BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

ASSEMBLEE NATIONALE

IVE REPUBLIQUE

QUATRIEME LEGISLATURE

LOI N° 033-2008/AN

PORTANT REGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX EMPLOIS ET AUX AGENTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ETAT

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 22 mai 2008
et adopté la loi dont la teneur suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

La présente loi s'applique aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat.

Article 2 :

Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents recrutés par un Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ou à caractère professionnel (EPP) ou de prévoyance sociale (EPPS).

CHAPITRE II : DE LA TYPOLOGIE DES EMPLOIS ET DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ETAT

Section 1 : Des emplois des établissements publics de l'Etat

Article 3 :

L'emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée.

Il s'exécute à travers des postes de travail.

Les emplois comprennent des emplois permanents et des emplois non permanents.

Article 4 :

Les emplois permanents sont ceux indispensables à l'accomplissement des missions essentielles et secondaires dévolues aux établissements publics de l'Etat. Ils sont constitués des emplois :

- de conception, de direction ou de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau ;
- d'application ;
- d'exécution.

Article 5 :

Les emplois permanents des établissements publics de l'Etat sont réglementés par des textes d'organisation des emplois adoptés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et des ministres chargés des tutelles technique et financière.

Article 6 :

Les emplois non permanents sont ceux destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des établissements publics de l'Etat.

Section 2 : Des agents des établissements publics de l'Etat

Article 7 :

Les agents des etablissements publics de l'Etat ci-après dénommés « agents » sont l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public au sein des établissements publics de l'Etat.

Article 8 :

Les agents régis par la présente loi sont des contractuels des établissements publics de l'Etat.

CHAPITRE III : DE LA CLASSIFICATION CATEGORIELLE

Article 9 :

Les emplois susceptibles d'être occupés par les agents sont répartis en cinq catégories déterminées dans l'ordre décroissant comme suit :

- première catégorie ;
- deuxième catégorie ;

- troisième catégorie ;
- quatrième catégorie ;
- cinquième catégorie.

Article 10 :

Les quatre premières catégories comprennent chacune trois échelles et la dernière catégorie deux échelles, correspondant aux niveaux de qualification, de titres ou de diplômes exigés des candidats à l'exception de la deuxième échelle de la cinquième catégorie pour laquelle il n'est exigé aucune qualification.

Les échelles des première, deuxième, troisième et quatrième catégories sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C.

Les échelles de la cinquième catégorie sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A et B.

A chaque échelle correspond un salaire de base fixé par décret.

TITRE II : RECRUTEMENT ET ENGAGEMENT

CHAPITRE I : DU RECRUTEMENT

Article 11 :

L'accès aux emplois régis par la présente loi est ouvert, à égalité de droit, sans distinction aucune, à tous les Burkinabè remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé.

Article 12 :

Nul ne peut postuler un emploi régi par la présente loi :

a) s'il ne possède la nationalité burkinabè ;

b) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ;

c) s'il ne se trouve en position régulière au regard des textes sur le service militaire ou toutes obligations civiques assimilées ;

d) s'il ne remplit les conditions d'aptitudes physiques et mentales exigées pour l'exercice de l'emploi ;

e) s'il n'est âgé de dix-huit ans au moins et de trente-sept ans au plus ;

f) s'il a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois mois au moins ou avec sursis de dix-huit mois au moins.

Article 13 :

Nonobstant les dispositions de l'article 12 ci-dessus, l'établissement public peut, lorsque les circonstances le justifient, notamment en situation de pénurie de candidatures, recruter :

a) des candidats de nationalité burkinabè âgés de plus de trente-sept ans ;

b) des candidats de nationalité étrangère.

Ces recrutements sont autorisés conjointement par le ministre chargé de la fonction publique et les ministres chargés des tutelles technique et financière, après délibération du Conseil d'administration de l'établissement.

Article 14 :

Le mode commun de recrutement des agents est le concours, entendu comme étant le mode de recrutement par lequel des candidats sélectionnés sont soumis à des épreuves à l'issue desquelles ceux reconnus aptes sont classés par ordre de mérite par un jury souverain et déclarés admis, dans la limite des emplois à pourvoir, par l'autorité ayant pouvoir d'organisation des concours.

Il ne peut être dérogé au principe du recrutement par concours que de façon exceptionnelle et en application des textes en vigueur.

Les conditions d'organisation des concours, d'administration des épreuves et de publication des résultats sont fixées par décret pris en Conseil des ministres sur rapport du ministre chargé de la fonction publique.

Article 15 :

Tout recrutement doit, sous peine de nullité, avoir pour but de pourvoir à un emploi préalablement existant et dont la vacance a été régulièrement publiée.

CHAPITRE II : DE L'ENGAGEMENT

Article 16 :

L'engagement d'un agent contractuel s'effectue par un contrat administratif matérialisé par une décision écrite du premier responsable de l'établissement dont relève l'emploi.

Dans les dispositions de la présente loi, le terme contrat de travail désigne la décision d'engagement.

