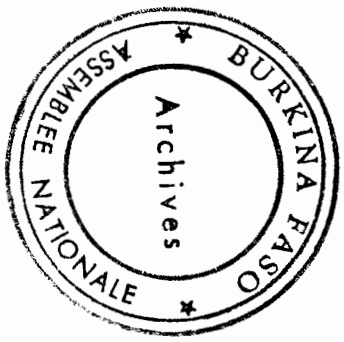
BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

IVE REPUBLIQUE

TROISIEME LEGISLATURE



LOI N° 033-2004/AN

PORTANT CODE DU TRAVAIL AU BURKINA FASO

L'ASSEMBLEE NATIONALE

VU la Constitution ;

VU la résolution n°001-2002/AN du 05 juin 2002, portant validation du mandat des députés ;

a délibéré en sa séance du 14 septembre 2004 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 considéré comme travailleur, au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Article 3 :

La présente loi interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession. Par discrimination, il est entendu :

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

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

Article 4 :

Les agents de la fonction publique, les magistrats et les militaires ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi.

Article 5 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

Nul ne peut y recourir sous aucune forme notamment :

1. en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques ;

2. en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;

3. en tant que mesure de discipline du travail ;

4. en tant que mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;

5. en tant que 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 d'un caractère purement militaire ;

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

3. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la 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 ;

4. tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure et en général, de toute 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.

Les travaux ou services 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 – L'EMPLOI, LE PLACEMENT, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I – L'EMPLOI, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

Article 7 :

Le service public chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut 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 8 :

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 9 :

Nul ne peut, sauf autorisation préalable conjointe des ministres en charge du travail, des affaires étrangères, de la sécurité, procéder à des opérations d'engagement collectif de travailleurs sur toute l'étendue du territoire du Burkina Faso, en vue de leur emploi en dehors de ce territoire.

Article 10 :

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

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

Article 11 :

Le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé des questions d'emploi et de formation professionnelle.

Un décret pris en Conseil des ministres crée un Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle et fixe son organisation, ses attributions et son fonctionnement.

CHAPITRE II – LE PLACEMENT

Article 12 :

Il est autorisé l'ouverture de bureaux ou offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire.

Article 13 :

Est considéré comme activité de placement privé, le fait pour toute personne physique ou morale, de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à tout demandeur d'emploi ou un travailleur à un employeur, en tirant de cette opération un profit matériel et/ou financier, direct ou indirect.

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 14 :

Est considérée comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité principale est de mettre à la disposition d'utilisateurs, des travailleurs en fonction d'une qualification convenue, qu'elle embauche et rémunère.

Article 15 :

Les activités visées à l'article 12 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.

Article 16 :

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 le ministre chargé du travail par voie réglementaire .

Article 17 :

Les bureaux ou offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire ne doivent faire subir aux travailleurs aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou toute forme de discrimination reconnue.

Article 18 :

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 précédent peuvent être autorisées pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, après avis de la Commission consultative du travail, par le ministre chargé du travail.

Article 19 :

En cas de grève ou de lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, les opérations de placement concernant les entreprises touchées par cette cessation de travail sont immédiatement interrompues.

La liste desdites entreprises est en outre affichée à l'emplacement réservé aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

CHAPITRE III – LE CONTRAT DE STAGE

Article 20 :

Dans le cadre de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle il est prévu un contrat de stage.

Section I : Définition du contrat de stage

Article 21 :

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 en vue de lui faire acquérir une expérience et des aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à un emploi et son insertion dans le milieu professionnel.

Section II : Objet du contrat de stage

Article 22 :

Le contrat de stage a pour objet :

- soit l'initiation à la vie professionnelle en vue de permettre au stagiaire de découvrir la vie de l'entreprise, de développer ses aptitudes au travail et d'acquérir une qualification professionnelle ;

- soit l'adaptation du stagiaire à un emploi ou à un type d'emploi ;

- soit l'acquisition d'une qualification reconnue ou en voie de reconnaissance sous la forme d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technique ou d'une école spécialisée ou encore d'une qualification reconnue par une convention collective ou définie par un organisme professionnel d'employeurs.

Section III : Modalités de conclusion du contrat de stage

Article 23 :

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.

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

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

CHAPITRE IV – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Section I : La nature et la forme du contrat d'apprentissage

Article 24 :

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique à une autre personne appelée apprenti, et par lequel celui-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, sous peine de nullité.

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

Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 25 :

Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient en particulier :

1) les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;

2) les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;

3) les nom, prénoms, profession et domicile du père et de la mère de l'apprenti, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut par l'autorité administrative ou judiciaire compétente ;

4) la date et la durée du contrat ;

5) les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti ;

6) l'indication des cours professionnels que le chef de l'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors.

Article 26 :

Les autres conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat, ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont fixés par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Article 27 :

Le ministre chargé du travail, après avis de la Commission consultative du travail, détermine, par voie réglementaire, les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

Section II : Les conditions du contrat d'apprentissage

Article 28 :

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est lui-même majeur.

Article 29 :

Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, des apprentis mineurs.

Article 30 :

Ne peuvent recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour tout autre délit à une peine d'au moins trois mois de prison ferme.

Section III : Les devoirs du maître et des apprentis

Article 31 :

Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille. Dans le cas où l'apprenti vit dans la famille du maître, il doit lui assurer les meilleures conditions possibles de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas bien lire, écrire et compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps est dévolu à l'apprenti selon un accord conclu entre les parties mais ne peut excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Article 32 :

Le maître n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Article 33 :

Le maître doit prévenir, sans retard, les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Article 34 :

Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivre, à la fin de l'apprentissage, une attestation ou un certificat constatant l'exécution du contrat.

Article 35 :

L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider, par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti est tenu de compléter, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence de plus de quinze jours.

Les conditions de rémunération de l'apprenti sont déterminées par voie réglementaire.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen devant l'organisme désigné par voie réglementaire. Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

Article 36 :

Nonobstant les sanctions pénales prévues au titre IX de la présente loi, l'embauche de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, d'élèves ou de stagiaires des écoles et centres de formation professionnelle comme ouvriers et employés, ouvre droit à des dommages-intérêts de la part du nouvel employeur au profit du chef de l'établissement abandonné.

Article 37 :

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat n'aient été remplies complètement, ou sans qu'il n'ait été résilié légalement, est nul de plein droit.

TITRE III - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES

Section I : Les principes généraux

Article 38 :

Les contrats de travail sont passés librement.

Est considérée comme contrat de travail 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.

L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions des articles 63, 64 et 71 ci-dessous, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Article 39 :

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

Article 40 :

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 41 :

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, a la faculté de limiter ou d'interdire certaines embauches dans des zones données, par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Article 42 :

Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Burkina Faso, est soumis aux dispositions de la présente loi. Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation et dont l'exécution partielle au Burkina Faso excède une durée de trois mois.

Article 43 :

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 devra être clairement identifié dans le contrat de travail.

Article 44 :

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

Section II : Les obligations des parties au contrat

Article 45 :

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf stipulation contraire. Il doit notamment :

- fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ;
- obéir à ses supérieurs hiérarchiques ;
- respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre à l'horaire et aux consignes d'hygiène et de sécurité.

Article 46 :

L'employeur doit :

- procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat ;
- payer les salaires et indemnités dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ;
- conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ;
- traiter le travailleur avec dignité et veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique et interdire toute forme de violence physique ou psychique ou tout autre abus en raison des relations de travail, notamment le harcèlement sexuel.

Article 47 :

Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail à l'effet d'obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle est interdit.

Le harcèlement sexuel par abus de l'autorité que confère une fonction est interdit.

Est également interdit le harcèlement sexuel entre collègues ainsi que celui exercé par des personnes rencontrées dans le cadre du travail qui ne sont pas employées par l'employeur de la victime tels que des fournisseurs ou des clients.

Article 48 :

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 et à l'appartenance syndicale du travailleur.

Article 49 :

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat jugée abusive et portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

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

Article 50 :

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, ainsi que du droit à une formation spécialisée dans les conditions fixées par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

CHAPITRE II – LE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ESSAI

Article 51 :

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 d'engagement à l'essai est constaté obligatoirement par écrit. A défaut d'un écrit, le contrat est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.
Il peut être inclus dans un contrat définitif.

Article 52 :

Le contrat d'engagement 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 :

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

- un mois pour les employés autres que les agents de maîtrise et les cadres ;

- trois mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut être renouvelé qu'une seule fois et pour la même durée.

Article 53 :

La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il n'y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 54 :

Sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat, l'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnités par la volonté de l'une des parties.

