# CODE DU TRAVAIL

Burkina Faso

Loi n° 013-2026/ALP du 06 mai 2026 — Texte integral — articles 1 à 441

# TITRE I — DISPOSITIONS GENERALES

## Chapitre 1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente loi porte code du travail au Burkina Faso.

### Article 2

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

La présente loi s'applique également aux apprentis et aux stagiaires.

L'agent public et tout travailleur régi par une loi spécifique ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi.

### Article 3

Est travailleur, au sens de la présente loi, toute personne physique qui 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.

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

## Chapitre 2 — PRINCIPES GENERAUX

### Article 4

Le droit au travail est reconnu et est égal pour tous.

Toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite. Par discrimination, on entend :

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

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

profession.

Toutefois, ne constituent pas une discrimination au sens de la présente loi, les mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, des personnes jugées vulnérables ou résidant dans

certaines zones géographiques.

### Article 5

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit

individu ne s'est pas offert de plein gré.

Nul ne peut recourir au travail forcé ou obligatoire sous aucune forme,

notamment en tant que :

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

2] méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins

politiques ; 3) mesure de discipline au travail ; 4) mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ; s) 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 de la règlementation sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;

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

citoyens ;

3) touttravail ou service exigé d'un individu résultant d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit

exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques ;

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

5) tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement ;

6) tout travail exécuté dans le cadre scolaire relatif à la formation disciplinaire et civique.

# TITRE II — FORMATION, ORIENTATION ET INSERTION PROFESSIONNELLES

ET ACTIVITES DE PLACEMENT ET DE TRAVAIL TEMPORAIRE

## Chapitre 1 — FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES

**Article 7**

Tout travailleur a droit à la formation professionnelle.

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

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

**Article 8**

Il est créé un organe d'orientation des politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Un décret en Conseil des ministres fixe les attributions, la composition et le fonctionnement de l'organe d'orientation des politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle et en précise la dénomination.

**Article 9**

Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation professionnelle à la charge de l'employeur, il peut être convenu que le travailleur reste au service de ce dernier

pendant un temps déterminé en rapport avec le coût de la formation.

En cas de démission avant le délai prévu, le travailleur rembourse les frais de formation, sans préjudice du paiement de dommages et intérêts dans la limite de ceux prévus à l'article 87 en cas de démission abusive.

**Article 10**

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

Un décret en Conseil des ministres précise les modalités de mise en œuvre de

l'orientation professionnelle.

## Chapitre 2 — INSERTION PROFESSIONNELLE

Section 1 : Contrat de stage

**Article 11**

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

**Article 12**

Le contrat de stage a pour objet de faire acquérir au stagiaire une expérience et

des aptitudes professionnelles afin de faciliter son accès à un emploi et son

insertion dans la vie professionnelle.

**Article 13**

Le contrat de stage est conclu avant l'entrée du stagiaire dans l'entreprise. Il est constaté par écrit dans l'une des langues de travail sous peine de requalification en contrat de travail à durée indéterminée ou de nullité ouvrant droit au paiement

de dommages et intérêts. D

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

Les différents types de stage, les autres conditions de forme et de fond, les obligations des parties et les effets du contrat de stage sont déterminés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

Section 2 : Contrat d'apprentissage

**Article 14**

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

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

**Article 15**

Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit sous peine de requalification en contrat de travail à durée indéterminée ou de nullité ouvrant droit au paiement de dommages et intérêts.

Le contrat d'apprentissage est rédigé dans l'une des langues de travail et si possible dans la langue de l'apprenti.

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

**Article 16**

Sont déterminés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail :

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

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

**Article 17**

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé est qualifié pour prendre part à un examen devant un organisme agréé qui lui délivre un titre de

qualification professionnelle en cas de succès.

Sont déterminés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative

du travail :

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

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

**Article 18**

L'embauche d'un apprenti lié par un contrat d'apprentissage, sans l'accord du maître de l'apprenti, ouvre droit à des dommages et intérêts à la charge de l'employeur au profit du maître de l'apprenti, sans préjudice des sanctions pénales prévues au titre IX de la présente loi.

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

**Article 19**

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

## Chapitre 3 — ACTIVITES DE PLACEMENT ET DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**Article 20**

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

un employeur.

L'activité de placement peut être exercée par une personne publique ou privée.

Est assimilé à une activité de placement, 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 précises.

**Article 21**

L'activité de travail temporaire consiste à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale, appelée entreprise utilisatrice, qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution.

L'exercice des activités de travail temporaire est réservé exclusivement aux personnes morales de droit privé.

Le travailleur mis à disposition est désigné sous le nom de travailleur intérimaire ou travailleur temporaire.

La mise à disposition d'un travailleur intérimaire ou temporaire est à durée limitée. Elle ne peut excéder une période continue ou cumulée d'une année. Au- delà d'une année, le travailleur mis à disposition devient travailleur permanent de l'entreprise utilisatrice.

**Article 22**

L'exercice des activités de placement et de travail temporaire est soumis à l'obtention d'un agrément délivré par le ministre chargé du travail après avis du ministre chargé de l'emploi.

Les conditions de délivrance de l' agrément sont fixées par décret en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 23**

La personne morale de droit privé exerçantles activités de placement et de travail temporaire est appelée agence d'emploi privée.

L'agence d'emploi privée et la personne physique exerçant l'activité de placement sont soumises au respect d'un cahier des charges.

Le contenu du cahier des charges est fixé par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 24**

Le travailleur intérimaire ou temporaire est rémunéré conformément aux

dispositions légales, règlementaires, conventionnelles, statutaires ou selon les usages pratiqués dans l'entreprise utilisatrice.

La rémunération du travailleur intérimaire ou temporaire comprend le salaire de base, les indemnités et les accessoires du salaire perçus par un travailleur de l'entreprise utilisatrice ayant la même qualification professionnelle et occupant le

même emploi.

**Article 25**

La rémunération de l'entreprise de travail temporaire est fixée d'accord parties

avec l'entreprise utilisatrice.

Aucune rémunération ni indemnisation ne peuvent être demandées au travailleur temporaire pour l'avoir mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice.

En cas de défaillance ou d'insolvabilité de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice est substituée à celle-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs à concurrence de toutes les sommes dues à l'entreprise de travail temporaire. Dans ce cas, le travailleur temporaire dispose d'une action

directe contre l'entreprise utilisatrice.

**Article 26**

L' entreprise utilisatrice communique à l'inspecteur du travail du ressort les contrats de mise à disposition conclus avec les agences d'emploi privées dans un délai de quinze jours à compter de la date de conclusion desdits contrats.

L'entreprise utilisatrice affiche dans ses bureaux la liste des agences d'emploi privées avec lesquelles elle a conclu un contrat.

Les personnes physiques ou morales ayant des intérêts directs ou indirects avec une entreprise utilisatrice ne sont pas autorisées à conclure un contrat de mise à

disposition avec celle-ci.

**Article 27**

L'entreprise utilisatrice ne peut recourir aux services d'une entreprise de travail

temporaire que dans les cas suivants : js

1) remplacement momentané d'un agent en raison de la suspension de son contrat de travail et pendant le temps de cette suspension ;

2) vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ;

3) accroissement temporaire d'activité ; 4) besoin occasionnel ou saisonnier.

**Article 28**

Il est interdit de faire recours au travail temporaire dans les cas suivants : 1) travaux particulièrement dangereux ;

2) remplacement des travailleurs licenciés pour motif économique avant l'expiration d'un délai de deux ans.

