paiement, le procès-verbal est dressé en quatre exemplaires dont le premier est remis au contrevenant ou à ses représentants, le second est déposé au parquet, le troisième est envoyé à la direction du travail, le quatrième est classé dans les archives de l'inspection du travail.

Article 397 :

Les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, ont le pouvoir de :

1) pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;

2) pénétrer de jour dans les locaux où ils peuvent avoir un motif de supposer que des travailleurs y sont occupés ;

3) requérir si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et soumis aux mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;

4) procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

   - interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut être nécessaire ;

   - requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;

   - prélever ou faire prélever et emporter aux fins d'analyse, des échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées, à condition que l'employeur ou son représentant en soit averti.

Les frais résultant de ces expertises et enquêtes sont à la charge du Trésor public.

Les modalités et les conditions de cette prise en charge sont fixées par voie réglementaire après avis de la commission consultative du travail.

Article 398 :

Les inspecteurs du travail ne peuvent pénétrer dans le domicile privé de l'exploitant d'un établissement agricole qu'avec son accord ou munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente sauf dans le cas où ce domicile se confond avec l'établissement.

Article 399 :

L'inspecteur du travail, à l'occasion d'un contrôle d'inspection, doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant à moins qu'il n'estime qu'une telle information risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 400 :

Des contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal conformément aux dispositions de l'article 395 ci-dessus.

Les contrôleurs du travail prêtent, devant le tribunal du travail du ressort, le serment visé à l'article 393 ci-dessus.

Toute violation de ce serment est punie conformément à la législation en vigueur.

Article 401 :

Dans les mines et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du travail. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort, les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur du travail peut, à tout moment, effectuer conjointement avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 402 :

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents de contrôle étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet par voie réglementaire par le ministre chargé de la défense.

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements militaires est dressée conjointement par les ministres chargés du travail et de la défense après avis de la commission consultative du travail.

Article 403 :

En cas d'absence ou d'empêchement de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail, le chef de circonscription administrative est leur suppléant légal.

Il est habilité à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal dans les formes prévues à l'article 395 ci-dessus.

Article 404 :

Les dispositions des articles 393, 394 et 395 à 398 ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire en matière de constatation et de poursuite des infractions de droit commun.

CHAPITRE II : ORGANISMES CONSULTATIFS

Section 1 : Commission consultative du travail

Article 405 :

Une commission consultative du travail est instituée auprès du ministère chargé du travail.

La commission, présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant, est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs.

Ces derniers sont désignés par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par le ministre chargé du travail en cas de carence d'organisations représentatives, en application de l'article 302 alinéa 3 ci-dessus.

Article 406 :

Un décret pris en Conseil des ministres fixe :

- les modalités de fonctionnement de la commission ;
- le nombre et les conditions de désignation des représentants, des employeurs et des travailleurs ;
- la durée de leur mandat et le montant des indemnités de session qui leur sont allouées.

Article 407 :

Le président de la commission consultative du travail peut de son initiative ou à la majorité de ses membres consulter toute personne qualifiée, notamment en matière économique, médicale et sociale.

Article 408 :

La commission consultative du travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'œuvre et à la sécurité sociale, outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu de la présente loi.

Elle peut, à la demande du ministre chargé du travail :

1) examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;

2) se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

La commission consultative du travail est chargée également d'étudier les critères pouvant servir de base à la détermination et au réajustement du salaire minimum.

Article 409 :

Lorsque la commission consultative du travail est saisie d'une des questions visées à l'article précédent, elle s'adjoint :

1) un représentant du ministre chargé des finances ;
2) un représentant du ministre chargé de la justice ;
3) un inspecteur du travail.

Elle peut également faire appel, à toute personne dont la compétence est requise, conformément à l'article 407 ci-dessus.

Section 2 : *Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail*

Article 410 :

Il est institué auprès du ministère chargé du travail, un comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail chargé de l'étude des domaines de la sécurité et la santé des travailleurs.