Article 55 :

Les dispositions des articles 67, 68, 70 à 77, 79 à 82, 84, 96 à 99, 101 à 107 ci-dessous ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties ne puissent prétendre à une indemnité.

CHAPITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 56 :

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 57 :

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 : LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 58 :

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

Article 59 :

Sont assimilés à un contrat à durée déterminée :

- le contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou pour la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision ;

- 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 60 :

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d'une fois.

La poursuite des services au-delà des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 61 :

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

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 nés d'un surcroît d'activités de l'entreprise ;

3. au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail telle que définie par l'article 73 ci-dessous ;

4. au travailleur engagé par les entreprises relevant d'un secteur d'activités dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison des caractéristiques de l'activité exercée, lorsque l'emploi de ces travailleurs est par nature temporaire.

La liste de ces secteurs d'activités est fixée par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Article 62 :
Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans pour les nationaux et trois ans pour les non nationaux.

Le contrat de travail à durée déterminée qui est renouvelé plus d'une fois se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Article 63 :

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

Article 64 :

Le contrat de travail à durée déterminée de plus de trois mois doit être obligatoirement visé et enregistré par l'autorité compétente après une visite médicale du travailleur.

Le visa doit être obtenu par l'employeur avant tout commencement d'exécution du contrat.

Si l'autorité compétente saisie pour le visa n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande de visa, le visa sera réputé avoir été accordé.

L'omission par l'employeur ou le refus de linspecteur du travail du visa rend le contrat nul. La nullité du contrat ouvre droit pour le travailleur à des dommages et intérêts.

Article 65 :

Nonobstant les dispositions de l'article 39 ci-dessus, le visa du contrat de travail des travailleurs non nationaux est subordonné à l'acquittement des frais dont le montant et les modalités de paiement sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des finances.

Article 66 :

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En aucun cas, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu :

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

- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui doivent faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel doivent être effectués ces travaux.

Article 67 :

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

En cas de résiliation avant terme du contrat à durée déterminée, l'employeur est tenu d'aviser, dans les quinze jours, l'autorité devant laquelle le contrat a été conclu.

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

Article 68 :

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée conserve au profit du 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.

Article 69 :

Il est interdit de recourir à un contrat de travail à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement.

CHAPITRE V : LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 70 :

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de travail conclu pour un temps indéterminé.

Article 71 :

Tout contrat saisonnier, pour 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, est considéré comme contrat à durée indéterminée, s'il est renouvelé au moins une fois.

En tout état de cause, le contrat de travail saisonnier qui se poursuit au-delà de la saison se transforme en contrat de travail à durée indéterminée.

A la reprise des activités, l'employeur saisonnier reprend en priorité et en fonction de ses besoins, les travailleurs disponibles après la morte-saison.

Pendant la morte-saison, le travailleur saisonnier peut engager ses services chez un autre employeur.

Article 72 :

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est pas soumis au visa obligatoire de l'inspection du travail ou de la direction du travail sauf lorsqu'il s'agit de contrat nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle ou concernant un travailleur étranger. Dans ce cas, il est visé dans les mêmes conditions que celles fixées pour le contrat de travail à durée déterminée.

Article 73 :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve du respect des règles sur le préavis, et, en ce qui concerne les formes de licenciement, des dispositions spécifiques concernant le licenciement pour motif économique, des délégués du personnel, des délégués syndicaux et de tout autre travailleur protégé.

Article 74 :

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 75 :

La durée du préavis est fixée à :

- huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
- un mois pour les employés autres que les agents de maîtrise et les cadres ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Article 76 :

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

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

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 bon de demander à la juridiction compétente.

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 préavis sans avoir de ce fait à payer d'indemnité compensatrice.

Article 77 :

Sous réserve des dispositions de l'article 76 ci-dessus, 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 a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le préavis qui n'aura pas effectivement été respecté.

Article 78 :

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

Article 79 :

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

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

Toutefois, si le travailleur estime que sa réintégration lui causera un préjudice, l'employeur est tenu de lui payer des dommages-intérêts.

Toute démission abusive donne lieu à des dommages-intérêts.

Article 80 :

La rupture du contrat est abusive notamment dans les cas suivants :

1) du fait de l'employeur :

   - lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ;
   - lorsque le motif invoqué est inexact ;
   - lorsque le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé, son statut sérologique ;
   - lorsque le licenciement est motivé par la grossesse de la travailleuse ou la naissance de son enfant ;

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

- lorsque le licenciement est motivé par le fait que le travailleur a déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation nationale ou présenté un recours contre les autorités administratives compétentes ;

- lorsque le licenciement est motivé par la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale du travailleur.

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

Article 81 :

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

Article 82 :

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

- lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;

- lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages et de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit .

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Article 83 :

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

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

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

Article 84 :

Lorsqu'un travailleur, ayant rompu abusivement son contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage du travailleur ;
- quand il a embauché le travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- quand il a continué d'occuper le travailleur après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par contrat de travail.

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 :

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

CHAPITRE VI : LE TACHERONAT

Article 85 :

Le tâcheron est une personne physique ou morale qui recrute une main-d'œuvre nécessaire à l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix 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, au service chargé de la promotion de l'emploi et à l'institution chargée de la sécurité sociale.

Article 86 :

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 a, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Article 87 :

Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'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, la liste des dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Il doit obligatoirement adresser à l'inspection du travail du ressort, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, une déclaration précisant ses nom, adresse et qualité, la situation de chacun de ses chantiers, accompagnée des affiches prévues au présent article.

Article 88 :

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 89 :

Le tâcheron qui n'applique pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, peut se voir interdire l'exercice de sa profession à titre temporaire ou définitif, par décision du ministre chargé du travail.

Les modalités d'application du présent chapitre sont fixés par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

CHAPITRE VII : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 90 :

L'employeur ne peut imposer une mutation non prévue au contrat de travail initial. Toute modification substantielle du contrat de travail doit revêtir la forme écrite et être approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Article 91 :

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.

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 92 :

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 :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- trois mois pour les cadres, 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 93 :

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 94 :

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

Article 95 :

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 aux conditions prévues par le présent titre comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue.

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des travailleurs dont les contrats de travail subsistent, au respect des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la 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 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 96 :

Le contrat de travail est suspendu :

1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

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

3) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie ou d'accident non professionnel constaté par certificat médical, durée limitée à un an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

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

5) pendant le repos de la salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 142 ci-dessous ;

6) pendant le congé sans solde du salarié bénéficiaire des dispositions de l'article 144 ou 153 ci-dessous ;

7) pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;

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

9) pendant la période de mise à pied ;

10) pendant la durée du congé payé, augmentée éventuellement des délais de route et des périodes d'attente et de départ ;

11) pendant la période d'exercice d'un mandat politique ou syndical et lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut être accordée ;

12) pendant la durée de la détention du travailleur pour motifs politiques ;

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

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

15) en cas de force majeure et dans la limite de cinq mois, renouvelable une seule fois. Si à l'expiration du renouvellement, la force majeure persiste, il peut être procédé à la résiliation des contrats de travail avec paiement des droits.

    La force majeure est définie comme étant un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat de travail d'exécuter ses obligations ;

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

17) pendant la morte-saison pour les travailleurs saisonniers ; pendant la durée du chômage technique.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux cas 1, 6, 11, 12, 13, 14, 15 et 17 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 cas 1, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 17 ci-dessus.

Article 97 :

Le chômage technique est défini comme l'interruption collective du travail effectuée par le personnel d'une entreprise ou d'un établissement, résultant soit de causes accidentelles soit d'une conjoncture économique défavorable. Il peut être total ou partiel.

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

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

Article 98 :

Dans le point 1 de l'article 96 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 99 :

Dans le point 3 de l'article 96 ci-dessus, la rémunération 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 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 au cours de ladite année.

CHAPITRE IX : LA CESSATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Article 100 :

Les cas de cessation de la relation de travail sont :

1) La cessation d'accord-parties

Elle intervient suite à la volonté réciproque du travailleur et de l'employeur de mettre fin aux relations de travail qui existent entre eux.

2) L'annulation légale

C'est le cas dans lequel les relations de travail prennent fin suite à la décision de l'autorité compétente.

3) L'arrivée du terme du contrat à durée déterminée

Il s'agit de la situation dans laquelle les relations de travail prennent fin parce que le contrat de travail à durée déterminée a atteint la date fixée par les parties pour la cessation de leurs relations.

4) La démission

Elle résulte de la volonté du travailleur de mettre fin unilatéralement aux relations de travail qui le lient à son employeur.

5) Le licenciement

Il s'agit de la fin des relations de travail provoquée par l'employeur.