Article 17 :

La décision d'engagement doit mentionner :

- l'emploi permanent ou non permanent, objet de l'engagement ;
- la catégorie et l'échelle de classement ;
- le salaire de base.

Article 18 :

L'engagement de l'agent s'effectue à un niveau de salaire correspondant au salaire de base le moins élevé de sa catégorie et de son échelle.

Toutefois, en fonction des besoins et à titre exceptionnel, le ministre chargé de la fonction publique et les ministres chargés des tutelles technique et financière peuvent, après délibération du Conseil d'administration de l'établissement, autoriser, conjointement, l'engagement d'un agent à un salaire de base autre que celui prévu à l'alinéa ci-dessus.

Article 19 :

Tout engagement a lieu en principe pour une durée indéterminée.

Les engagements à durée déterminée ne sont envisagés que pour l'exécution de travaux limités dans le temps ou pour pourvoir à un remplacement dont la durée est précisée dans l'acte d'engagement.

Lorsque la durée des travaux ou du remplacement dépasse le temps prévu dans l'acte d'engagement, une nouvelle décision est prise. A défaut, si l'agent continue ses services au-delà de la durée prévue, son engagement devient un engagement à durée indéterminée.

Article 20 :

L'engagement d'un agent est subordonné à la présentation préalable des pièces nécessaires à la constitution d'un dossier administratif et dont la liste est précisée dans l'avis de recrutement.

Article 21 :

L'engagement définitif de l'agent est obligatoirement précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée ainsi qu'il suit :

- 1re catégorie : trois mois ;
- 2e catégorie : deux mois ;
- 3e 4e et 5e catégories : un mois.

La durée de l'essai est de huit jours pour le personnel payé à l'heure ou à la journée.

Article 22 :

Au cours de la période d'essai, toute absence de plus de cinq jours ouvrables pour cas de maladie ou d'accident dûment constaté est suspensive de la durée de ladite période.

Article 23 :

Durant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut être prorogée d'une durée égale en cas d'essai non satisfaisant. A l'expiration de cette seconde période et si aucune des parties n'a manifesté son intention de mettre fin au contrat dans les conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus, l'engagement devient définitif de plein droit.

Article 24 :

Il peut être mis fin à la période d'essai avant terme par :

1) l'accord des parties ;
2) le décès ;
3) la démission ;
4) le licenciement ;
5) la révocation.

Article 25 :

Le licenciement en période d'essai peut être prononcé pour :

- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique et/ou mentale dûment constatée ;
- faits antérieurs qui, s'ils avaient été connus, auraient fait obstacle au recrutement.

Article 26 :

La révocation en période d'essai peut être prononcée pour faute professionnelle conformément aux dispositions de la présente loi relatives au régime disciplinaire.

Article 27 :

Lorsque l'autorité compétente se propose d'engager définitivement l'agent à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, elle devra lui notifier, avant l'échéance de cette période, par écrit, le classement, la rémunération proposée ainsi que les autres avantages éventuels.

L'agent lui fera connaître par écrit, son acceptation ou son refus des conditions proposées. En cas de refus, il sera fait application de l'article 23 alinéa 1 ci-dessus.

TITRE III : OBLIGATIONS ET DROITS

Article 28 :

Indépendamment des obligations et droits résultant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables ou de l'emploi qu'ils peuvent être appelés à exercer, les agents régis par la présente loi sont et demeurent soumis aux obligations générales prévues par le présent titre et bénéficient des droits et garanties qui y sont énoncés.

CHAPITRE I : DES OBLIGATIONS

Article 29 :

Sans préjudice des obligations découlant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables, les agents ont pour obligation fondamentale de servir avec loyauté, probité et patriotisme, les intérêts de l'Etat et des établissements au sein desquels ils sont employés. Ils doivent, en toutes circonstances, respecter et faire respecter l'autorité de l'Etat.

Article 30 :

Les agents sont tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à l'exercice de leur emploi, d'être présents à leur service pendant les heures légales de travail et d'accomplir par eux-mêmes les tâches qui leur sont confiées.

Les agents ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, ni avoir, par eux-mêmes ou par personnes interposées, sous quelque dénomination que ce soit, des intérêts dans une entreprise dont ils ont ou avaient l'administration, la gestion ou le contrôle.

Toutefois, les agents peuvent être autorisés, dans des conditions définies par des textes spécifiques, à effectuer des expertises ou des consultations se rapportant à leur compétence, à donner des enseignements se rattachant à leur compétence, à faire de la production agro-pastorale ou d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

Article 31 :

Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de ses fonctions.

Tout agent placé à la tête d'un service est responsable auprès de ses supérieurs hiérarchiques, de la réalisation des objectifs assignés au service ainsi que de la gestion efficace et efficiente des ressources humaines, financières et matérielles allouées à cet effet. Il est tenu de sanctionner ou de provoquer la sanction des abus, négligences ou manquements commis dans le cadre ou à l'occasion de l'exécution du service, par les agents placés sous son autorité. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 32 :

Les agents exécutent les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques dans le cadre des textes en vigueur pour l'exécution du service public.