**Article 29**

Les services publics en charge de l'emploi et de l'insertion professionnelle peuvent recevoir les offres et demandes

d'emploi et assurer des opérations de placement sur requête des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

**Article 30**

Les établissements publics de l'Etat dont le personnel est régi par la présente loi, les sociétés à capitaux publics, les projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso procèdent à la publication des postes d'emploi vacants et organisent des tests de recrutement.

**Article 31**

Nul ne peut, sauf autorisation préalable du ministre chargé du travail après avis des ministres chargés de l'emploi, des affaires étrangères et de la sécurité, procéder à des opérations d'engagement ou de placement de travailleurs sur toute l'étendue du territoire du Burkina Faso, en vue de leur emploi ou de leur embauche en dehors du territoire.

Les conditions d'octroi de cette autorisation sont déterminées par voie règlementaire après avis de la commission consultative du travail.

**Article 32**

L'agence d'emploi privée etla personne physique exerçant l'activité de placement ne doivent faire subir aux travailleurs aucune discrimination telle que prévue à

l'article 4 de la présente loi.

**Article 33**

L'agence d'emploi privée et la personne physique exerçant l'activité de placement ne peuvent mettre à la charge des demandeurs d'emploi, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires, ni autres frais.

**Article 34**

Pendant le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, le recours aux services des agences d'emploi privées

est interdit.

# TITRE III — RELATIONS PROFESSIONNELLES

## Chapitre 1 — DISPOSITIONS COMMUNES

Section 1 : Principes généraux

**Article 35**

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

Le contrat de travail est conclu librement et est constaté dans les formes convenues par les parties contractantes sous réserve des dispositions des articles

48 alinéa 2, 62 à 65 et 73 de la présente loi. La preuve de l'existence du contrat de travail peut être apportée par tous moyens.

Les formes et les modalités d'établissement du contrat de travail sont déterminées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 36**

Le contrat de travail écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, sous réserve des dispositions de l'article 66 de la présente loi.

**Article 37**

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 38**

A titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et notamment dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, certaines embauches, dans des zones données, peuvent être limitées ou interdites par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 39**

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

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

**Article 40**

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 est explicitement identifié dans le contrat de travail.

Le chef de file des employeurs est responsable des obligations administratives et sociales vis-à-vis du travailleur. En cas de défaillance du chef de file, les autres employeurs en sont solidairement responsables.

Pendant l'exécution du contrat de travail, lorsque le travailleur est amené à exécuter ses tâches pour le compte de plusieurs employeurs ou de plusieurs entreprises appartenant au même groupe, il y a modification substantielle de son

contrat de travail. Les parties sont alors tenues de se conformer aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 98 et de l'article 99 de la présente loi.

**Article 41**

Les employeurs sont tenus de réserver un quota d'emplois aux personnes handicapées.

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.

Un décret en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, fixe les conditions de réservation et d'adaptation des emplois des

personnes handicapées.

**Article 42**

Sous réserve des traités et accords internationaux auxquels le Burkina Faso est partie et relatifs à la libre circulation des personnes ou à la réciprocité, tout employeur de travailleur non national non-résident doit obtenir une autorisation

préalable du service public d'emploi.

Préalablement à son engagement dans une entreprise établie au Burkina Faso, touttravailleur non national non- -résident doit être titulaire d'un permis de travail délivré par la direction centrale en charge du travail. Toutefois, cette obligation

ne s'impose pas aux ressortissants d'un Etat avec lequel le Burkina Faso a conclu un traité ou une convention tel que visé à l'alinéa 1 ci-dessus ainsi qu'aux

personnes ayant le statut de réfugiés et les apatrides.

Le non national non-résident est l'étranger qui n'est pas titulaire du permis de séjour permanent délivré conformément au code des personnes et de la famille

en vigueur.

Un décret en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, détermine les conditions d'embauche des travailleurs non nationaux.

Section 2 : Obligations des parties au contrat

**Article 43**

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

convention contraire.

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

**Article 44**

Le travailleur doit notamment :

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

2) obéir à ses supérieurs hiérarchiques ;

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

**Article 45**

L'employeur doit notamment :

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

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

3) conformer les conditions de sécurité et santé au travail aux normes prévues par la réglementation ;

4) traiter le travailleur avec dignité ;

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

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

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

**Article 46**

Le harcèlement sexuel ou moral dans le cadre du travail est interdit entre :

1) employeur et travailleur ou apprenti ou stagiaire ou fournisseur ou

client ; 2) travailleurs;

3) travailleur et apprenti ou stagiaire ou fournisseur ou client ;

4) apprentis;

5) apprenti et stagiaire ou fournisseur ou client ; 6) stagiaires;

7) stagiaire et fournisseur ou client.

Sont considérés comme harcèlements sexuels, les comportements persistants, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les. agissements répétés ou non ayant une connotation sexuelle et qui constituent une condition de maintien dans l'emploi, une condition préalable à l'emploi, influent sur les décisions prises en ce domaine ou nuisent au rendement professionnel ou

au climat du travail.

Le harcèlement moral est tout comportement persistant, notamment les menaces, les attaques, les intimidations, les paroles, les gestes répétés ayant pour objet où pour effet la dégradation des conditions de travail et susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à l'avenir professionnel du travailleur, à l'autorité

de l'employeur ou d'altérer leur santé physique ou mentale.

**Article 47**

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

lourde de son chef.

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

## Chapitre 2 — CONTRAT DE TRAVAIL A L'ESSAI

**Article 48**

Le contrat de travail à l'essai ou l'engagement à l'essai est le contrat par lequel un employeur et un 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, de sécurité et santé au travail ainsi que le climat social de l'entreprise.

L'engagement à l'essai peut faire l’objet d'un contrat écrit distinct ou d'une clause insérée dans un contrat de travail. A défaut d'un écrit, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

Les formes et les modalités d'établissement du contrat de travail à l'essai sont déterminées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 49**

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

La durée de l'essai est fixée à :

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

2) un mois pour le travailleur autre que le cadre, l'agent de maîtrise, le technicien et assimilés ;

3) trois mois pour le cadre, l'agent de maîtrise, lé technicien et assimilés.

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

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

**Article 50**

s au contrat peuvent convenir de la prolongation de la période d'essai

Les partie nt de respecter leurs obligations

selon les circonstances qui les empêche notamment, en cas d'arrêt du travail par le travailleur, pour cause de maladie ou

d'accident, d'absence pour évènement familial, de fermeture temporaire d'entreprise, d'absence de fourniture du travail, pour autant que la suspension du

travail n'excède pas la durée de l'essai.

La prolongation s'opère pour une durée égale à celle de la suspension du travail et prend en compte tous les jours du calendrier inclus dans la période de

suspension.

**Article 51**

La prolongation des services après expiration du contrat à l'essai, sans qu'il n'y

ait renouvellement écrit, équivaut à un contrat de travail à durée indéterminée

prenant effet à la date du début de l'essai.

**Article 52**

L'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnité, par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sauf convention contraire.

Toutefois, l'indemnité compensatrice de congé payé reste due conformément à la.

réglementation.

**Article 53**

Les dispositions des articles 69 à 78, 91, 109, 113 et 115 à 120 dela présente loi ne s'appliquent pas aux contrats d'engagement à l'essai.

## Chapitre 3 — CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

**Article 54**

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

Le travail à temps partiel est rémunéré au prorata du temps de travail

effectivement accompli.