6) La retraite

C'est le cas où les relations de travail prennent fin suite au départ du travailleur à la retraite.

7) L'incapacité totale de travail telle que définie par la réglementation.

8) Le décès

C'est le cas où les relations de travail prennent fin suite au décès du travailleur.

Article 101 :

Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou 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 102 :

Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit consulter les délégués du personnel, s'il en existe, et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, 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 et à l'inspecteur du travail les informations et documents nécessaires au bon déroulement des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente jours francs.

A l'issue des négociations, si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité.

Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement conformément aux textes en vigueur.

Article 103 :

Lorsque les négociations prévues à l'article 102 ci-dessus n'ont pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille ; dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.

Article 104 :

En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer, par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères retenus.

Article 105 :

Les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit jours francs maximum.

Article 106 :

La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé 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.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé. L'employeur est tenu d'obtenir l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail du ressort.

Article 107 :

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

Article 108 :

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu, sous peine de dommages-intérêts et sans préjudice d'astreintes, 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.

Le certificat de travail est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

CHAPITRE X : LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET LES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Section I – La nature et la validité de la convention

Article 109 :

La convention collective du travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions 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 déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

Article 110 :

Les représentants des organisations syndicales ou de tous autres groupements professionnels visés à l'article 109 ci-dessus peuvent contracter 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 de cette organisation.

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

Article 111 :

La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

Toutefois, à défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

Article 112 :

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle peut être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

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

Article 113 :

La convention collective 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 ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier paragraphe de l'article précédent.

Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit le dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par l'acte réglementaire sus-visé.

Article 114 :

Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui y adhèrent ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

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

Section II : Les conventions collectives susceptibles d'être étendues et la procédure d'extension

Article 115 :

Les conventions collectives peuvent être étendues à un ou plusieurs secteurs d'activités déterminés sur le plan national, régional ou local selon la procédure décrite dans les dispositions ci-dessous.

Article 116 :

Le ministre chargé du travail, de sa propre 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 placée sous sa présidence ou celle de son représentant, 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 117 :

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

Elles contiennent les conditions de travail particulières à ces catégories ou à ces branches d'activités et sont discutées par les organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées.

Article 118 :

Le ministre chargé du travail publie au début de chaque année la liste des syndicats ou groupements professionnels ayant un caractère représentatif.

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

Article 119 :

La décision du ministre chargé du travail déterminant les syndicats ou groupements professionnels les plus représentatifs est susceptible, le cas échéant, de recours devant la juridiction administrative compétente.

Le recours doit être exercé 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 doit comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis et l'avis de l'inspection du travail.

Article 120 :

Les conventions collectives visées par la présente section comprennent les dispositions concernant :

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

2) les salaires applicables par catégories professionnelles ;

3) les modalités d'application du principe de non discrimination visé à l'article 3 de la présente loi ;

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

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

6) les délégués du personnel ;

7) les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;

8) les modalités d'application du principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ;

9) les congés payés ;

10) les indemnités de déplacement ;

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

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

13) les primes d'ancienneté ou les modalités d'avancement par échelons ;

14) les modalités de rémunération du chômage technique.

Article 121 :

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

1) les primes d'assiduité et de rendement ;

2) les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport ;

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

4) les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible, intégralement ou partiellement ;

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

6) 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 ;

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

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

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

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

11) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leur condition de rémunération ;

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

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

14) les procédures de conciliation suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Les dispositions facultatives reconnues utiles peuvent être rendues obligatoires par voie réglementaire.

Article 122 :

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

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

Article 123 :

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 répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et 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 se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre chargé du travail doit 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, sans en modifier l'esprit, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Article 124 :

L'acte réglementaire prévu à l'article 123 ci-dessus cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de dénonciation ou de non renouvellement.

Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la Commission consultative du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'acte réglementaire en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

Article 125 :

Un acte réglementaire du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission consultative du travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives existantes.

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 conclues antérieurement à la présente loi et dont les dispositions sont contraires à la loi et sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles conventions.

Article 126 :

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.

Section III : Les accords collectifs d'établissement

Article 127 :

Des accords relatifs à un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs, et, d'autre part, des organisations de travailleurs présentes dans l'établissement ou les établissements intéressés.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

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

A défaut des conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords 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 111, 112, 113 et 114 ci-dessus s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section IV : Les conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics

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 peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

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

Article 129 :

Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un acte réglementaire portant extension pris en application de l'article 123 ci-dessus, elle est, en l'absence de dispositions contraires, 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.

Section V : L'exécution de la convention collective

Article 130 :

Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord prévu à l'article 127 ci-dessus, sont tenus d'en assurer la bonne exécution et de ne rien faire qui soit de nature à la compromettre.

Article 131 :

Les groupements liés par une convention collective de travail ou son accord prévu à l'article 127 ci-dessus, capables d'ester en justice, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toute personne liée par la convention ou l'accord collectif d'établissement qui en violent les engagements contractés.

Article 132 :

Les personnes liées par une convention collective ou un accord prévu à l'article 127 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-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 ou l'accord prévu à l'article 127 ci-dessus, capables d'ester en justice, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs membres, sans avoir 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 née de la convention collective ou d'un accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice 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 - LE REGLEMENT INTERIEUR

Article 134 :

Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise.

Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 184 ci-dessous.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'inspection du travail qui doit exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

TITRE IV - LES CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

CHAPITRE I - LA DUREE DU TRAVAIL

Section I : La durée légale

Article 135 :

Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine et huit heures par jour.

Dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont basées sur deux mille quatre cents heures par an. La durée légale hebdomadaire suivant les saisons est fixée, dans cette limite, par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Article 136 :

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire 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, à défaut, par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Toutefois, des dérogations peuvent être décidées par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Article 137 :

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 du travail et des dérogations, ainsi que la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Section II : Le travail de nuit et le travail posté

Article 138 :

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

Article 139 :

Est considéré comme travail posté, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

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

Section III : Le travail des femmes

Article 140 :

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 des travaux interdits aux femmes est déterminée par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Article 141 :

Une femme employée habituellement à un 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 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.

Le travail des femmes demeure régi par les dispositions des conventions internationales ratifiées.

Article 142 :

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

En vue de son accouchement, 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 soit né viable ou non.

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

Pendant cette période l'employeur ne peut prononcer son licenciement. Il ne peut en outre, même avec son accord, employer la femme dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Durant ces quatorze semaines la femme a droit, à la charge de l'institution de sécurité sociale, aux frais d'accouchement dans une formation sanitaire publique ou agréée par l'Etat et, le cas échéant, aux soins médicaux ainsi qu'au 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.

Pendant cette période, elle conserve le droit aux prestations en nature.
Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Article 143 :

Pendant une période de quinze mois à compter de la reprise du travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure et demie par jour de travail.

Les repos pour allaitement sont comptés dans la durée du travail et rétribués comme tel.

Article 144 :

La femme travailleuse salariée, qui le désire, peut obtenir de son employeur un congé sans solde d'une durée de six mois renouvelable une fois pour l'entretien de son enfant.

L'employeur est tenu de le lui accorder à condition que l'intéressée 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 précédent ne s'applique pas.

Section IV : Le travail des enfants et des adolescents

Article 145 :

Aux termes des dispositions de la présente loi :

- le terme « enfant » s'applique à toute personne de moins de 18 ans ;
- le terme « adolescent » s'applique à toute personne dont l'âge est compris entre 18 et 20 ans inclus.

Les enfants et les adolescents ne peuvent être affectés à des travaux susceptibles de porter atteinte à leur capacité de reproduction. La nature des travaux interdits aux enfants et aux adolescents est déterminée par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Article 146 :

La durée du repos journalier nocturne des personnes âgées de moins de 18 ans doit être de douze heures consécutives au minimum. Le travail de nuit des personnes de moins de 18 ans est interdit. En cas de force majeure, il peut être dérogé à cette interdiction pour les personnes âgées de plus de 16 ans.

Article 147 :

L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à 15 ans.

Un décret pris en Conseil des ministres après avis de la Commission consultative du travail, fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux personnes âgées de moins de 18 ans.

Article 148 :

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

Aux termes de la présente loi, l'expression « les pires formes de travail des enfants » comprend :

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 de matériel 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 ratifiées par le Burkina Faso ;

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.

Article 149 :

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

L'adolescent ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces. Il doit être affecté à un emploi convenable. A défaut, le contrat de travail doit être résilié avec paiement des droits légaux de rupture.

CHAPITRE II - LE REPOS DU TRAVAILLEUR

Section I : Le repos hebdomadaire

Article 150 :

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine et a lieu en principe le dimanche.