Article 33 :

Les agents doivent, en toutes circonstances, assurer leurs fonctions en toute impartialité et se garder de toutes attitudes discriminatoires à l'égard des usagers du service public ainsi que de tous comportements de nature à faire douter de la neutralité du service public.

Article 34 :

Les agents ne doivent, en aucun cas, solliciter ou accepter des tiers, directement ou par personne interposée, des dons, gratifications ou autres avantages quelconques pour les services qu'ils sont tenus de rendre dans le cadre de leurs fonctions ou en relation avec celles-ci.

Article 35 :

Les agents sont au service des usagers. Ils doivent traiter les dossiers avec diligence et faire preuve de courtoisie dans leurs relations avec les usagers.

Ils sont tenus de fournir toute information sollicitée que les usagers sont en droit d'obtenir.

Les informations qui ne doivent pas être communiquées aux usagers sont précisées pour chaque établissement public de l'Etat par son premier responsable.

Article 36 :

La communication de pièces ou de documents de service, contraire aux règlements, est formellement interdite.

Pour chaque établissement public de l'Etat visé par la présente loi, l'autorité compétente prend toutes mesures utiles à la préservation du secret des documents du service et fixe notamment les règles de communication aux personnes étrangères au service.

Article 37 :

Les agents doivent, dans le service et en dehors du service, éviter tous comportements susceptibles de compromettre la dignité ou l'honneur de leurs fonctions ou de la structure au sein de laquelle ils sont employés.

Article 38 :

Sans préjudice des règles instituées par la législation pénale en matière de secret professionnel, tout agent est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations ou documents dont il a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la divulgation est de nature à nuire aux intérêts des usagers du service public ou aux intérêts des établissements publics de l'Etat.

L'obligation de discrétion professionnelle ne s'applique pas à la dénonciation, suivant les prescriptions de la législation pénale, des crimes ou délits dont l'agent a eu connaissance dans les conditions visées à l'alinéa précédent, ni aux témoignages qu'il peut être amené à faire à la demande d'une autorité judiciaire ou administrative compétente.

Article 39 :

Tout manquement aux dispositions du présent chapitre constitue une faute professionnelle passible d'une sanction disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales éventuellement encourues.

Toutefois, aucun agent ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans qu'il n'ait été, au préalable, informé des griefs retenus contre lui et qu'il n'ait été mis en mesure de présenter sa défense.

CHAPITRE II : DES DROITS

Article 40 :

Les agents ont droit à une rémunération comprenant le salaire soumis à retenue pour pension et tous autres avantages pécuniaires liés à leur emploi.

Le salaire soumis à retenue pour pension comprend le salaire de base et les primes d'ancienneté et de rendement.

Les agents perçoivent le salaire afférent aux catégories et échelles dans lesquelles ils sont classés.

Le barème des salaires afférents à chaque échelle des catégories prévues aux articles 9 et 10 ci-dessus est fixé par décret pris en Conseil des ministres.

Article 41 :

Les agents bénéficient d'une protection sociale en matière de risques professionnels, de prestations familiales, d'assurance vieillesse et de soins de santé dans des conditions fixées par la loi.

Article 42 :

Les agents ont droit à un congé administratif de trente jours consécutifs avec salaire, pour onze mois de services accomplis.

Article 43 :

Nonobstant les dispositions de l'article 42 ci-dessus, le régime de congé administratif du personnel enseignant est fixé par des dispositions particulières.

Article 44 :

Le congé administratif est obligatoire pour tout agent régi par la présente loi. Il constitue un droit qu'aucune sanction encourue par l'agent ne peut remettre en cause. L'agent est libre de prendre son congé dans les localités et pays de son choix. Toutefois, l'administration pourra remettre en cause le choix d'un pays étranger pour des motifs qui seront dûment portés à la connaissance de l'agent.

La décision de congé est prise par le premier responsable de l'établissement public de l'Etat.

Article 45 :

L'administration a toute liberté pour échelonner, compte tenu des nécessités de service, la période de jouissance du congé. Toutefois, le congé ne peut être fractionné en plus de deux tranches de quinze jours chacune. L'administration peut, pour les mêmes raisons, s'opposer à tout fractionnement de congé.

En aucun cas, il ne peut être versé d'indemnités compensatrices de congé.

Article 46 :

Des autorisations d'absence non déductibles du congé administratif peuvent être accordées avec maintien du salaire :

- aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation des congrès ;

- aux agents appelés à participer à des actions ou à des manifestations d'intérêt national ou devant accomplir une mission d'intérêt public.

Ces autorisations d'absence sont accordées par le premier responsable de l'établissement public de l'Etat sous réserve des délégations de signature éventuellement consenties.

Article 47 :

Des autorisations d'absence avec maintien du salaire pour événements familiaux et non déductibles du congé administratif, dans la limite de dix jours au maximum par an, peuvent être accordées aux agents.

Article 48 :

Les autorisations d'absences prévues à l'article 47 ci-dessus sont accordées, sur demande de l'agent, par le supérieur hiérarchique immédiat.