Les modalités d'application du travail à temps partiel sont déterminées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 55**

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.

Le contrat de travail à temps partiel peut être à durée indéterminée. Dans ce cas, ilest conclu, exécuté et résilié dans les mêmes conditions que celles fixées pour le contrat de travail à durée indéterminée.

## Chapitre 4 — CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET CONTRAT

DE TRAVAIL SAISONNIER

**Article 56**

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

Sont assimilés à un contrat de travail à durée déterminée :

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

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

**Article 57**

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

volonté des parties.

Le contrat de travail saisonnier prend fin dès la fin de la campagne pour laquelle il a été conclu.

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

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

**Article 58**

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

même entreprise.

**Article 59**

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu avec le même travailleur plus de trois fois ou renouvelé plus de deux fois.

Le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée ou la prolongation de sa durée équivaut à la conclusion d'un nouveau contrat.

La poursuite des services au-delà des cas prévus à l'alinéa 1 constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

**Article 60**

Les dispositions de l'article 59 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 liés à un surcroît d'activités de l'entreprise ;

3) au travailleur engagé en remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail telle que définie à

l'article 109 de la présente loi ;

4) au travailleur saisonnier ;

5) au travailleur engagé dans les secteurs d'activités dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

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

à

**Article 61**

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

**Article 62**

Le contrat de travail à durée déterminée, son renouvellement ou sa prolongation sont constatés par écrit.

A défaut d'un écrit, le contrat de travail à durée déterminée est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

**Article 63**

Le contrat de travail à durée déterminée du travailleur non national est visé et enregistré par l'inspection du travail du ressort.

**Article 64**

Le contrat de travail à durée déterminée du travailleur national dont l'exécution nécessite son installation hors du territoire national est visé et enregistré par la direction centrale en charge du travail.

**Article 65**

La demande de visa et le paiement des frais y relatifs incombent à l'employeur. Le visa est obtenu par l'employeur avant tout début d'exécution du contrat de travail.

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

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

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

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

Les conditions de délivrance et d'enregistrement du visa sont déterminées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 66**

Le visa du contrat de travail du travailleur non national est subordonné à l'acquittement de frais, nonobstant les dispositions de l'article 36 de la présente

loi.

Le montant et les modalités de paiement des frais de visa sont déterminés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 67**

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu par suite d'un confiit collectif de travail, sauf en cas d'échec de l'organisation du service minimum prévue à l’article 402

de la présente loi.

**Article 68**

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail dans le ressort duquel sont effectués ces travaux.

La liste des travaux particulièrement dangereux est établie par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et

santé au travail.

**Article 69**

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en

Cas :

1) d'accord des parties, constaté par écrit ;

2) de faute lourde.

En cas de force majeure, le contrat de travail à durée déterminée est suspendu conformément aux dispositions des articles 109 points 16 et 17 et 110 de la

présente loi.

En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. LD

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues aux alinéas 1 et 2 ci-dessus ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

**Article 70**

Les cas de suspension du contrat de travail prévus à l'article 109 de la présente loi n'ont pas pour effet de prolonger la durée du contrat de travail à durée déterminée.

**Article 71**

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

## Chapitre 5 — CONTRAT DE TRAVAIL À DUREE INDETERMINEE

**Article 72**

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

**Article 73**

Le contrat de travail à durée indéterminée du travailleur national dont l'exécution nécessite son installation hors du territoire national est visé et enregistré par la direction centrale en charge du travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée du travailleur non national est visé et enregistré par l'inspection du travail du ressort. Le visa est renouvelé tous les deux ans.

**Article 74**

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

de tout autre travailleur protégé.

**Article 75**

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.

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

Le motif de la rupture figure dans la notification.

**Article 76**

La durée du délai de préavis est fixée à : 1) huit jours pour le travailleur dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;

2) un mois pour le travailleur autre que le cadre, l'agent de maîtrise, le

technicien et assimilés ;

3) trois mois pour le cadre, l'agent de maîtrise, le technicien et assimilés.

**Article 77**

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur respectent toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est dispénsée

d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages et intérêts qu'elle juge utile de demander à la juridiction compétente.

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

Toutefois, lorsque le travailleur licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il peut, après avoir informé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans avoir de ce fait

à payer une indemnité compensatrice.

**Article 78**

Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie qui en a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis, sous réserve des dispositions de l'article 77 ci-dessus.

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

**Article 79**

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

**Article 80**

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

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

La démission abusive donne droit à des dommages et intérêts.

**Article 81**

Le travailleur licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée selon les modalités prévues par les conventions collectives ou à défaut par les textes règlementaires.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute lourde du travailleur.

**Article 82**

Au sens de la présente loi, est abusif le licenciement effectué sans motif légitime. Sont notamment abusifs, les licenciements effectués dans les cas suivants :

1) lorsque le motif invoqué est inexact ;

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

sérologique à VIH réel ou supposé ;

3) lorsque le licenciement est motivé par la grossesse de la travailleuse ou

la naissance de son enfant ;

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

5) lorsque le licenciement est motivé par le témoignage, le dépôt d'une plainte du travailleur ou de tout recours contre l'employeur ou les

autorités administratives ;

6) lorsque le licenciement est fondé sur la discrimination prévue à l'article 4 de la présente loi ou motivé par l'état matrimonial, les responsabilités

familiales du travailleur.

**Article 83**

Au sens de la présente loi, est irrégulière la rupture: du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment : 1) lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement ;

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

La rupture irrégulière du contrat de travail donne droit à une indemnité de

rupture irrégulière.

**Article 84**

Si le licenciement d'un travailleur est légitime quant au fond, mais survient sans observation de la procédure prévue, notamment la notification écrite de la rupture ou l'indication de son motif, le travailleur bénéficie d'une indemnité pour

rupture irrégulière égale à trois mois de salaire.

Lorsque la démission du travailleur n'a pas été notifiée par écrit, l'employeur bénéficie d'une indemnité pour rupture irrégulière égale à un mois de salaire.

**Article 85**

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

**Article 86**

En cas de licenciement jugé abusif ou de rupture irrégulière du contrat de travail, la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal de travail conformément aux dispositions des articles 339 à 347 de la présente loi pour demander réparation du préjudice subi.

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

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

**Article 87**

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

1) la responsabilité incombe au travailleur, dans la limite maximale de six mois de salaire ;

2) la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis, dans la limite maximale de vingt-quatre mois de salaire.

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

**Article 88**

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

moins de six mois d'ancienneté de service.

**Article 89**

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

**Article 90**

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

En cas d'inobservation de cette obligation, l'indemnité compensatrice du préavis est majorée de huit jours en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la

journée ou à la semaine et d'un mois pour les travailleurs payés au mois. Il en est de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé du

travailleur.

**Article 91**

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

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

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

travail ;

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

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

travailleur arrive à expiration par :

1) l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée ;

2) l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture du contrat à durée indéterminée.

## Chapitre 6 — CONTRAT DE TACHERONNAT OU DE SOUS-TRAITANCE

**Article 92**

Le contrat de tâcheronnat ou de sous-traitance est le contrat écrit conclu par une personne physique ou morale avec un entrepreneur, moyennant le paiement d'une somme forfaitaire, pour l'exécution d'un travail ou la fourniture d'un service par une main-d'œuvre qu'elle recrute et rémunère.

A défaut de l'écrit, le contrat de tâcheronnat ou de sous-traitance est nul.