Article 411 :

Le comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail est chargé d'émettre toute suggestion et tout avis sur la règlementation en matière de sécurité et santé au travail.

Il se prononce également sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe la composition et le fonctionnement de ce comité.

CHAPITRE III : MOYENS DE CONTROLE

Article 412 :

Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort ou au Centre de formalités des entreprises territorialement compétent.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement de destination, la mutation et, plus généralement, tout changement affectant un établissement.

Les déclarations sus-visées aux alinéas précédents sont effectuées auprès de l'organisme habilité à cet effet qui transfère toutes les informations nécessaires à l'organisme de prévoyance sociale.

Article 413 :

L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu de l'exploitation un registre d'employeur dont le modèle est fixé par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Article 414 :

Le registre d'employeur doit être mis à la disposition de l'inspecteur du travail ou de son délégué et conservé pendant les dix années suivant la dernière mention qui y a été portée.

Article 415 :

Le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail, peut exempter certaines entreprises ou catégories d'entreprises de l'obligation de tenir ce registre en raison de leur situation, de leur importance ou de la nature de leur activité.

Article 416 :

Tout travailleur embauché, y compris le journalier, doit être déclaré dans les huit jours, par l'employeur à la Caisse nationale de sécurité sociale. Il a droit à la retraite.

La déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, la date d'entrée au Burkina Faso et le cas échéant, la date d'embauche et le nom du précédent employeur.

Copie de l'acte de naissance doit être annexée à la déclaration.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions et mentionnant la date de départ de l'établissement.

Article 417 :

Le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités de ces déclarations, les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire et les catégories professionnelles pour lesquelles l'employeur est provisoirement dispensé de déclaration.

Dans ce dernier cas, un dossier doit être ouvert sur demande du travailleur.

Article 418 :

Le service chargé de l'emploi délivre une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été constitué un dossier.

Cette carte, établie conformément aux indications contenues dans le dossier, doit mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

La photographie de l'intéressé ou, à défaut, tout autre élément d'identification doit, si possible, figurer sur la carte prévue au présent article.

Article 419 :

Les conditions de délivrance de la carte de travail sont fixées par voie réglementaire par les ministres chargés du travail et de l'emploi après avis de la commission consultative du travail.

TITRE IX : PENALITES

CHAPITRE I : AMENDES CIVILES

Article 420 :

Tout assesseur du tribunal du travail qui ne se présente pas à l'audience du tribunal du travail sur la citation qui lui a été notifiée est puni d'une amende civile de cinq mille (5 000) francs CFA.

En cas de récidive, au cours de la durée du mandat de l'assesseur, l'amende est portée au double.

Le tribunal peut, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseurs du tribunal du travail. Le jugement est publié à ses frais.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail du ressort.

CHAPITRE II : CONTRAVENTIONS DE SIMPLE POLICE

Article 421 :

Sont punis d'une amende de cinq mille (5 000) francs CFA à cinquante mille (50 000) francs CFA et en cas de récidive d'une amende de cinquante mille (50 000) francs CFA à cent mille (100 000) francs CFA :

1) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 16, 21, 29, 52, 54, 56, 57, 59, 60, 63, 79 alinéa 2, 81, 82, 91, 106 alinéa 1, 134, 144 à 148, 155, 156, 159, 166, 167, 169, 172, 177, 188, 191, 194, 196, 197, 214, 221, 222, 229, 230 alinéa 1, 235, 238, 240, 241, 247, 249 alinéa 1, 261, 281 alinéa 2, 286, 287, 293, 314, 414, 416 et 428 de la présente loi ;

2) les auteurs d'infractions aux dispositions des actes réglementaires prévus par les articles 14, 35, 137, 138, 139, 142, 164, 187 et 255 de la présente loi ;

3) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, s'est fait embaucher ou s'est substituée volontairement à un autre travailleur ;

4) tout employeur qui a omis de faire la déclaration prévue à l'article 246 ci-dessus.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'inscriptions omises ou erronées sur les infractions aux dispositions de l'acte réglementaire prévu aux articles 413 et 415 ci-dessus.