Les modalités d'application et les dérogations aux dispositions de l'alinéa 1, notamment en ce qui concerne les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné d'autres jours que le dimanche, par roulement ou collectivement, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine, sont déterminées par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Section II : Les congés

Article 151 :

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

Quelle que soit la durée de leurs services, les travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à un congé de trente jours sans solde s'ils en font la demande. Ce congé vient en sus du congé payé acquis en raison du travail accompli au moment de leur départ.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après 25 ans et de six jours après 30 ans.

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

Les travailleurs salariés âgés de moins de 22 ans ont droit à deux jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge. Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 142 ci-dessus ni dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

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 152 :

Dans la limite annuelle de vingt jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé payé, les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.

Article 153 :

Le travailleur salarié, qui le désire, peut obtenir de son employeur un congé sans solde d'une durée de six mois renouvelable 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 précédent ne s'applique pas.

Article 154 :

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 d'un mois par an et ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel, même au-delà d'un mois.

Article 155 :

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

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation culturelle ou sportive ;

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

- soit de représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive ou culturelle internationale.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en une ou deux fois sans pouvoir porter à plus de trois dans la même année civile les suspensions de contrat résultant du congé annuel et de l'application des présentes dispositions.

Les demandes d'autorisation d'absence doivent porter le visa du ministère compétent en ce qui concerne les stages officiels de perfectionnement, d'éducation culturelle ou sportive, les compétitions sportives internationales ou les activités des associations reconnues d'utilité publique, et du ministère chargé du travail en ce qui concerne les congrès syndicaux.

Article 156 :

Par contre, les congés spéciaux, autres que ceux définis ci-dessus, accordés en sus des jours fériés, peuvent être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Article 157 :

Un acte réglementaire du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission consultative du travail, détermine, en tant que de besoin, les dispositions relatives au régime des congés payés notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé et le calcul de l'allocation de congé.

Article 158 :

Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

Toutefois, les conventions collectives ou le contrat individuel, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 151 ci-dessus, peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trente mois.

Article 159 :

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis, d'après l'article 151 ci-dessus ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat individuel, doit être accordée à la place du congé.

Article 160 :

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 161 :

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

Article 162 :

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 182 ci-dessous, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé.

Article 163 :

Les conventions collectives ou le contrat individuel peuvent exclure de la rémunération prise en considération pour le calcul de l'allocation du congé, l'indemnité qu'ils ont octroyée au titre des dispositions de l'article 178 ci-dessous. Pour les travailleurs bénéficiant de cette dernière 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.

Article 164 :

L'indemnité compensatrice de congé payé du travailleur journalier prévue à l'article 160 ci-dessus 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 165 :

Un acte réglementaire du ministre chargé du travail précise les modalités de jouissance du congé.

Section III : Les voyages et les transports

Article 166 :

Sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs 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 151 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 due à un 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 venu 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'excèdera pas douze mois.

Article 167 :

Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 166 ci-dessus ou par 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 168 :

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 169 :

Les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens de transports au choix de l'employeur, sauf stipulations contraires.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens 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 de transports plus économiques, 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 62 ci-dessus de la présente loi.

Article 170 :

A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et 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 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 171 :

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès 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 à cet effet au travailleur une attestation établissant, au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Articles 172 :

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, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et continue à bénéficier, jusqu'à son embarquement, des avantages en nature accordés par son contrat.

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 173 :

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 IV : Les jours fériés

Article 174 :

Les jours fériés sont ceux fixés par la loi.

CHAPITRE III – LES SALAIRES

Section I : La détermination du salaire

Article 175 :

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.

La détermination de salaires, et en particulier la fixation des taux de rémunération, doit 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 176 :

Dans le cas où le travailleur permanent qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant et décent pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans des conditions fixées par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Le texte réglementaire fixera 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 en vue d'assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille.

Cette disposition s'applique également aux travailleurs déplacés temporairement ou dans le cadre d'un chantier.

Article 177 :

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 le lui assurer dans les conditions fixées par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Le texte réglementaire fixera également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur. Cette disposition s'applique également aux travailleurs déplacés temporairement ou dans le cadre d'un chantier.

Article 178 :

Les conventions collectives ou, à défaut, le contrat individuel de travail, peuvent prévoir une indemnité destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi, lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle du travailleur et lorsqu'il résultera, pour ce dernier, des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi.

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 convention collective ou, à défaut, par le contrat de travail.

Article 179 :

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

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

- les modalités du réajustement des salaires minima inter-professionnels garantis ;

- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 176 et 177 ci-dessus, les modalités de leur attribution et les taux de remboursement ;

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

A défaut de conventions collectives ou en cas de silence de celles-ci, ces actes réglementaires fixent également :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;

- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Article 180 :

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

Article 181 :

Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Article 182 :

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, des indemnités de préavis, des dommages-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 183 :

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 et en drogues nuisibles est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions des articles 176, 177 et 179 ci-dessus.

Article 184 :

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail. 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 185 :

A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminées par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail, 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 pour une occupation de courte durée, 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.

Pour tout travail aux pièces 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 recevoir 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 l'exercice.

Article 186 :

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les accessoires de salaire, les primes et les indemnités de toute nature dûs au travailleur doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du tribunal du travail l'immobilisation provisoire entre ses mains 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 possible, même d'heure à heure.

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit aux articles 309, 310 et 311 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 312 ci-dessous.

La décision est immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel.

Article 187 :

Quels que soient la nature, la durée du travail, le montant de la rémunération acquise, tout paiement de salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail du ressort, faire l'objet d'une pièce justificative dite « bulletin de paie » dressée et certifiée par l'employeur et remise au travailleur au moment du paiement. Le bulletin de paie doit porter la signature du travailleur ou ses empreintes digitales s'il est illettré.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit « registre des paiements ». Lorsque le bulletin est détaché d'un carnet à souches, dont les feuilles fixes portent une numérotation continue, ce carnet à souche vaut registre de paiement.

Le registre des paiements est conservé par l'employeur dans l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doit être présenté sur le champ à toute réquisition de l'inspection du travail, même en cas d'absence du chef d'établissement.

La contexture du bulletin de paie et du registre des paiements est fixée par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Article 188 :

Il ne peut être opposé au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

Article 189 :

L'acceptation, sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie 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 compte arrêté et réglé au sens de la législation en vigueur.

Article 190 :

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 ou par les témoins sous les mentions contestées ou le double du bulletin de paie afférent au paiement contesté, émargé dans les mêmes conditions.

Section II : Les privilèges et les garanties de la créance de salaire

Article 191 :

Au sens des dispositions des sections II et III du présent chapitre, le salaire s'entend, de salaire proprement dit quelle que soit son appellation, des accessoires de salaire, de l'allocation de congé payé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature.

Article 192 :

La créance de salaire et autres créances du travailleur relevant de la relation du travail bénéficient d'un privilège préférable 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 204 ci-dessous. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles du débiteur.

Article 193 :

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

Article 194 :

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.

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 192 ci-dessus.

Article 195 :

Au cas où lesdites créances seront payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est de ce fait même, subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance puisse y faire opposition.

Article 196 :

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 la date du départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

Article 197 :

Le travailleur détenteur de l'objet par lui œuvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un travailleur pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés 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 198 :

Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt que le travailleur souhaite présenter à la juridiction de droit commun.

Section III : La prescription de l'action en paiement du salaire

Article 199 :

L'action des travailleurs en paiement du salaire et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par deux ans.

Lorsque le travailleur demeure dans l'entreprise, la prescription ne lui est pas opposable.

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 non périmée, ou en cas de tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail.

Article 200 :

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 201 :

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

Section IV : Les retenues sur salaires

Article 202 :

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 203 :

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrites devant la juridiction du lieu de la résidence ou à défaut l'inspection du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque la juridiction ou l'inspection du travail se trouve 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.

En tout état de cause, il ne peut y avoir compensation entre appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur notamment au titre de la réparation d'un préjudice que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées, conformément aux dispositions de l'article 180 alinéa 1 ci-dessus, au greffe du tribunal du travail.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Article 204 :

Les portions de salaires et de pensions de retraites soumises à prélèvements progressifs ainsi que les taux y afférents sont déterminés par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail. La retenue visée à l'article 203 ci-dessus ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par voie réglementaire.

Article 205 :

Il est tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire ou la pension de retraite proprement dits mais de tous les accessoires du salaire ou de la pension, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par le règlement en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Article 206 :

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

Article 207 :

Les sommes retenues en contravention des dispositions ci-dessus portent 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.