**Article 93**

Le contrat de tâcheronnat ou de sous-traitance est déposé à l'initiative de l'entrepreneur à l'inspection du travail du ressort et à l'institution en charge de la sécurité sociale.

L'entrepreneur affiche dans ses bureaux, tient à jour et communique à l'inspecteur du travail du ressort, la liste des tâcherons ou sous-traitants avec lesquels il a conclu un contrat.

**Article 94**

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

traitance.

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

**Article 95**

A défaut de contrat écrit, lorsque les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est substitué au tâcheron dans toutes les obligations de celui-ci en qualité d'employeur envers ses travailleurs.

**Article 96**

Le tâcheron ou sous-traitant indique sa qualité, les nom, prénom(s) ou raison sociale etadresse de l'entrepreneur par voie d'affiche apposée de façon apparente

dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Le tâcheron ou sous-traitant affiche, dans les mêmes conditions, les dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux. Cette affiche est

communiquée à l'entrepreneur.

**Article 97**

Les modalités d'application des articles 92 à 96 sont fixées par voie règlementaire,

après avis de la commission consultative du travail.

## Chapitre 7 — MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 98

Le contrat de travail, en cours d'exécution, peut faire l'objet de modification par

accord des parties.

La proposition de modification doit faire l'objet de notification écrite.

La modification peut être substantielle ou non substantielle.

### Article 99

Il y a modification substantielle du contrat de travail lorsque la modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail notamment la rémunération, la classification professionnelle, la durée du travail, les fonctions, l'emploi, le lieu de

travail.

Toute proposition de modification substantielle du contrat de travail est

approuvée par le travailleur. En cas de refus du travailleur occasionnant la

rupture du contrat de travail, celui-ci est considéré rompu du fait de l'employeur.

### Article 100

L'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat

de travail initial.

### Article 101

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 sont maintenus pendant la période correspondante qui ne peut excéder six mois.

### Article 102

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 refus du travailleur entraine la rupture du contrat de travail, celui-ci est considéré rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

### Article 103

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.

Sauf dans le cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la période d'un congé ou d'un stage, cette durée ne peut excéder :

1) un mois pour les ouvriers et les employés ;

2) trois mois pour le cadre, l'agent de maîtrise, le technicien et assimilés.

A l'échéance de la durée de l'intérim et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur règle définitivement la situation du travailleur en cause, soit en le reclassant dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé jusque-là, soit en lui rendant

ses anciennes fonctions.

### Article 104

En cas de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, l'intérimaire perçoit 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 : 1) après un mois pour les ouvriers et les employés ;

2) après trois mois pour le cadre, l'agent de maîtrise, le technicien et

assimilés.

### Article 105

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

**Article 106**

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 des contrats de travail en cours au jour de la modification né peut

intervenir que dans les formes et conditions prévues par le présent titre.comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas

intervenue.

**Article 107**

L'externalisation est le transfert d'activités ou de fonctions, en totalité ou en

partie à une autre entreprise.

En cas d'externalisation, tous les contrats de travail en cours au jour de l'externalisation subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de

l'entreprise. La résiliation des contrats de travail en cours au jour de l'externalisation ne peut

intervenir que dans les formes et conditions prévues par le présent titre comme

si l'externalisation n'était pas intervenue.

**Article 108**

Le nouvel employeur respecte les obligations qui incombent à l'ancien employeur à l'égard des travailleurs dont les contrats de travail subsistent, à compter de la date de modification de la situation juridique de l'ancien employeur ou de la date de l'externalisation.

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

## Chapitre 8 — SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Article 109**

Le contrat de travail est suspendu durant :

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

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

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

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

5) le repos du travailleur bénéficiaire des dispositions des articles 168 et 169 de la présente loi ;

6) le congé sans solde du travailleur bénéficiaire des dispositions de l'article 184 de la présente loi ;

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

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

9) la période de mise en disponibilité ;

10) la période de mise à pied;

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

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

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

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

16) la période du chômage technique total ;

17) la survenance de cas de force majeure qui touche le travailleur dans la limite de cinq mois renouvelables une fois.

L'employeur peut résilier le contrat de travail avec paiement des droits légaux si à l'expiration du renouvellement de la suspension la force majeure persiste.

Seules les périodes de suspension de contrats de travail visées aux points 1, 6,9, 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 points 1, 6,9, 11, 12,13, 14,15 et 17 ci-dessus.

### Article 110

Le chômage technique désigne l'interruption totale ou partielle du travail dans une entreprise ou un établissement résultant d'une conjoncture économique défavorable, d'un cas de force majeure ou d'une cause accidentelle.

A défaut de convention collective de travail, les conditions de mise en chômage technique et d'indemnisation des travailleurs sont définies par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

### Article 111

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur. Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie ni de son salaire et des accessoires de celui-ci, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une façon générale, des dispositions de la présente loi.

La mise en disponibilité peut être accordée à la demande du travailleur.

Les conditions et modalités de mise en disponibilité sont fixées d'accord parties par écrit.

### Article 112

Dans le cas de l'article 109 point 1 de la présente loi, l'employeur verse au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la période de l'absence.

Lorsque 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 113

Dans le cas de l'article 109 point 3 de la présente loi, l'indemnisation du travailleur durant son absence s'établit ainsi qu'il suit, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise :

1) moins d'un an d'ancienneté - plein salaire pendant un mois ; - demi salaire le mois suivant; 2) deunà 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 trois mois;

- demi salaire pendant les trois mois suivants ; 4) de onze à quinze ans d'ancienneté

-__ plein salaire pendant quatre mois ;

-_ demi salaire pendant les quatre mois suivants ; 5) au-delà de quinze ans d'ancienneté

- plein salaire pendant cinq mois ;

- demi salaire pendant les cinq mois suivants.

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

## Chapitre 9 — CESSATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

### Article 114

Les causes de cessation des relations de travail sont : 1) la cessation d'accord-parties ; 2) la cessation d'activités de l'employeur ; 3) l'annulation et la résolution judiciaires du contrat de travail ; 4) l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée ; 5) la démission; 6) le licenciement ; 7) la retraite ;

8) l'incapacité permanente totale de travail telle que définie par la réglementation en vigueur ;

9) le décès.

### Article 115

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

**Article 116**

L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique consulte les délégués du personnel et les délégués syndicaux et recherche avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois.

Les solutions peuvent être la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

Dans le cas où l'entreprise ne remplit pas Îles conditions prévues par la réglementation en vigueur pour mettre en place les délégués du personnel et en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur consulte l'ensemble des travailleurs.

L'employeur communique aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, ou, à défaut, à l'ensemble du personnel, les informations et documents nécessaires au déroulement des négociations internes dont la durée n'excède pas trente jours à compter de la date de communication des informations et documents nécessaires.

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

**Article 117**

Dans le cas où un travailleur refuse par écrit d'accepter les mesures visées à l'article 116 ci-dessus, il est licencié avec paiement de ses droits légaux.

**Article 118**

Lorsque les négociations prévues à l'article 116 de la présente loi n'ont pu aboutir à un accord ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur établit la liste des travailleurs à licencier ainsi que les critères retenus et les communique par écrit aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou, à défaut, à l'ensemble du personnel.

Les délégués du personnel et délégués syndicaux ou, à défaut, l'ensemble du personnel disposent de huit jours ouvrables maximum pour faire connaître leurs

observations.