Article 49 :

Le personnel féminin régi par la présente loi bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze semaines, qui commence au plus tôt six semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement, au vu d'un certificat médical délivré par un médecin agréé, une sage-femme ou un maïeuticien.

La décision de congé de maternité est prise par le premier responsable de l'établissement public de l'Etat.

Article 50 :

Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, la mère ne pourra bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix semaines à partir de la date effective de l'accouchement.

En cas de mort-né ou de décès du nouveau-né avant l'expiration du congé de maternité, la mère a droit à un congé de six semaines à partir de la date du décès.

Si à l'expiration du congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre son service, elle est placée en suspension de contrat au vu des certificats médicaux dûment établis.

Article 51 :

La jouissance consécutive d'un congé de maternité et d'un congé administratif annuel est possible.

Article 52 :

Pendant une période de quatorze mois à compter de sa date de reprise de service, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos est d'une heure et demie par jour.

Article 53 :

Des congés avec salaire peuvent être accordés aux agents régis par la présente loi pour leur permettre de subir les épreuves de concours ou examens présentant un intérêt pour le déroulement de leur carrière.

La durée du congé est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen subi par l'agent, augmentée, le cas échéant, des délais de route normaux aller et retour, du lieu d'affectation au centre du concours ou de l'examen. Cette durée ne peut en aucun cas excéder un mois.

Les supérieurs hiérarchiques immédiats peuvent apprécier et accorder les congés pour examens ou concours d'une durée de un à dix jours. Pour les congés d'une durée de plus de dix jours, le premier responsable de l'établissement concerné est seul autorisé à les accorder. Ces congés sont déductibles des prochains droits à congé administratif de l'agent à partir du onzième jour.

Article 54 :

Tout agent a droit, après cessation définitive des fonctions, à une pension de retraite dans les conditions fixées par le régime des pensions qui lui est applicable.

Article 55 :

Les agents ont droit à la formation, à la promotion, à la spécialisation et au perfectionnement en cours d'emploi.

Article 56 :

Les agents jouissent des droits et libertés publiques reconnus par la Constitution à tout citoyen burkinabè.

Ils peuvent, notamment, créer des associations ou syndicats professionnels, y adhérer et y exercer des mandats, dans les conditions prévues par la législation relative au droit d'association.

Ils sont libres de leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses et aucune mention faisant état de ces opinions ne doit figurer dans leur dossier individuel. Toutefois, l'expression de ces opinions doit se faire en dehors du service et avec la réserve appropriée aux fonctions exercées.

Article 57 :

Le droit de grève est reconnu aux agents qui l'exercent dans le cadre défini par les textes législatifs en vigueur en la matière.

Article 58 :

Indépendamment de la protection qui leur est due en vertu de la loi pénale et des lois spéciales contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent faire l'objet, l'administration est tenue de protéger les agents contre les actes préjudiciables dont ils sont victimes en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

L'administration est tenue de réparer, le cas échéant, les dommages qui en résultent, selon des modalités précisées par décret.

Article 59 :

Lorsque l'agent est condamné pour faute personnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'administration se substitue de plein droit à la sienne.

L'administration exerce à l'encontre de cet agent une action récursoire, indépendamment des sanctions disciplinaires encourues.

Article 60 :

L'administration a l'obligation d'ouvrir pour tout agent un dossier individuel qui contient toutes les pièces relatives à sa situation administrative ; ces documents doivent être enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité.

Article 61 :

Tout agent qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels dispose, en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnel dans les conditions fixées par la loi.

TITRE IV : ORGANES CONSULTATIFS

Article 62 :

Il est institué au sein des établissements publics de l'Etat, les organes consultatifs ci-après :

- le comité technique paritaire ;
- le conseil de discipline.

Le cas échéant, il peut être institué par décret pris en Conseil des ministres, d'autres organes consultatifs au regard de la spécificité de l'établissement public intéressé.

Article 63 :

Le comité technique paritaire a compétence consultative en matière d'organisation et de fonctionnement des services et en matière de gestion et de formation du personnel.

Article 64 :

Le conseil de discipline a compétence consultative en matière de sanctions disciplinaires pour fautes professionnelles.

Article 65 :

La composition, l'organisation et le fonctionnement des comités techniques paritaires et des conseils de discipline sont fixés par décrets pris en Conseil des ministres.

TITRE V : EVALUATION, PRIMES, FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION HIERARCHIQUE

CHAPITRE I : DE L'EVALUATION ET DES PRIMES

Article 66 :

Sauf dérogation prévue par décret pris en Conseil des ministres, les agents sous le régime de contrat à durée indéterminée doivent faire l'objet chaque année d'une évaluation exprimant leur rendement dans le service.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent qui l'exerce sur la base, soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes.

Les résultats attendus et ceux atteints par l'agent concerné ainsi que les observations du supérieur hiérarchique font l'objet d'un entretien d'évaluation avec l'agent.

A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est arrêtée suivant une cotation de un à dix et communiquée à l'agent concerné.

La note chiffrée attribuée peut être contestée par l'agent ou par toute autre personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au premier responsable de l'établissement concerné qui statue après avis du comité technique paritaire.

Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose le notateur à des sanctions disciplinaires.

Les modalités et critères d'évaluation sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 67 :

Sont assimilées à des périodes de services effectifs comptant pour l'octroi de la prime d'ancienneté, les périodes suivantes :

- congé administratif ;
- autorisation d'absence ;
- congé de maternité ;
- suspension de contrat pour maladie professionnelle ou accident de travail ;
- congé pour examen ou concours ;
- position de stage.

Le temps passé dans les situations ci-dessus entre dans le décompte du minimum d'ancienneté exigée pour prétendre à un concours professionnel.

Article 68 :

Les agents sous le régime de contrat à durée indéterminée bénéficient tous les deux ans d'une prime d'ancienneté, à condition d'obtenir une moyenne de notes, calculée sur la même période, qui soit au moins égale à 6/10.

Le taux de la prime d'ancienneté est fixé par décret pris en Conseil des ministres sur proposition conjointe des ministres chargés de la fonction publique et des finances.

La prime d'ancienneté est calculée par l'application du taux déterminé au salaire de base de l'agent contractuel.

Article 69 :

Une prime de rendement est octroyée aux agents contractuels des établissements publics suivant des modalités fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Les primes de rendement font l'objet de décisions du premier responsable de l'établissement dont relève l'agent.

Article 70 :

Les modalités de rémunération des agents sous le régime de contrat à durée déterminée sont précisées dans le contrat lors de sa signature.

CHAPITRE II : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION HIERARCHIQUE

Article 71 :

En application de l'article 55 de la présente loi, les règlements propres à chaque établissement doivent assurer à tous les agents ayant les aptitudes et le mérite nécessaires, des facilités en vue de leur perfectionnement, spécialisation, formation ou accès aux emplois supérieurs.

Section 1 : De la formation professionnelle

Article 72 :

Les différents types de stages auxquels peuvent prétendre les agents sont :

- le stage de formation ;
- le stage de spécialisation ;
- le stage de perfectionnement.

Article 73 :

La position de stage de formation est celle de l'agent qui, à la suite d'un concours, est placé par décision du premier responsable de l'établissement, dans un établissement ou une administration publique ou privée pour une durée au moins égale à une année scolaire, en vue de lui faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur.

Seuls les stages de formation, débouchant sur un niveau de qualification supérieure et sanctionnés par un titre ou diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois, donnent lieu à un changement d'emploi.

L'agent de retour de stage de formation ne peut bénéficier de la même mesure qu'après trois années de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Article 74 :

La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle l'agent, tout en restant dans son emploi, s'exerce à en approfondir certains aspects particuliers.

Les stages de spécialisation, quel que soit leur nombre, ne peuvent donner lieu à un changement d'emploi.

Seuls les stages réguliers de spécialisation d'une durée de dix-huit mois au moins sanctionnés par le titre que confère ladite spécialisation ouvrent droit à une prime d'ancienneté.

L'agent de retour d'un stage de spécialisation ne peut bénéficier de la même mesure qu'après deux années de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Article 75 :

La position de stage de perfectionnement est celle dans laquelle l'agent actualise ses connaissances ou adapte sa formation technique aux progrès scientifiques et technologiques.

Le stage de perfectionnement ne donne droit, ni à un changement d'emploi, ni à une prime d'ancienneté.

L'agent de retour de stage de perfectionnement ne peut bénéficier de la même mesure qu'après neuf mois de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Article 76 :

Les conditions et modalités d'organisation et de déroulement des stages non prévues au présent chapitre seront précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Le même diplôme ne peut donner lieu à la fois à un reclassement et à une prime d'ancienneté.

La durée entre un stage de formation et un stage de spécialisation est de deux années au moins.

Section 2 : De la promotion hiérarchique

Article 77 :

Pour l'accès à un emploi hiérarchiquement supérieur, des concours professionnels ou examens professionnels sont ouverts aux agents classés dans les emplois inférieurs, dans les conditions fixées par décret pris en Conseil des ministres.

L'agent qui accède à un emploi par concours professionnel ou par examen professionnel est reclassé dans ledit emploi dans les conditions prévues à l'article 78 alinéa 2 ci-dessous.

Article 78 :

Les agents pourront, dans les conditions fixées par décret pris en Conseil des ministres, prendre part aux concours et examens professionnels ouverts en vue de pourvoir aux emplois de niveau supérieur.

Les agents qui accèdent à un emploi par concours ou par examen professionnel sont engagés à un niveau de rémunération immédiatement supérieur à leur salaire soumis à retenue pour pension.

TITRE VI : EXECUTION DU CONTRAT

Article 79 :

Tout agent engagé est obligatoirement placé dans une des positions suivantes :

- activité ;
- suspension de contrat ;
- détachement.

CHAPITRE I : DE L'ACTIVITE

Article 80 :

L'activité est la position de l'agent qui exerce effectivement les fonctions afférentes à son emploi ou toute autre fonction qui lui a été attribuée au sein de l'établissement public.

Elle est constatée par une affectation prononcée par l'autorité compétente, en fonction des besoins du service.