Le cours des intérêts est suspendu pendant la durée du contrat.

Article 208 :

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux de prévoyance ou de retraite.

CHAPITRE IV - LE CAUTIONNEMENT

Article 209 :

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 à l'effet de garantir la restitution des liquidités que ce travailleur peut perdre ou dissiper à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 210 :

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 prévu à l'article 381 ci-dessous.

Article 211 :

Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater 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.

Le ministre chargé du travail fixe, par voie réglementaire, après avis du ministre chargé de la justice, les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne et les banques doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

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

Article 212 :

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 213 :

L'affectation du livret ou du dépôt du cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier.

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

CHAPITRE V – LES ŒUVRES SOCIALES

Section I : Les économats

Article 214 :

Est considéré comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition suivante :

1) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y ravitailler ;

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

3) que la comptabilité de ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Les prix de marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement.

Article 215 :

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

Article 216 :

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu d'emploi des travailleurs.

Article 217 :

L'ouverture d'un économat, dans les conditions prévues à l'article 214 ci-dessus, est subordonnée à l'autorisation du ministre chargé du travail, délivrée après avis de l'inspecteur du travail du ressort. Elle peut être prescrite dans une entreprise par le ministre chargé du travail, sur proposition de l'inspecteur du travail du ressort.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

Le ministre chargé du travail peut ordonner la fermeture définitive des économats sur rapport de l'Inspecteur du travail.

Section II : Les autres œuvres sociales

Article 218 :

Des œuvres sociales telles que des cantines, des crèches, des cafétérias, des terrains de loisirs, peuvent être créées dans les conditions fixées par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

TITRE V - L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA MEDECINE DU TRAVAIL

CHAPITRE I - L'HYGIENE ET LA SECURITE DU TRAVAIL

Article 219 :

Il est institué auprès du ministère chargé du travail, un Comité technique national consultatif d'hygiène et de sécurité pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe la composition et le fonctionnement de ce comité dans lequel toutes les parties intéressées doivent être représentées.

Article 220 :

Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont fixées par actes réglementaires du ministre chargé du travail, après avis du Comité technique national consultatif d'hygiène et de sécurité.

Article 221 :

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

Article 222 :

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

Lorsqu'il constate une infraction aux normes ou prescriptions édictées, il 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 les actes réglementaires prévus à l'article 220 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 223 suivant.

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 223 :

La mise en demeure doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle 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 224 :

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante huit heures, de tout accident de travail survenu ou de 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.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale est assimilée à la date de l'accident.

Article 225 :

L'employeur est tenu annuellement d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail.

En outre, il doit 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, la prévention est assurée par :

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 sécurité au travail ;

3) des mesures d'organisation de la médecine du travail ;

4) des mesures d'organisation du travail.

Article 226 :

Lorsque les mesures prises en vertu de l'article précédent 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 individuelle requièrent l'utilisation par le travailleur d'un équipement approprié, celui-ci est fourni par l'employeur. Dans ce cas aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle. Pour ce faire, les travailleurs doivent recevoir les instructions nécessaires pour le port optimal de l'équipement et de son entretien.

Article 227 :

L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériels spécifiés par la réglementation 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'inspecteur du travail en collaboration avec les services de médecine 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 pouvoir être assurée.

Article 228 :

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.

Article 229 :

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

Cette surveillance a pour objectif de contrôler le respect des normes de sécurité et des limites d'exposition.

Article 230 :

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

Ces informations et instructions doivent être portées à la connaissance des travailleurs de manière à ce que chacun d'eux en ait une bonne compréhension. Pour ce faire, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Article 231 :

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

Article 232 :

Les mesures de sécurité et santé au travail ainsi que les actions de formation ou d'information visées aux articles 230 et 231 ci-dessus sont à la charge de l'employeur.

Article 233 :

Les travailleurs sont tenus :

- d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail ;

- 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.

  L'employeur est tenu de prendre sur le champ toutes mesures utiles pour faire cesser le péril en question. Tant que persiste le péril, l'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son poste de travail.

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

- de coopérer à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur en matière de sécurité et santé au travail.

Article 234 :

Les employeurs sont tenus de mettre en place un Comité de sécurité et santé au travail dans les établissements occupant au moins trente travailleurs.

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

Article 235 :

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 d'hygiène et de sécurité au travail.

Article 236 :

Les représentants du personnel au Comité de sécurité et santé au travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils auront exercé leur mandat pendant 06 ans consécutifs ou non.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au Comité de sécurité et santé au travail incombe à l'employeur.

Article 237 :

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

Article 238 :

La composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité de sécurité et santé au travail sont fixés par voie réglementaire.

Article 239 :

Il est créé un service de sécurité en milieu de travail dans les entreprises industrielles occupant 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 l'hygiène et de la sécurité.

CHAPITRE II – LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 240 :

Il est fait obligation à toute entreprise, société ou organisme installé au Burkina Faso d'assurer la couverture sanitaire du travailleur conformément aux conditions définies par les textes portant création, organisation et fonctionnement de la médecine du travail.

Article 241 :

Les services de médecine du travail désignent les services investis de fonctions essentiellement préventives et chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants en ce qui concerne :

- les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sain et salubre ;
- l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs.

Ils sont destinés à :

- 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 ;
- contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 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 ;
- contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes de sécurité et santé au travail.

Article 242 :

Les services de médecine du travail doivent être situés sur les lieux de travail ou à proximité. Suivant les situations ils peuvent être organisés :

- soit en tant que service propre à une seule entreprise ;

- soit en tant que service commun à plusieurs entreprises, institué par voie réglementaire, après avis du ministre chargé de la santé, sur déclaration des adhérents fondateurs.

Les dépenses afférentes aux services de médecine du travail sont à la charge des employeurs.

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

Article 243 :

L'employeur a la responsabilité d'informer les services de médecine du 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 244 :

L'employeur a la responsabilité de présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales :

- visite médicale d'embauche ;
- visite médicale périodique ;
- visite de surveillance médicale spéciale ;
- visite médicale de reprise de travail ;
- visite médicale de fin de contrat.

Les frais de visites médicales et des examens complémentaires sont à la charge de l'employeur.

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

Article 245 :

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.

Article 246 :

L'organisation, le fonctionnement et les moyens d'actions des services de la médecine de travail sont fixés par voie réglementaire.

Article 247 :

Il est créé une inspection de la médecine 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 248 :

L'inspection de la médecine du travail a essentiellement pour rôle de :

- participer à l'élaboration des textes relatifs à la médecine du travail ;
- 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 médecine et de sécurité au travail ;
- contrôler et conseiller les services de médecine du travail ;
- constater et réprimer toute infraction à la réglementation nationale de la médecine du travail.

Article 249 :

Toute infraction ou tout manquement à la réglementation de la médecine du travail constaté par l'inspection de la médecine du travail fait l'objet de mise en demeure notifiée et réglée selon la procédure prévue à l'article 223 ci-dessus.

Article 250 :

Un décret pris en Conseil des ministres, après avis du Comité technique national consultatif d'hygiène et de sécurité, détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'inspection de la médecine du travail.

Article 251 :

Un service social est obligatoirement constitué dans les établissements occupant plus de deux cents travailleurs.

Les attributions, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les moyens d'action du service social sont fixés par voie réglementaire du ministre chargé du travail après avis de la Commission consultative du travail.



TITRE VI – LES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I – LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Section I : L'objet et la constitution des syndicats professionnels

Article 252 :

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

Article 253 :

Les travailleurs, tels que définis à l'article 2 de la présente loi, ainsi que leurs 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 271 ci-dessous.

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

Article 254 :

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

Article 255 :

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des articles 253 et 254 ci-dessus est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

Article 256 :

Les dispositions des articles 253, 254 et 255 ci-dessus sont d'ordre public.

Article 257 :

Les mineurs âgés d'au moins 15 ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Article 258 :

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

Article 259 :

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 260 :

Il peut être créé, par tout syndicat professionnel régulièrement constitué, un comité syndical dans tout établissement employant habituellement au moins onze salariés et une section syndicale dans chaque zone où il compte des adhérents.

Le comité syndical assure la représentation du syndicat au niveau de l'établissement et la section syndicale au niveau de la zone.

Les membres du bureau du comité syndical jouissent de la protection prévue par les dispositions de l'article 266 de la présente loi.

Article 261 :

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 à la Mairie ou au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi et copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail et au Procureur du Faso du ressort.

Article 262 :

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

Article 263 :

Toute déclaration doit être accompagnée des pièces ci-après :

- une demande écrite signée par deux fondateurs au moins ;
- trois exemplaires des statuts, du règlement intérieur et du procès-verbal de la réunion constitutive signés et légalisés ;

- trois exemplaires signés et légalisés de la liste nominative de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de la direction du syndicat.