**Article 119**

La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel, des délégués syndicaux ou, à défaut celle de l'ensemble du personnel sont transmises sans délai par l'employeur à l'inspecteur du travail du ressort pour observations ou pour toute action qu'il juge utile dans un délai de huit jours ouvrables. Passé ce délai, et sauf accord contraire entre les parties, l'employeur n'est plus tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement.

Le licenciement pour motif économique effectué en violation des dispositions des articles 116 à 121 de la présente loi ou pour faux motifs est abusif et ouvre droit

à des dommages et intérêts.

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

**Article 120**

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

travail du ressort.

**Article 121**

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

Lorsque l'entreprise revient à meilleure fortune, les travailleurs licenciés bénéficient pendant deux ans d'une priorité de réembauchage dès lors que leurs compétences leur permettent de satisfaire aux exigences des postes à pourvoir.

**Article 122**

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

Malgré les départs volontaires, lorsque des licenciements s'avèrent toujours nécessaires, l'employeur se conforme aux dispositions des articles 116 à 121 de la présente loi.

**Article 123**

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

L'obligation de délivrance du certificat de travail subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit.

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

## Chapitre 10 — CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET ACCORDS

COLLECTIFS D'ÉTABLISSEMENT

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

### Article 124

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

La convention collective de travail est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, d'autre part. 5

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

La convention collective de travail détermine son champ d'application. Le champ d'application peut être national ou local.

### Article 125

Les représentants des organisations syndicales ou de tous autres groupements professionnels visés à l'article 124 ci-dessus peuvent conclure une convention au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu des stipulations statutaires de cette organisation, d'une délibération spéciale de cette organisation ou des mandats spéciaux qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents.

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

### Article 126

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

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

convention.

### Article 127

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

### Article 128

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

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

### Article 129

La convention collective de travail est écrite sous peine de nullité.

La convention collective de travail est applicable à compter du jour qui suit la date de dépôt sauf stipulation contraire.

Un décret en Conseil des ministres détermine, après avis de la commission consultative du travail, les conditions dans lesquelles est déposée, visée, publiée et traduite la convention collective de travail ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent l'adhésion ou le retrait.

### Article 130

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

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

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

Section 2 : Conclusion de la convention collective de travail

### Article 131

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

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

**Article 132**

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

Les conventions annexes contiennent les conditions de travail particulières à ces

catégories ou à ces branches d'activités et sont négociées par les organisations É S 41

syndicales les plus représentatives des catégories ou secteur d'activités intéressées telles que définies à l'article 318 de la présente loi.

**Article 133**

La convention collective de travail contient les dispositions relatives :

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

travailleurs ; 2) aux salaires applicables par catégorie professionnelle ; 3) au principe de non-discrimination visé à l'article 4 de la présente loi ;

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

payés ; 5) à la durée de l'engagement à l'essai et à celle du préavis ; 6) aux délégués du personnel;

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

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

9) aux congés payés ; 10) aux indemnités de déplacement ; 11) aux indemnités d'expatriation s’il y a lieu ;

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

travailleur et de sa famille :; 13) aux primes d'ancienneté ; 14) à l'indemnisation du chômage technique ;

15) à la formation continue.

**Article 134**

La convention collective de travail peut également contenir, sans que cette

énumération ne soit limitative : 1) les primes d'assiduité et de rendement;

2) les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur

le lieu de travail ;

3) les indemnités pour frais professionnels et assimilés ;

4) les indemnités de transport;

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

salissants :

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

commission ;

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

syndicat par le travailleur ;

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

collective de travail ;

9) les conditions particulières de travail des personnes handicapées ;

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

collective de travail ;

11) les conditions particulières de travail telles que les travaux par roulement, les travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours

chômés et payés ;

12) l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage, du stage et de la formation professionnelle dans le cadre de l'activité considérée ;

13) les modalités de constitution du cautionnement visé au chapitre 4 du

titre IV de la présente loi;

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

15) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et

médicosociaux ;

16) les procédures de conciliation relatives au règlement des différends

collectifs de travail ; 17) les conditions de mise en disponibilité du travailleur ;

18) les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail ou travail

à distance ; 19) l'avancement;

20) le reclassement.

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

Section 3 : Procédure d'extension de la convention collective de travail

**Article 135**

La convention collective de travail peut être étendue à un ou plusieurs secteurs

d'activités déterminés sur le plan national ou local selon la procédure décrite dans les dispositions ci-dessous de la présente section.

**Article 136**

Dans le cas où une convention collective de travail concernant une branche d'activités déterminée a été conclue sur le plan national ou local, les conventions collectives de travail conclues sur le plan inférieur adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions à leurs conditions particulières de travail. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux

travailleurs.

**Article 137**

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

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

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

**Article 138**

Les clauses qui ne répondent pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considéré peuvent également être extraites de la convention collective de travail, dans les mêmes conditions, sans en modifier l'esprit.

**Article 139**

L'acte réglementaire prévu à l'article 137 ci-dessus cesse de produire ses effets lorsque la convention collective de travail a été dénoncée ou renouvelée.

Le ministre chargé du travail peut, après avis de la commission consultative du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de son initiative, rapporter l'acte réglementaire en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective de travail ou de certaines de ses dispositions. Cette mesure est prise lorsque la convention ou les dispositions ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ territorial considéré.

**Article 140**

Un décret en Conseil des ministres peut, à défaut ou dans l'attente de l'établissement d'une convention collective de travail, réglementer les conditions de travail pour une profession ou des secteurs d'activités déterminés, après avis de la commission consultative du travail.

Le décret 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 précise les dispositions de l'article 133 de la présente loi.

Le décret peut abroger les conventions collectives de travail conclues antérieurement à la présente loi dont les dispositions sont contraires à la loi et sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles conventions.

**Article 141**

Tout acte règlementaire d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui font connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

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

Section 4 : Accord collectif d'établissement

**Article 142**

L'accord collectif d'établissement est un accord conclu entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, des organisations syndicales des travailleurs présentes dans l'établissement ou les établissements

intéressés. En l'absence d'organisations syndicales dans l'établissement, l'accord collectif est conclu avec les délégués du personnel ayant reçu un mandat écrit des travailleurs,

ou avec l'ensemble des travailleurs dans le cas où l'effectif des travailleurs est inférieur à celui requis pour l'élection des délégués du personnel.

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

**Article 143**

L'accord collectif d'établissement a pour objet d'adapter les dispositions des conventions collectives de travail nationales ou locales aux conditions

particulières du ou des établissements considérés.

Dans les secteurs d'activités non régis par une convention collective, les accords collectifs d'établissement peuvent adapter les dispositions du décret prévu à l'article 140 de la présente loi aux conditions particulières de l'établissement ou

des établissements considérés.

**Article 144**

L'accord collectif d'établissement peut prévoir des dispositions nouvelles et des

clauses plus favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 126, 127, 129 et 130 de la présente loi s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Les conditions dans lesquelles sont élaborés, visés, déposés, publiés et traduits les accords collectifs d'établissement ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions ou les retraits, sont déterminées par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

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

établissements publics

**Article 145**

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

L'entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements.

**Article 146**

Les services, entreprises et établissements publics régis par les dispositions de la présente loi sont admis à élaborer des statuts du personnel. Les statuts du personnel des services, entreprises et établissements publics sont visés par l'inspection du travail du ressort avant leur mise en application.

**Article 147**

Lorsqu'une convention collective de travail fait l'objet d'une extension par voie réglementaire conformément à l'article 137 de la présente loi, elle est applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application, en l'absence de dispositions contraires.