Article 81 :

Les agents reçoivent, dès leur recrutement, une affectation prononcée par l'autorité investie du pouvoir de gestion.

L'affectation a lieu de façon discrétionnaire et peut être modifiée à tout moment pour nécessités de service.

Article 82 :

Le refus de rejoindre son poste d'affectation ou de réaffectation est une cause de rupture du contrat imputable à l'agent.

Toutefois, si le lieu d'affectation ou de réaffectation ou si le poste assigné avait été convenu d'accord parties, l'administration est tenue, lorsqu'elle souhaite le modifier, de proposer un avenant au contrat de l'agent.

En cas de désaccord, la rupture du contrat de travail est imputable à l'administration.

Article 83 :

Les agents sont tenus au respect des heures légales de travail dans les administrations publiques.

Article 84 :

Pour les nécessités du service, l'administration peut modifier à tout moment les clauses du contrat. Ces modifications ont lieu suivant la même procédure et dans la même forme que celles qui ont présidé à l'engagement.

Article 85 :

Tout projet de modification de caractère individuel apporté à l'un des éléments du contrat doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite.

L'agent dispose, pour compter de la date de notification, d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification proposée.

En cas d'acceptation, la modification prend effet à compter de la date de ladite acceptation.

En cas de refus, la rupture du contrat est imputable à l'administration si la modification proposée entraîne pour l'agent une diminution des avantages de carrière par rapport à ceux attachés à l'emploi qu'il occupait. Dans le cas contraire, la rupture sera considérée comme résultant de l'initiative de l'agent. Celui-ci sera alors considéré comme démissionnaire.

CHAPITRE II : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

Article 86 :

Le contrat de travail peut être suspendu pour :

- accident de travail ou maladie professionnelle ;
- accident ou maladie non imputable au service ;

- obligations militaires ;
- mandat politique ou syndical ;
- convenances personnelles.

Article 87 :

La suspension pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle est prononcée conformément à la législation en vigueur.

L'agent dont le contrat a été suspendu pour accident de travail ou maladie professionnelle conserve ses droits aux primes d'ancienneté et à la rémunération.

Article 88 :

Dans la limite de douze mois, les absences pour incapacité résultant de maladie ou accident non imputable au travail ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une cause de suspension du contrat de travail.

Article 89 :

En cas d'accident ou de maladie non imputable au service, l'agent est tenu d'en informer son établissement et, sauf cas de force majeure, de produire dans les quarante-huit heures suivant la cessation de service, un certificat médical établi par un médecin, constatant l'incapacité de travail et précisant la durée probable de ladite incapacité.

Article 90 :

L'agent dont le contrat a été suspendu dans les conditions prévues à l'article 88 ci-dessus, reçoit de l'établissement une indemnité comme suit :

1) salaire entier pendant une période égale à la durée du préavis pour les agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à deux ans.

2) pour les agents ayant une ancienneté supérieure à deux ans et au plus égale à cinq ans à la date de cessation de service :

   - salaire entier pendant une période égale à la durée du préavis ;
   - demi-salaire pour le mois suivant la période de plein salaire.

3) pour les agents ayant une ancienneté supérieure à cinq ans à la date de cessation de service :

   - salaire entier pendant une période égale à la durée du préavis ;
   - demi-salaire pendant une période de trois mois suivant la période de plein salaire.

Article 91 :

Le contrat de travail de l'agent appelé sous les drapeaux est suspendu pendant la durée de son service militaire ou des périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint, dans les conditions prévues par la législation du travail en vigueur.

Article 92 :

Le contrat d'un agent élu pour l'exercice d'un mandat politique à temps plein est suspendu d'office pour une durée égale à celle du mandat sauf dispositions contraires du code électoral.

Tout agent élu pour l'exercice d'un mandat syndical peut demander la suspension de son contrat pour la durée de son mandat.

Dans un délai de deux mois avant l'expiration de la suspension, l'agent doit faire connaître à son administration s'il en sollicite ou non le renouvellement.

Article 93 :

Tout agent peut demander la suspension de son contrat pour convenances personnelles. La suspension ne peut excéder deux ans, mais elle est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée de quatre ans au maximum.

Deux mois avant l'expiration de la suspension du contrat, l'agent doit informer son administration de son désir de prolonger ou non la suspension.

Passé le délai de suspension, si l'agent n'a pas manifesté son désir de reprendre le service, il est considéré comme démissionnaire.

CHAPITRE III : DU DETACHEMENT

Article 94 :

Le détachement est la position de l'agent qui, placé hors de son établissement public, continue de bénéficier dans son emploi d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 95 :

L'agent ne peut bénéficier d'un détachement que lorsqu'il est :

- élu pour exercer un mandat public national ou international ;
- nommé pour exercer une fonction dans l'administration publique de l'Etat ;

- recruté pour exercer une fonction publique internationale sur un poste statutaire ou non ;

- nommé pour exercer une fonction publique nationale auprès d'un établissement public de l'Etat, d'une société d'Etat, d'une société d'économie mixte, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public d'une collectivité territoriale.