Article 264 :

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

Tous les membres doivent jouir de leurs droits civils et n'avoir fait l'objet d'aucune des condamnations entraînant la suppression du droit de vote au terme des lois électorales en vigueur.

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 265 :

La fonction de délégué syndical ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier. Le délégué syndical 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 syndical est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputables sur cet horaire.

Article 266 :

Tout licenciement d'un délégué syndical titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

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

Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué syndical 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.

Les dispositions ci-dessus sont applicables :

- aux candidats aux fonctions de délégué syndical dont la liste doit être portée à la connaissance du chef d'établissement. Ils bénéficient alors de

la protection pendant la période allant de la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin ;

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

Article 267 :

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.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les adhérents.

Section II : La capacité civile des syndicats professionnels

Article 268 :

Les syndicats professionnels, constitués conformément aux dispositions de la présente loi, jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens.

Article 269 :

Les syndicats peuvent :

1) exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile relatifs aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;

2) affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres ;

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

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

mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables ;

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 III.

Article 270 :

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

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

Section III : Les unions de syndicats

Article 271 :

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 local, régional ou national.

Article 272 :

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

Article 273 :

Les dispositions des articles 252 à 268 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 doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union seront représentés dans les organes dirigeants.

Article 274 :

Sur leur demande, des locaux peuvent être mis à la disposition des unions pour l'exercice de leurs activités par les autorités compétentes.

Section IV : Les marques syndicales

Article 275 :

Les syndicats peuvent déposer leur marque ou label dans les conditions déterminées par les textes en vigueur. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions desdits 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 276 :

L'utilisation de marques syndicales ou labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article 253 du présent chapitre.

Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, d'accord ou d'entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur est subordonnée 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 – LES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 277 :

Les délégués du personnel sont élus. La durée de leur mandat est de deux ans. Ils peuvent être réélus.

Article 278 :

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

- le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution des délégués du personnel est obligatoire ;
- le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- les modalités de l'élection, qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives, au sein de chaque établissement. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales.

L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne ;

- la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions ;
- les moyens mis à la disposition des délégués ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué par les travailleurs qui l'ont élu.

Article 279 :

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.

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 280 :

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

Article 281 :

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni 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 ; ses heures réglementaires de liberté sont imputables sur cet horaire.

Article 282 :

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai de trois mois, 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.

Les dispositions ci-dessus sont applicables :

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

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

Article 283 :

Les délégués du personnel ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'ont pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, l'application des classifications professionnelles et des taux de salaires ;

- saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- 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 à ce sujet ;

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

Dans l'accomplissement de leur mission, les délégués du personnel coopèrent avec les représentants syndicaux du personnel.

Article 284 :

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

TITRE VII – LES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Article 285 :

Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

CHAPITRE I – LES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Article 286 :

Le différend individuel s'entend d'un 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 I : La compétence du tribunal du travail

Article 287 :

Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs, les apprentis et leurs maîtres à l'occasion du contrat de travail et d'apprentissage.

Ces tribunaux sont compétents pour connaître :

- des litiges relatifs aux accidents du travail, aux maladies professionnelles y compris ceux relatifs à l'application du régime de la sécurité sociale ;
- des différends individuels relatifs à l'application des conventions collectives et aux arrêtés en tenant lieu ;
- 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 86 de la présente loi ;
- des différends nés entre travailleurs et entre employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis ;
- des actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-traitants.

Article 288 :

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

Article 289 :

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

Article 290 :

Le Président du tribunal du travail est compétent en matière de référé et, en cas d'empêchement, la compétence est dévolue au juge désigné par lui à cet effet.

Article 291 :

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle au Burkina Faso et celui de son lieu de travail.

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

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

Article 292 :

Les tribunaux du travail relèvent de la tutelle du ministère chargé de la justice.

Section II : La composition du tribunal du travail

Article 293 :

Le tribunal du travail est composé à l'audience :

- d'un président : le président du tribunal du travail ou l'un des juges de ladite juridiction ; Le président et les juges, tous magistrats de l'ordre judiciaire, sont nommés par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la justice.

- d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur la liste établie en conformité avec l'article 295 ci-dessous ;

Un greffier ou à défaut un secrétaire des greffes et parquets est nommé par un décret pris en Conseil des ministres.

Article 294 :

Pour chaque audience, le président désigne les assesseurs employeur et travailleur.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants de chaque catégorie.

Au cas où, après deux convocations, le tribunal n'a pu se réunir, le président statue seul.

Article 295 :

Les assesseurs sont nommés par acte réglementaire conjoint du ministre chargé de la justice et du ministre chargé du travail.

Ils sont choisis sur des listes, comprenant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir, présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par l'inspection du travail.

Les assesseurs doivent :

- 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 ;
- être âgés d'au moins 25 ans ;
- savoir lire et écrire la langue officielle ;
- avoir exercé leur activité professionnelle depuis trois ans au moins dans le ressort du tribunal du travail ;
- n'avoir subi aucune condamnation entraînant inscription au dossier électoral.

Article 296 :

Le mandat des assesseurs est de trois ans ; il est renouvelable.

La liste des assesseurs peut être complétée, en cas de nécessité, pendant la période de leur mandat.

Article 297 :

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

L'initiative de cet appel appartient au Président du tribunal du travail. Dans le délai d'un mois, à dater de la convocation, les procès-verbaux de la séance de comparution sont adressés par le Président du tribunal du travail au ministre chargé du travail.

Article 298 :

Par acte réglementaire motivé du ministre chargé de la justice, pris sur proposition du ministre chargé du travail, les sanctions suivantes peuvent être prises à l'encontre des assesseurs :

- la suspension pour une durée qui ne peut excéder six mois ;
- la déchéance.

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

Article 299 :

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 300 :

Les fonctions d'assesseurs donnent droit à des indemnités dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par voie réglementaire.

Section III : La procédure

Article 301 :

La procédure devant le tribunal du travail est gratuite.

Article 302 :

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

Article 303 :

En cas de conciliation, un procès-verbal de conciliation est établi et consacre le règlement à l'amiable du litige. Ce procès-verbal contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

- l'énoncé des différents chefs de réclamation ;
- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et les sommes convenues pour chaque élément de réclamation ;

- les chefs de réclamation dont il a été fait abandon.

Ce 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.

Article 304 :

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.

Article 305 :

En cas de conciliation partielle, un procès-verbal est signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal, pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et un procès verbal de non conciliation est dressé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal pour le surplus de la demande.

Dans tous les cas, une copie conforme du procès-verbal est adressée au Président du tribunal, et, sur leur demande, aux parties.

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

Article 306 :

Un procès verbal de non conciliation par défaut peut être également signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal lorsque l'une des parties ne comparait pas lors de la tentative de conciliation.

Article 307 :

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

Article 308 :

Les procès-verbaux de conciliation totale et de conciliation partielle, le procès verbal d'exécution dressé par l'inspecteur du travail et portant sur les salaires légaux, conventionnels ou contractuels, les congés payés et la prime d'ancienneté, doivent être revêtus de la formule « exécutoire » apposée par le tribunal du travail.

Article 309 :

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

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

L'inscription de cette déclaration est faite sur un registre spécial et un extrait de cette inscription est délivré à la partie qui a introduit l'action.

Article 310 :

Dans le mois qui suit la réception de la demande, le Président du tribunal 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 311 :

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 voie télégraphique.

Article 312 :

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

Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité soit par un avocat régulièrement inscrit à un barreau soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

Les employeurs peuvent, en outre, 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 la chambre sociale.

Article 313 :

Au jour fixé par la convocation si le demandeur ne comparaît pas 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 il ne comparaît pas.

Dans ces cas, la cause ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, 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 319 ci-dessous, seule la voie de l'appel est ouverte.

Article 314 :

L'audience est publique.

Le président dirige les débats, 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 309, 310 et 311 ci-dessus.

Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du litige. Il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

Le président dirige les débats et assure la police de l'audience. A cet effet, il peut requérir l'intervention des forces de l'ordre.

Article 315 :

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 sur les fonds généraux de justice criminelle.

Article 316 :

Dès la clôture des débats, le tribunal délibère en secret.

Les jugements rendus doivent être motivés et leur audience publique.

La minute du jugement est signée par le président et par le greffier.