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

**Article 148**

Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail ou l'un des accords collectifs d'établissement en assurent la

bonne exécution.

**Article 149**

Les groupements liés par une convention collective de travail ou par l'un des accords collectifs d'établissement peuvent ester en justice, en cas de violation de leurs obligations par l'une ou l'autre partie à la convention collective de travail ou

à l'accord collectif d'établissement.

**Article 150**

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

**Article 151**

Les groupements qui sont liés par la convention collective de travail ou par l'un des accords collectifs d'établissement peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs membres. Les groupements n'ont pas à justifier d'un mandat du membre, pourvu que celui- ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. Le membre du groupement peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

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

### Chapitre 11 — REGLEMENT INTERIEUR

**Article 152**

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

Le règlement intérieur contient uniquement les dispositions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions liées à la

sécurité et santé au travail.

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

217 de la présente loi.

**Article 153**

Le règlement intérieur fait l’objet de communication, de dépôt et d'affichage.

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

## TITRE IV — CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

### Chapitre 1 — DUREE DU TRAVAIL

Section 1 : Durée légale

**Article 154**

La durée légale de travail, de tout travailleur travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés.

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

**Article 155**

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

Les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaire et les jours chômés et payés, sont fixés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 156**

Un acte réglementaire pris après avis de la commission consultative du travail,

détermine par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les

modalités d'application de la durée légale de travail et des dérogations. Il fixe également la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Section 2 : Télétravail ou travail à distance

**Article 157**

Le télétravail ou travail à distance est toute forme d'organisation du travail dans laquelle le travailleur, appelé télétravailleur ou travailleur à distance, effectue tout ou partie de sa prestation hors du lieu où le travail aurait dû être exécuté, au moyen des technologies de l'information et de la communication.

**Article 158**

L'employeur, en concertation avec les délégués syndicaux et les délégués du personnel s'il en existe ou l'ensemble des travailleurs peut, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, de crises sanitaires, ou de force majeure, nécessitant un aménagement des postes de travail, mettre en place le télétravail ou travail à distance pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise ou

de l'établissement et le maintien des emplois.

**Article 159**

Nonobstant les dispositions de l'article 158 ci-dessus, l'employeur. peut, en concertation avec les délégués syndicaux et les délégués du personnel s'il en existe ou l'ensemble des travailleurs, mettre en place le télétravail ou travail à. distance lorsque les moyens matériels et technologiques le permettent. |

**Article 160**

Les conditions de mise en place du télétravail ou travail à distance sont définies dans la convention collective ou l'accord collectif d'établissement.

A défaut de convention collective ou d'accord collectif d'établissement, un accord conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux, les délégués du personnel s'il en existe ou l'ensemble des travailleurs, détermine les conditions de mise en place

du télétravail ou travail à distance.

Une copie de l'accord prévu à l'alinéa précédent est transmise à l'inspecteur du

travail du ressort.

**Article 161**

La convention collective, l'accord collectif d'établissement ou l'accord conclu entre les parties, fixe notamment :

1) les conditions de passage en télétravail ou travail à distance et les conditions de retour à une exécution normale du contrat de travail ;

2) les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ou travail à distance ;

3) les modalités de contrôle du temps de travail ;

4) les modalités d'accès des personnes handicapées à une organisation en télétravail ou travail à distance.

**Article 162**

L'employeur met à la disposition du télétravailleur ou travailleur à distance les moyens matériels, techniques, technologiques et la formation nécessaire.

Lorsque le télétravailleur ou travailleur à distance utilise son propre matériel ou ses propres moyens, les modalités d'indemnisation sont fixées d'accord parties.

**Article 163**

Le télétravailleur ou travailleur à distance bénéficie des mêmes droits que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Le caractère professionnel des accidents ou maladies survenus dans le cadre du télétravail ou travail à distance est apprécié conformément aux textes en vigueur.

Section 3 : Travail de nuit et travail posté

**Article 164**

L'employeur peut organiser son activité professionnelle de jour comme de nuit.

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont déterminées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 165**

Le travail posté est tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu, semi-continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

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

Section 4 : Travail des femmes

**Article 166**

La femme 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.

Un décret en Conseil des ministres détermine, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail, la nature de ces travaux.

**Article 167**

‘Une femme employée habituellement à un poste de travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé a le droit, lorsqu'elle est enceinte, d'être mutée sans réduction de salaire à un autre poste de travail non préjudiciable à son état. Ce droit est également accordé, dans des cas individuels, à toute femme qui produit un certificat médical, délivré par le médecin du travail, indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans

l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant.

**Article 168**

La femme enceinte dont l'état de santé a été dûment constaté a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale. Cette interruption de service est considérée comme une suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et indemnisée conformément à l'article 113 de la présente loi.

**Article 169**

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 l'accouchement, que l'enfant naisse vivant ou non.

Toutefois, la femme enceinte peut bénéficier du congé de maternité au plus tard deux semaines avant la date présumée de l'accouchement, après avis d'un médecin attesté par un certificat médical.

La femme ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix semaines à partir de la date effective de l'accouchement, sauf cas d'accouchement avant la date présumée ou de départ en congé de maternité moins de quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement conformément à l'alinéa 2 ci-dessus.

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

**Article 170**

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

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

La femme conserve le droit aux prestations en nature.

**Article 171**

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

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

**Article 172**

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

La durée totale du repos pour allaitement est d'une heure et demie par jour de

travail.

Les modalités de jouissance du repos pour allaitement sont déterminées

d'accord-parties.

Le repos pour allaitement est rémunéré et comptabilisé dans la durée du travail.

Section 5 : Travail des enfants et des adolescents

**Article 173**

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

reproduction.

Un décret en Conseil des ministres détermine, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail, la nature des travaux interdits aux enfants et aux adolescents ainsi que les catégories d'entreprises interdites

aux personnes âgées de moins de dix-huit ans.

**Article 174**

Au sens de la présente loi : | 1) l'enfant désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans ;

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

**Article 175**

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

à seize ans.

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

Les conditions et les modalités d'exercice des travaux légers sont fixées par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et

santé au travail.

**Article 176**

L'enfant et l'adolescent ne peuvent être maintenus dans un emploi reconnu au-

dessus de leurs forces.

A défaut, le contrat de travail est résilié avec paiement des droits légaux.

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

**Article 177**

La durée du repos nocturne de l'enfant est de douze heures consécutives au minimum par jour.

Le travail de nuit des enfants est interdit.

**Article 178**

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

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

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

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

3) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activitésillicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;

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.

Un décret en Conseil des ministres détermine la liste des travaux cités au point 4 ci-dessus après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par secteur d'activités et après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

## Chapitre 2 — REPOS DU TRAVAILLEUR

Section 1 : Repos hebdomadaire

**Article 179**

Le repos hebdomadaire est obligatoire.

Le repos hebdomadaire est de vingt-quatre heures consécutives minimum par

semaine et a lieu en principe le dimanche. Les dérogations au principe du repos hebdomadaire le dimanche sont fixées par

voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

Section 2 : Congé

**Article 180**

Le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif, sauf dispositions plus

favorables des conventions collectives ou du contrat individuel.

Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à un congé de trente jours calendaires sans solde s'ils en font la demande, quelle que soit la durée de leurs services. Ce congé vient en sus du congé payé acquis-en raison du travail accompli

au moment de leur départ.