Les pénalités ne sont pas encourues si l'infraction commise lors de l'établissement de la carte de travail dans le cas d'infraction à l'article 149 ci-dessus résulte d'une erreur sur l'âge des enfants et des adolescents.

CHAPITRE III : DELITS

Article 422 :

Sans préjudice des dispositions pénales, sont punis d'un emprisonnement de un mois à trois ans, d'une amende de cinquante mille (50 000) francs CFA à trois cent mille (300 000) francs CFA et/ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, d'une amende de trois cent mille (300 000) francs CFA à six cent mille (600 000) francs CFA et d'un emprisonnement de deux mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement :

1) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4, 5, 22, 36, 37, 38, 152, 182, 213, 231 et 232 ;

2) toute personne qui, par quelque moyen ou manœuvre a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher, ou qui l'a empêché ou tenté de l'empêcher de se faire embaucher ou exécuter ses obligations imposées par son contrat ;

3) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui a sciemment porté des attestations mensongères sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document dû au travailleur ainsi que tout travailleur qui a sciemment fait usage de ces faux ;

4) toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;

5) toute personne qui a fait sciemment une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

6) toute personne qui a porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ;

7) la ou les parties qui ont refusé de se rendre aux convocations prévues dans les conditions fixées à l'article 370 de la présente loi relative à la tentative de conciliation obligatoire en matière de différends collectifs ;

8) tout employeur ou tout travailleur qui a refusé de se soumettre à la procédure de règlement à l'amiable des différends individuels instituée aux articles 320 et 321 de la présente loi ;

9) la partie qui, après avoir signé un procès-verbal de conciliation prévu à l'article 321 ci-dessus, n'exécuterait pas tout ou partie des engagements stipulés dans ledit procès-verbal ;

10) toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail, aux contrôleurs du travail et aux chefs de circonscription administrative agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail.

Article 423 :

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, d'une amende de trois cent soixante mille (360 000) francs CFA à trois millions six cent mille (3 600 000) francs CFA et/ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur qui a détourné des sommes ou titres remis en cautionnement.

Article 424 :

Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 153 de la présente loi sont punis des peines prévues par la loi portant définition et répression du trafic d'enfants.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRAVENTIONS ET AUX DELITS

Article 425 :

Les dispositions relatives aux circonstances atténuantes et au sursis du code pénal sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Article 426 :

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que, toutefois, le montant total des amendes infligées excède cinquante fois les taux minima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment dans le cas où plusieurs travailleurs ont été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

Article 427 :

Pour toutes les infractions prévues à la présente loi, la récidive est constatée conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 428 :

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations en paiement des dommages et intérêts prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

TITRE X : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 429 :

Toute clause d'un contrat de travail en cours qui n'est pas conforme aux dispositions de la présente loi ou d'un acte réglementaire pris pour son application doit être modifiée dans un délai de six mois, à compter de la publication de la présente loi ou de l'acte réglementaire en cause.

En cas de refus de l'une des parties de s'exécuter, la juridiction compétente peut ordonner de procéder, sous peine d'astreinte, aux modifications qui sont jugées nécessaires.

Article 430 :

Les conventions collectives conclues antérieurement à la présente loi restent en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Ces conventions collectives sont susceptibles d'extension par voie réglementaire dans les conditions prévues par la présente loi.

Si elles ont fait l'objet d'extension antérieurement à la présente loi, ces règlements demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi.

Article 431 :

Les règlements pris en application de la loi n°033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant code du travail au Burkina Faso demeurent en vigueur dans tout ce qui n'est pas contraire à la présente loi.

Article 432 :

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente, notamment la loi n°033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant code du travail au Burkina Faso.

Article 433 :

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique
à Ouagadougou, le 13 mai 2008.

Pour le Président de l'Assemblée nationale,
la Deuxième Vice-présidente

Maria Goretti B. DIEKO/AGBOBO DE ADOUA

Le Secrétaire de séance

Sidiki BELEM