Article 96 :

Le détachement est accordé pour une période de cinq ans renouvelable. Il prend fin avec l'expiration du mandat ou la cessation de la fonction.

TITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT

Article 97 :

La rupture du contrat de travail intervient à la suite de la démission, du licenciement, de la révocation, de la mise à la retraite ou du décès de l'agent.

CHAPITRE I : DE LA DEMISSION

Article 98 :

La démission est la rupture du contrat à l'initiative de l'agent. A cet effet, l'agent doit adresser une lettre de démission au premier responsable de l'établissement, exprimant sans équivoque sa volonté de quitter son emploi.

La démission a lieu dans le respect des conditions de préavis prévues par la présente loi.

L'acceptation de la démission la rend irrévocable.

CHAPITRE II : DU LICENCIEMENT

Article 99 :

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'administration.

Le licenciement peut être prononcé :

1) avec préavis ou indemnité compensatrice et indemnité de licenciement :

- à l'encontre de l'agent incapable de reprendre le service à l'expiration du délai du congé pour accident ou maladie non imputable au service prévu à l'article 88 ci-dessus ;

- pour inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le conseil de santé ;

- pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement intervient également dans le cas de suppression d'emploi résultant d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation des services en vertu de dispositions législatives prévoyant notamment, les conditions de préavis et d'indemnisation des intéressés.

Toutefois, le licenciement ne pourrait être prononcé qu'après épuisement des procédures de reconversion et de redéploiement des agents concernés, de concert avec le comité technique paritaire.

2) sans préavis, ni indemnité pour :

- déchéance de la nationalité burkinabè ;

- perte des droits civiques ;

- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois mois ou avec sursis d'au moins dix-huit mois ;

- refus de rejoindre le poste assigné ou abandon de poste.

En cas de déchéance de la nationalité burkinabè ou de perte des droits civiques, l'agent perd son droit à la pension, mais bénéficie du remboursement de ses retenues pour pension.

Article 100 :

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 99 ci-dessus est calculée par application de taux au salaire global mensuel moyen des six mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

Le pourcentage de l'indemnité de licenciement est fixé ainsi qu'il suit :

- 25 % pour les cinq premières années ;
- 30 % pour la période allant de la 6^{e} à la 10^{e} année incluse ;
- 40 % pour la période s'étalant au-delà de la 10^{e} année.

Article 101 :

Le licenciement pour abandon de poste ou pour refus de rejoindre le poste assigné est subordonné à la procédure de mise en demeure.

Article 102 :

Lorsque la procédure de mise en demeure a été suivie, le licenciement pour refus de rejoindre le poste assigné ou pour abandon de poste est prononcé sans consultation du conseil de discipline.

CHAPITRE III : DU PREAVIS

Article 103 :

La durée minimum du préavis pour chaque catégorie d'agents est fixée ainsi qu'il suit :

- 1re catégorie : trois mois ;
- 2e catégorie : deux mois ;
- 3e, 4e et 5e catégories : un mois.

Article 104 :

Le délai du préavis court à compter de la date de notification de la décision de la partie ayant pris l'initiative de la rupture du contrat.

Durant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter soit deux jours par semaine, soit deux heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi ; ce choix est décidé d'accord parties.

A la demande expresse de l'agent, ces jours ou heures de liberté pourront être bloqués à la fin de la période de préavis.

Si, à la demande de l'administration, l'agent a renoncé à tout ou partie de ce temps de liberté au profit du service, il percevra une indemnité compensatrice.

Article 105 :

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis.

Toutefois, l'agent en instance de licenciement dans les conditions de l'article 99 point 1 qui aurait trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période de préavis peut quitter immédiatement le service sans être redevable d'une indemnité, sous réserve d'avoir informé par écrit son établissement avant son départ définitif.

Article 106 :

En cas de rupture du contrat de travail pour toutes autres causes que la démission, le décès, la révocation ou le licenciement sans préavis ni indemnité, l'agent ou ses ayants droit bénéficient, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatrice, d'une indemnité de fin d'engagement égale, pour chaque année de service, au pourcentage fixé comme suit et appliqué au salaire de base :

- de la 1re année révolue à la 5e année révolue : 25 % ;
- de la 6e année à la 10e année révolue : 30 % ;
- au-delà de la 10e année : 40 %.

CHAPITRE IV : DE LA REVOCATION

Article 107 :

La révocation est la cessation définitive des fonctions qui résulte de la sanction d'une faute professionnelle.

Elle est prononcée après comparution de l'agent devant le conseil de discipline.

CHAPITRE V : DE LA RETRAITE

Article 108 :

L'agent atteint par la limite d'âge de la retraite en vigueur dans la fonction publique est d'office mis à la retraite et admis à faire valoir ses droits à pension dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

CHAPITRE VI : DU DECES

Article 109 :

En cas de décès de l'agent, l'établissement participe aux frais de transport du corps et d'inhumation, dans des conditions déterminées par décret pris en Conseil des ministres.

Le salaire de présence et toutes les sommes exigibles en vertu des textes en vigueur, reviennent de plein droit aux ayants droit de l'agent décédé.