**Article 181**

La durée du congé fixée à l'article 180 ci-dessus est augmentée à raison de deux

jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans.

**Article 182**

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

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

Sont également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués, sans congé correspondant, pour le compte du même employeur, quel

que soit le lieu de l'emploi.

**Article 183**

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

**Article 184**

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

L'employeur le lui accorde 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 du présent article peut être portée à un an renouvelable une fois. Dans ces conditions, le délai de dépôt de la demande prévue à l'alinéa 2 ci-dessus ne s'applique pas.

**Article 185**

Pour faciliter la représentation des travailleurs aux activités 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 demande écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée, soixante-douze heures au moins avant l'activité prévue. Ces absences sont payées dans la limite de vingt jours ouvrables par an et ne viennent pas en déduction de la durée du congé payé.

**Article 186**

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

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

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

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

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

Les autorisations d'absence sont accordées sur demande du ministère compétent

ou de l'organisme habilité.

**Article 187**

Les congés spéciaux, autres que ceux définis aux articles 184 à 186 de la présente loi, accordés en sus des jours chômés et payés, peuvent être déduits de la durée du congé payé s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des

journées ainsi accordées.

**Article 188**

Les modalités relatives au régime des congés payés, notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé, le calcul de l'allocation de congé et la jouissance du congé sont déterminés par voie règlementaire, après avis de la

commission consultative du travail.

**Article 189**

Le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service :

effectif de douze mois.

Toutefois, les conventions collectives ou le contrat de travail, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 180 de la présente loi, peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans. Dans ce cas, un congé de six jours minimum déductible est accordé au travailleur chaque année.

**Article 190**

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

En cas de rupture ou d'expiration du contrat, la même indemnité est accordée au travailleur qui a acquis droit aux congés mais qui n'a pas pu en jouir.

L'indemnité compensatrice du congé est calculée sur la base des droits acquis, conformément à l'article 180 de la présente loi ou aux dispositions de la convention collective ou du contrat individuel.

**Article 191**

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 192**

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

**Article 193**

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

**Article 194**

L'employeur verse 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 215 de la présente loi, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départen congé.

**Article 195**

Les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent exclure l'indemnité prévue à l'article 209 de la présente loi de la rémunération prise en considération pour le calcul de l'allocation du congé.

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

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

Section 3 : Voyages et transports

**Article 196**

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

transport de leurs bagages : 1) dulieu 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 180 de la présente loi;

- la rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;

- la rupture du contrat pour cas de force majeure ; - la rupture du contrat à l'essai imputable à l'employeur ;

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

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas arrivé à expiration

avant la date de fin de congé et si, à cette date le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée

minimale de séjour du travailleur en deçà de laquelle, le transport des familles n'est pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excède pas douze mois.

**Article 197**

Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 196 ci-dessus ou pour une faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport retour incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service

du travailleur.

**Article 198**

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 199**

L'employeur choisit les voies et moyens de transport, sauf si les parties en disposent autrement.

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

Les délais de route ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 61 de la présente loi.

**Article 200**

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

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

**Article 201**

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation de travail chez cet employeur.

L'employeur remet au travailleur une attestation établissant le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport au jour de la rupture du contrat

de travail.

**Article 202**

Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle a droit à une indemnité. Cette indemnité correspond au salaire et à tous les avantages qu'il aurait perçus sil avait continué à travailler jusqu'à son

embarquement.

**Article 203**

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 204**

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

Section 4 : lours chômés et payés

**Article 205**

Les jours chômés et payés sont ceux fixés par la loi.

## Chapitre 3 — REMUNERATION

Section 1 : Détermination de la rémunération

**Article 206**

Les travailleurs perçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou

mentale, des conditions de travail.

La rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

À défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur conformément aux textes en vigueur.

La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération respectent 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 207**

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

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

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 sont également fixées par le texte règlementaire prévu à l'alinéa précédent.

**Article 208**

Dans le cas où le travailleur déplacé ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour Jui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur les lui assure.

Les conditions d'octroi et les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur sont fixées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 209**

La convention collective de travail, l'accord collectif d'établissement ou, à défaut, le contrat de travail, peut prévoir une indemnité destinée à dédommager le

travailleur des dépenses et risques supplémentaires liés à son séjour au lieu d'emploi : 1) lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles de la résidence habituelle du travailleur ;

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

**Article 210**

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'indeminité applicable est fixée par la convention collective, l'accord collectif d'établissement ou, à défaut, par le contrat de travail.

**Article 211**

Un décret en Conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, fixe : 1) les salaires minima ïinterprofessionnels garantis en fonction

notamment, du niveau général des salaires dans le pays et du coût de la vie et compte tenu des facteurs d'ordre économique :

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

3) les cas dans lesquels sont concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 207 et 208 de la présente loi les modalités de leur attribution et les taux de remboursement ;

4) éventuellement les modalités d'attribution d'avantages en nature,

notamment de terrains de culture.

À défaut de convention collective ou dans le silence de celle-ci, un décret en Conseil des ministres fixe, après avis de la commission consultative du travail, les

primes d'ancienneté et de rendement éventuellement.

**Article 212**

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

**Article 213**

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

**Article 214**

Un cadre bipartite permanent de concertation patronat/centrales syndicales est chargé des négociations salariales et des conditions de travail dans le secteur privé.

La création, les attributions, la composition et le fonctionnement du cadre

bipartite permanent de concertation patronat/centrales syndicales sont fixés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 215**

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

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

Les modalités de détermination des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais sont fixées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 216**

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

La paie se fait de commun accord en espèces, par chèque, par virement bancaire ou par tout autre moyen légal de paiement laissant trace.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est interdit, sous réserve des dispositions des articles 207, 208 et 211 de la présente loi.

**Article 217**

Le paiement du salaire en espèces se fait au lieu du travail en dehors du jour où le

travailleur a droit au repos

**Article 218**

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

engagés au mois.

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

Le paiement mensuel est effectué au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Le paiement à la quinzaine est effectué 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.

Les professions pour lesquelles des usages prévoient une périodicité de paiement _ différente sont déterminées par voie règlémentaire, après avis de la commission

consultative du travail.

**Article 219**

Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution dure plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur perçoit chaque quinzaine, des acomptes correspondant au moins à

quatre-vingt-dix pour cent du salaire minimum et est intégralement payé dans la

quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre sont payées dans les trois mois

suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice sont payées dans les

neuf mois qui suivent la fin de l'exercice.

**Article 220**

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

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

L'employeur saisit le président du tribunal de 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 de travail qui fixe la date d'audience la plus proche, même d'heure à heure.

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit aux articles 363 à 366 de la présente loi.

Les parties se présentent 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 367 de la présente loi.

La décision est immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel.

**Article 221**

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

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont reproduites sur un registre dit registre des paiements ou enregistrées dans un fichier ou listing informatisé.

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

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

d'établissement.

**Article 222**

La contexturé du bulletin de paie et du registre des paiements est fixée par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 223**

Il ne peut être opposé au travailleur, la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui en cours d'exécution ou après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou

partie des droits résultant de son contrat de travail.

**Article 224**

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 solde de tout compte.

**Article 225**

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 le fichier ou listing informatisé ou

tout autre moyen de preuve du paiement.

Section 2 : Privilèges et garanties de la créance de salaire

**Article 226**

Le salaire est la prestation versée au travailleur par l'employeur en contrepartie

de son travail.