Article 317 :

Les assesseurs du tribunal peuvent être récusés dans les cas suivants :

- quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties ;
- si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès civil ou pénal entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
- s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
- 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 318 :

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 ordonnant l'exécution provisoire rendus contre une partie défaillante ne peuvent être mis à exécution qu'après signification dans les formes prévues par les articles 309, 310 et 311 ci-dessus.

Article 319 :

En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes des articles 309, 310 et 311 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 313 ci-dessus, le jugement est exécutoire. En cas d'opposition, le président convoque à nouveau les parties, ainsi qu'il est dit aux articles 310 et 311 ci-dessus ; le nouveau jugement est exécutoire nonobstant tout défaut ou appel.

Article 320 :

Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas cent mille (100.000) francs CFA. Au dessus de cette somme, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

Article 321 :

Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à l'appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-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 322 :

L'exécution des jugements est poursuivie à la demande de la partie intéressée.

Article 323 :

Les jugements et arrêts rendus au profit des travailleurs indiquent le nom de l'huissier qui prêtera son ministère pour l'exécution.

Les frais occasionnés par cette exécution sont à la charge de la partie qui a succombé au procès.

Section IV : Le référé

Article 324 :

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé composé du Président du tribunal et du greffier peut, dans la limite de la compétence dévolue aux tribunaux du travail :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend ;

- accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Article 325 :

Le président 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 326 :

Le tribunal 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 327 :

La demande de référé est introduite par simple requête écrite adressée au Président du tribunal du travail.

Celui-ci fixe immédiatement par ordonnance le jour, l'heure et le lieu de l'audience à laquelle la demande sera examinée.

Le président peut permettre d'assigner d'heure à heure soit en son cabinet soit à l'audience soit à son domicile.

Article 328 :

L'ordonnance de référé ne peut préjudicier au fond et a un caractère provisoire. Elle n'a pas, au principal, autorité de la chose jugée.

Elle est exécutoire sur minute et sans provision.

Elle ne peut être rapportée ou modifiée en référé qu'en cas de circonstances nouvelles.

L'ordonnance de référé est signée par le président et le greffier.

Article 329 :

L'ordonnance de référé ne peut faire l'objet d'opposition.

Elle est susceptible d'appel. Le délai d'appel est de quinze jours francs 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 330 :

Le Président de la Cour d'appel est compétent pour connaître des appels interjetés contre les ordonnances de référé rendues par les tribunaux du travail.

Article 331 :

Dans les quinze jours du prononcé du jugement ou de la signification quand elle est prescrite, appel peut être interjeté dans les formes prévues aux articles 309, 310 et 311 ci-dessus.

L'appel est transmis dans le délai d'un mois suivant la déclaration d'appel à la juridiction d'appel avec le dossier de l'affaire. L'appel est jugé selon les règles fixées aux articles 309, 310, 311 et 312 ci-dessus.

Article 332 :

Le pourvoi en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort est introduit et jugé comme en matière civile.

Article 333 :

Le ministre chargé de la justice et le ministre chargé du travail déterminent les modalités d'application du présent chapitre par voie réglementaire. Le code de procédure civile et commerciale s'applique pour toutes les matières non réglées par la présente loi ou par ses textes d'application.

CHAPITRE II – LES DIFFERENDS COLLECTIFS

Article 334 :

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.

Article 335 :

Le conflit collectif s'entend d'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.

Section I : La conciliation

Article 336 :

Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

- à l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail ;
- au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail.

Article 337 :

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 deux 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.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur ou le directeur du travail dresse 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 338 :

En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend et l'adresse accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au ministre chargé du travail. Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date à laquelle ce document a été envoyé au ministre chargé du travail.

Section II : L'arbitrage

Article 339 :

Dans le 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 340 ci-après.

Article 340 :

Les arbitres sont désignés parmi les personnalités susceptibles de remplir les fonctions d'arbitre dont la liste est établie tous les deux ans par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Cette liste comprend des personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale à l'exclusion toutefois des fonctionnaires d'autorité en exercice.

Le mandat des arbitres est renouvelable.

Article 341 :

Les arbitres, choisis sur la liste établie conformément aux dispositions ci-dessus, ne peuvent être pris parmi les personnes qui ont participé à la tentative de conciliation, ni parmi celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Les arbitres membres du Conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel quant aux documents à eux communiqués et aux délibérations.

Article 342 :

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 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. Il peut recourir aux offices d'experts, notamment d'experts comptables et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Article 343:

Le Conseil d'arbitrage se prononce dans un délai d'un mois suivant la réception des dossiers.

Article 344 :

La sentence arbitrale du Conseil d'arbitrage est communiquée sans délai à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail qui la notifie aux parties. Elle est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente. L'inspecteur du travail ou le directeur du travail la transmet au greffe du tribunal compétent en vertu des dispositions de l'article 337 ci-dessus.

Article 345 :

L'application de la sentence peut être refusée par les parties ou l'une d'entre elles. Le refus d'application est notifié par déclaration écrite remise dans les quarante huit heures qui suivent la communication de la sentence au ministre chargé du travail qui en délivre récépissé.

Elle peut être étendue conformément aux dispositions des articles 123 et suivants de la présente loi.

Lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles la sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente.

Article 346 :

La sentence du Conseil d'arbitrage qui a acquis force exécutoire peut faire l'objet d'un pourvoi devant la juridiction administrative compétente dans les délais et formes prévus pour le pourvoi en cassation en matière civile.

Article 347 :

Le Conseil d'arbitrage se prononce en droit sur les points du conflit relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur.

Il se prononce en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Article 348 :

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 349 :

Les accords de conciliation, les sentences du Conseil d'arbitrage sont immédiatement 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 350 :

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 voie réglementaire.

Section III : La grève et le lock-out

Article 351 :

La grève est une cessation concertée et collective de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.

Est illicite l'arrêt de travail qui ne correspond à aucune revendication professionnelle.

Le droit de grève n'autorise pas les travailleurs à exécuter leur 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 352 :

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur.

Constitue une faute lourde le fait que des travailleurs grévistes s'opposent au travail d'autrui et à ce que leurs tâches soient effectuées 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. Dans ces conditions, le travailleur est réintégré.

Article 353 :

L'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux 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.

La liste des emplois ainsi définis est fixée par voie réglementaire après avis de la Commission consultative du travail.

Article 354 :

L'autorité compétente réglemente les conditions et modalités de réquisition des travailleurs occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'article précédent. Elle précise les cas dans lesquels la notification de la réquisition, faite en principe à personne par ordre de service signé de l'autorité administrative compétente ou de l'employeur ou de son représentant, peut néanmoins résulter de la publication au Journal Officiel, de la diffusion radiophonique ou de l'affichage sur les lieux de travail d'un texte réglementaire requérant collectivement et anonymement les travailleurs occupant tout ou partie des emplois énumérés dans la liste précitée.

Article 355 :

En aucun cas, l'exercice de droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur.

Article 356 :

Le lock-out est une décision par laquelle un employeur interdit au salarié l'accès à l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif de travail.

Article 357 :

Sont interdits tout lock-out ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente loi.

Article 358 :

Le lock-out ou la grève pratiqué en violation des dispositions de l'article 356 ci-dessus entraînent :

- pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages et intérêts pour rupture du contrat ;

- pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées perdues de ce fait ;

- 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 et de participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou à un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou de ses démembrements.

Article 359 :

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 donc pas les conséquences sus-visées.

TITRE VIII – LES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE I – L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 360 :

L'inspection du travail, placée sous l'autorité du ministre chargé du travail, est chargée de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs et les rapports professionnels.

L'inspecteur du travail :

- participe à l'élaboration des règlements de sa compétence ;
- veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;
- éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ;
- coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail peut toutefois être appelée à collaborer.

Article 361 :

L'inspection du travail doit disposer en permanence des moyens en personnel et en matériel nécessaires à son fonctionnement.

Les prestations en nature des inspecteurs du travail sont fixées par voie réglementaire.

Article 362 :

Avant leur entrée en fonction, les inspecteurs du travail 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 363 :

Les inspecteurs du travail doivent tenir pour confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Article 364 :

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions légales ou réglementaires, les inspecteurs du travail ne peuvent avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 365 :

Les inspecteurs du travail peuvent :

- constater par procès-verbal, faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail ;

- 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 366 :

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 367 :

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, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;

2) entrer de nuit dans les locaux où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes assujetties à la présente loi ;

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 sous les 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 sembler 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.

Article 368 :

Les inspecteurs du travail ne peuvent pénétrer dans l'habitation privée d'un 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 l'habitation se confond avec l'établissement.

Article 369 :

A l'occasion d'une visite d'inspection, les inspecteurs du travail devront informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'une telle information risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 370 :

Des contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, établi conformément aux dispositions de l'article 365 ci-dessus.