TITRE VIII : REGIME DISCIPLINAIRE ET RECOMPENSES

CHAPITRE I : DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 110 :

Les sanctions disciplinaires applicables aux agents sont dans l'ordre croissant de gravité :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum ;
- la révocation.

Les textes d'organisation des emplois peuvent, au regard de la spécificité de chaque établissement public de l'Etat, prévoir d'autres sanctions disciplinaires.

Article 111 :

Dans les administrations centrales et déconcentrées des établissements publics de l'Etat, les supérieurs hiérarchiques immédiats sont habilités à prononcer les sanctions d'avertissement, de blâme et de l'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum, après que l'intéressé a été dûment invité à présenter des explications écrites.

Les premiers responsables des établissements publics de l'Etat sont compétents pour prononcer les sanctions de révocation après comparution de l'agent devant un conseil de discipline.

Article 112 :

En cas de faute grave commise par un agent, celui-ci est immédiatement suspendu par le premier responsable de l'établissement dont il dépend.

Le conseil de discipline est saisi de l'affaire sans délai et doit se prononcer dans un délai maximum d'un mois.

Le conseil de discipline peut statuer par défaut, si l'agent en cause refuse de déférer à ses convocations.

Article 113 :

L'agent traduit devant le conseil de discipline jouit du droit de se défendre lui-même ou de se faire assister d'un défenseur de son choix.

Il a le droit d'obtenir, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le conseil de discipline, la communication intégrale de son dossier individuel ainsi que du dossier de l'affaire.

Article 114 :

En cas de poursuites judiciaires pénales engagées contre un agent, celui-ci est obligatoirement suspendu de ses fonctions pour une période ne pouvant excéder un an. Au-delà de cette période, il est licencié sans préavis, ni indemnité.

L'agent ne sera pas l'objet de suspension lorsqu'il est poursuivi pour contravention de simple police ou pour délit d'imprudence, hormis le cas de délit de fuite concomitant ou de conduite en état d'ivresse.

Article 115 :

Hormis les cas de poursuites judiciaires pour détournement de deniers publics, l'agent suspendu pour poursuites judiciaires continue de percevoir la moitié de son salaire et la totalité des suppléments pour charges familiales.

Article 116 :

En cas d'acquittement pendant la période de suspension, l'agent poursuivi dans les conditions prévues à l'article 115 ci-dessus est replacé en activité avec versement d'une somme équivalente aux retenues opérées sur son salaire et reconstitution éventuelle de sa carrière administrative.

En cas de condamnation à une peine pendant la période prévue à l'article 114 à une peine n'entraînant pas son exclusion définitive des fonctions, l'agent concerné sera simplement replacé en activité sans versement des retenues opérées sur son salaire ni reconstitution de sa carrière administrative.

Article 117 :

Lorsque l'agent est suspendu conformément aux dispositions de l'article 113, il conserve pendant la période de suspension la moitié de son salaire et la totalité des suppléments pour charges familiales.

La situation de l'agent suspendu en vue de comparaître devant un conseil de discipline pour faute professionnelle doit être définitivement réglée dans un délai de deux mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction disciplinaire ou lorsqu'à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il est replacé en activité et a droit au versement d'une somme équivalente aux retenues opérées sur son salaire.

CHAPITRE II : DES RECOMPENSES

Article 118 :

Il peut être accordé aux agents régis par la présente loi les récompenses suivantes :

- une lettre de félicitations et d'encouragement ;
- une décoration pour faits de service public.

La lettre de félicitations et d'encouragement ou la décoration est adressée ou décernée à l'agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement et son engagement professionnels, sa contribution à l'accroissement du rendement du service.

La lettre de félicitations et d'encouragement est adressée à l'agent par le premier responsable de l'établissement public de l'Etat.

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du Chef de l'Etat, sur proposition des supérieurs hiérarchiques successifs de l'agent. Elle donne droit à l'octroi d'une prime de rendement de 10 %.

TITRE IX : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE I : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 119 :

Les dispositions de la présente loi s'appliquent de plein droit aux agents des établissements publics de l'Etat, en service à la date de son entrée en vigueur.

Les intéressés seront reversés dans les catégories et échelles prévues en annexe de la présente loi en fonction de leurs diplômes, titre et qualifications professionnels, avec application du taux de primes d'ancienneté leur permettant d'être à un niveau de salaire de base égal ou immédiatement supérieur à celui précédemment atteint.

Article 120 :

Les établissements publics de l'Etat déjà créés disposent d'un délai d'un an à compter de la date de promulgation de la présente loi pour se conformer aux dispositions de la nouvelle législation.

CHAPITRE II : DES DISPOSITIONS FINALES

Article 121 :

La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment la loi n° 50-60/AN du 25 juillet 1960, ensemble ses modificatifs, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique
à Ouagadougou, le 22 mai 2008.

Pour le Président de l'Assemblée nationale,
la Deuxième Vice-présidente

Maria Goretti B. DICKO/AGALEGUE ADOUA

Le Secrétaire de séance

Armand Louis Mihyemba OUALI