Les contrôleurs du travail prêtent, devant le tribunal du travail du ressort, le serment visé à l'article 362 ci-dessus.

Article 371 :

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, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 372 :

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile 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. Cette désignation est prononcée par voie réglementaire.

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements est dressée par voie réglementaire.

Article 373 :

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 pourra décider de dresser un procès-verbal dans les formes prévues à l'article 365 ci-dessus.



Article 374 :

Les dispositions des articles 362, 363, 365, 366, 367 et 368 ci-dessus du présent chapitre ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire quant à la constatation et à la poursuite des infractions selon le droit commun.

CHAPITRE II – LES ORGANISMES CONSULTATIFS

Article 375 :

Une Commission consultative du travail est instituée auprès du ministère chargé du travail et est présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant. Elle est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs respectivement désignés par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par le ministre chargé du travail, à défaut d'organisation pouvant être regardée comme représentative en application de l'article 118 alinéa 2 ci-dessus.

Article 376 :

Un décret pris en Conseil des ministres fixe les conditions de désignation et le nombre des représentants des employeurs et des travailleurs, la durée de leur mandat qui ne peut excéder 03 ans, le montant des indemnités qui leur sont allouées et détermine les modalités de fonctionnement de la Commission.

Article 377 :

Des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes notamment en matière économique, médicale et sociale peuvent être, à titre consultatif, convoqués à la demande du président de la Commission consultative du travail ou de la majorité de ses membres.

Article 378 :

La Commission consultative du travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail et à la main-d'œuvre, 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 :

- examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;

- 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 éléments pouvant servir de base à la détermination et au réajustement du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques générales.

Article 379 :

Lorsque la Commission consultative du travail est saisie d'une des questions visées à l'article précédent, elle s'adjoint :

- un représentant du ministre chargé des finances ;
- un magistrat ;
- un inspecteur du travail.

Elle peut s'adjoindre également, à titre consultatif, des fonctionnaires ou personnalités compétents tel qu'il est prévu à l'article 377 ci-dessus.

CHAPITRE III – LES MOYENS DE CONTROLE

Article 380 :

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 et au service chargé de l'emploi.

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.

Cette déclaration doit être faite dans un délai de six mois avant la survenance de l'événement.

Tout chef d'établissement doit produire périodiquement la situation de la main-d'œuvre qu'il emploie.

Le ministre chargé du travail, après avis de la Commission consultative du travail, fixe les modalités d'application du présent article par voie réglementaire.

Article 381 :

L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu de l'exploitation un registre dit « registre d'employeur » dont le modèle est fixé par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

Ce registre comporte trois parties :

- la première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;

- la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;

- la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du travail ou son délégué.

Article 382 :

Le registre d'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant les dix années suivant la dernière mention qui y a été portée.

Article 383 :

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 384 :

Il est institué un dossier du travailleur conservé par le service chargé de l'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet dans les huit jours d'une déclaration en double exemplaire établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'inspection du travail du ressort.

Cette 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 qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, l'origine et la date d'entrée au Burkina Faso, 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 mentionnant la date de départ de l'établissement.

Des actes réglementaires du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission consultative du travail, déterminent 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 néanmoins être ouvert sur demande du travailleur.

Article 385 :

Le service public chargé de l'emploi remet une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été constitué un dossier conformément aux dispositions de l'article précédent.

Cette carte, établie d'après les indications portées au dossier, devra mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

La photographie de l'intéressé ou, à défaut, tout autre élément d'identification devra, si possible, figurer sur la carte prévue au présent article.

Lors de chaque embauche, l'employeur doit exiger la présentation de la carte de travail.

Lorsque le travailleur ne détient pas de carte de travail, l'employeur est tenu dans les quinze jours qui suivent l'embauche, d'en faire la demande au service chargé de l'emploi.

Les conditions de délivrance de la carte de travail seront fixées par voie réglementaire.

TITRE IX - LES PENALITES

CHAPITRE I - LES AMENDES CIVILES

Article 386 :

Est puni d'une amende civile de cinq mille (5.000) francs CFA tout assesseur du tribunal du travail qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée.

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 affiché à ses frais.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

CHAPITRE II - LES CONTRAVENTIONS DE SIMPLE POLICE

Article 387 :

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 22 alinéa 2 et 3, 28, 29, 36, 38, 60, 62, 63, 66, 67, 71, 72, 85, 87, 88, 95, 108 alinéa 1, 142, 144, 150 alinéa 2, 151, 152, 159, 160, 162, 164, 166, 171, 180, 181, 182, 185, 186, 187, 203, 210, 211, 214, 215, 216, 217, 221, 222 alinéa 2, 224 alinéa 1, 225, 226, 228 alinéa 1, 233, 234 alinéa 1, 244, 254, 255, 256, 264, 382, 384 de la présente loi ;

2) les auteurs d'infractions aux dispositions des actes réglementaires prévus par les articles 8, 26, 27, 44, 70, 115, 134, 135, 140, 150, 157, 179, 203, 219, 220, 229, 238, 240, 266, 282, 293 et 394 ;

3) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur ;

4) en ce qui concerne les infractions aux dispositions de l'acte réglementaire prévu aux articles 381 et 382 ci-dessus, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées ;

5) tout employeur qui a omis de faire la déclaration prévue à l'article 224 ci-dessus ;

6) dans le cas d'infraction à l'article 145, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants et des adolescents commise lors de l'établissement de la carte de travail ;

7) tout employeur ou tout travailleur, qui aura refusé de se soumettre à la procédure de règlement à l'amiable des différends individuels instituée aux articles 302 et 303, de la présente loi.

CHAPITRE III – LES DELITS

Article 388 :

Sont punis d'une amende de cinquante mille (50.000) francs CFA à trois cent mille (300.000) francs CFA et d'un emprisonnement de un mois à trois ans ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, d'une amende de trois cent mille (300.000) 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 5, 9, 15, 46, 47, 48, 147, 175, 202, 215 et 216 ci-dessus ;

2) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, vol ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;

3) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment, sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, porté des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accomplies par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

4) toute personne qui aura 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 aura fait sciemment une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

6) toute personne qui aura 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 auront refusé de se rendre aux convocations prévues dans les conditions fixées à l'article 336 de la présente loi relative à la tentative de conciliation obligatoire en matière de différends collectifs ;

8) la partie qui, après avoir signé un procès-verbal de conciliation prévu à l'article 303 ci-dessus, n'exécuterait pas tout ou partie des engagements stipulés dans ledit procès-verbal ;

9) toute personne qui se sera opposée ou aura 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.

En outre, lui seront appliquées, les dispositions pénales qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire.

Article 389 :

Est puni, d'une amende de trois cent soixante mille (360.000) francs CFA à trois millions six cent mille (3.600.000) francs CFA et d'un emprisonnement de deux mois à deux ans ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement.

Article 390 :

Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 148 ci-dessus seront punis des peines prévues par la loi portant définition et répression du trafic d'enfants.

CHAPITRE IV – LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRAVENTIONS ET AUX DELITS

Article 391 :

La législation relative aux circonstances atténuantes et sursis est applicable à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Article 392 :

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 puisse excéder cinquante fois les taux minima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment dans le cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

Article 393 :

Pour toutes les infractions, prévues à la présente loi, la récidive est constatée conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 394 :

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

TITRE X - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 395 :

Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi ou d'un acte réglementaire pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois, à compter de la publication de la présente loi ou d'un acte réglementaire en cause.

En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente peut ordonner de procéder, sous peine d'astreinte, aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Les travailleurs continuent de bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

Article 396 :

Les conventions collectives conclues antérieurement à la présente loi resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Ces conventions collectives sont susceptibles de faire l'objet d'actes réglementaires d'extension dans les conditions prévues par la présente loi.

Si elles ont fait l'objet d'extension antérieurement à la présente loi, ces actes réglementaires demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi.

Article 397 :

Les règlements pris en application de la loi n°11/92/ADP du 22 décembre 1992 susvisée demeurent en vigueur dans tout ce qui n'est pas contraire à la présente loi, sous les sanctions prévues pour les infractions aux règlements correspondants qu'elle prévoit.

Article 398 :

La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment la loi n°11/92/ADP du 22 décembre 1992, portant code du travail sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique
à Ouagadougou, le 14 septembre 2004.

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

BURKINA FASO
Le Président de l'Assemblée Nationale

Mahama SAWADOGO

Le Secrétaire de séance

Madeleine K. BONZI

ASSEMBLEE NATIONALE
Archives
BURKINA FASO