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

indemnités et les prestations de toute nature.

**Article 227**

La créance de salaire et autres créances du travailleur résultant du contrat de travail bénéficient d'un super 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. Ce super privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles du débiteur.

**Article 228**

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

**Article 229**

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

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

Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances sont acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance.

**Article 230**

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

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

**Article 231**

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

**Article 232**

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

s mobiliers confiés à un travailleur notamment pour façonnage,

Les objet le délai de six mois

réparation ou nettoyage et qui n'ont pas été retirés dans peuvent être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation.

**Article 233**

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

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

**Article 234**

L'action des travailleurs en paiement du salaire, des accessoires du salaire, des

primes et indemnités, de toute somme, excepté les cotisations sociales, due par

l'employeur au travailleur et celle en fourniture de prestations en nature et

éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par cinq ans.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est

exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule, obligation ou

citation en justice en cours de validité ou en cas de tentative de conciliation devant

l'inspecteur du travail.

**Article 235**

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.

L'action en paiement de salaire se prescrit par sept ans si le serment déféré n'est

pas prêté ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes réclamées

n'ont pas été payées.

Section 4 : Retenues sur salaires et sur pensions de retraite

**Article 236**

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

**Article 237**

Le travailleur dispose de son salaire à son gré sans ingérence de la part de l'employeur.

Il ne peut être fait de retenue sur les rémunérations que par saisie-attribution ou cession volontaire, souscrite devant la juridiction de droit commun de l'ordre judiciaire du lieu de résidence ou du lieu de travail ou à défaut devant l'inspection du travail, conformément aux textes en vigueur.

Il en est de même du remboursement d'avances d'argent consenties au travailleur par l'employeur, à l'exception des prélèvements obligatoires et des consignations prévues par les conventions collectives et des prélèvements des cotisations syndicales par une retenue à la source ou check-off.

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

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

**Article 238**

Un décret en Conseil des ministres détermine, après avis de la commission consultative du travail, les portions de salaires et de pensions de retraite soumises à prélèvements progressifs au titre de remboursement de créances ainsi que les taux y afférents.

La retenue visée à l'article 237 alinéa 2 de la présente loi ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par le décret prévu à l'alinéa 1 ci-dessus.

**Article 239**

Pour le calcul de la retenue, il est tenu compte du salaire ou de la pension de retraite et de tous les accessoires du salaire.

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

**Article 240**

Les clauses d'une convention ou d'un contrat de travail autorisant tous autres

prélèvements sont nulles de plein droit.

**Article 241**

Les sommes retenues en violation des dispositions des articles 236 et 237 de la présente loi produisent des intérêts au profit du travailleur au taux légal depuis la date où celles-ci auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui

jusqu'à prescription.

**Article 242**

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

## Chapitre 4 — CAUTIONNEMENT

**Article 243**

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. .

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

**Article 244**

Le chef d'entreprise ou son représentant qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraires, en délivre récépissé et le mentionne en détail sur

le registre d'employeur.

**Article 245**

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

disposition de l'inspecteur du travail.

Les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des banques et établissements financiers habilités à le recevoir sont fixés par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 246**

Les banques et établissements financiers habilités acceptent ce dépôt et délivrent un livret spécial ou tout document en tenant lieu, distinct de celui que le travailleur possède ou acquiert ultérieurement.

**Article 247**

L'employeur peut opérer, dans la limite de la quotité cessible et saisissable, des retenues sur le salaire etaccessoires du salaire du travailleur en vue de constituer le cautionnement, après avis du président du tribunal de travail, nonobstant les dispositions de l'article 237 de la présente loi.

**Article 248**

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 249**

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

**Article 250**

Toute saisie-attribution du cautionnement, formée entre les mains de l'administration de la caisse publique d'épargne ou de la banque habilitée, est nulle de plein droit.

## Chapitre 5 — ŒUVRES SOCIALES

Section 1 : Economat

**Article 251**

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

besoins personnels.

**Article 252**

L'économat est admis sous les conditions suivantes : 1) les travailleurs ne sont pas contraints de s'y ravitailler ; 2} la vente des marchandises y est faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

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

membres sont élus par les travailleurs ; 4) les prix des marchandises sont affichés lisiblement.

**Article 253**

L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation du ministre chargé: du travail, délivrée après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

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

**Article 254**

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions ci-dessus de la présente section, à l'exception des coopératives ouvrières.

**Article 255**

La vente d'alcool, de boissons alcoolisées, de cigarettes et de produits du tabac est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu de travail, sauf dérogation

accordée par l'inspection du travail du ressort. >

**Article 256**

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

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

Section 2 : Autres œuvres sociales

**Article 257**

Des œuvres sociales autres que l’'économat peuvent être créées au sein de l'entreprise.

Les conditions de création des œuvres sociales, telles des cantines, des crèches, des cafétérias, des espaces de loisirs sont fixées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

# TITRE V — SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL, SERVICES SOCTAUX

D'ENTREPRISE

**Article 258**

L'employeur est responsable de l'application des mesures de sécurité et santé au travail et des services sociaux dans l'entreprise.

## Chapitre 1 — SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Section 1 : Généralités

**Article 259**

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

Le chef d'établissement prend notamment les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

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

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

existants :

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

4) des mesures d'organisation du travail ; 5) des mesures de formation et d'information des travailleurs.

En outre, le chef d'établissement élabore annuellement et met en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail.

**Article 260**

Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 259 ci-dessus ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels sont mises en œuvre.

Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 259 ci-dessus requièrent

l'utilisation d'un équipement approprié par le travailleur, cet équipement ainsi

.que les instructions nécessaires ‘pour son port et son entretien optimal sont. fournis par l'employeur. Dans ce cas, aucun travailleur n'est admis à son poste de. travail que revêtu de son équipement de protection individuelle.

**Article 261**

Les travailleurs sont informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail. Ils reçoivent des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et à la conduite à tenir

pour les prévenir.

L'employeur assure aux travailleurs une formation générale minimale en matière

de sécurité et de santé au travail.

**Article 262**

L'employeur organise une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et de santé au travail au profit des

travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation est actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de modification de la législation, de la règlementation ou des procédés de travail.

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

**Article 263**

Lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu

de travail, leurs employeurs coopèrent à la mise en œuvre des prescriptions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

Les employeurs s'informent réciproquement et informent leurs travailleurs respectifs des risques professionnels et des mesures prises pour les prévenir.

**Article 264**

Lorsque l'employeur occupe dans son entreprise des travailleurs d'une entreprise de travail temporaire, il les informe, les forme sur les risques auxquels ils sont exposés et leur fournit les équipements de protection individuelle spécifiques.

Les équipements de protection individuelle de base notamment les tenues, les chaussures de sécurité sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.

**Article 265**

L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériels spécifiés par la réglementation et entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, est portée par écrit à la connaissance de l'inspecteur du travail par l'employeur, après consultation du comité de sécurité et santé au travail, des délégués du personnel ou des délégués syndicaux. Îl en est de même chaque fois que des machines ou des installations nouvelles sont mises en service, qu'elles ont subi des modifications importantes ou que de nouveaux procédés sont introduits.

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

**Article 266**

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

Le résultat des vérifications est consigné dans 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 et les conditions de

délivrance de l'agrément sont fixées par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

**Article 267**

Les lieux de travail sont soumis à des surveillances régulières par les acteurs habilités en vue notamment, de vérifier la sécurité des équipements, des. installations et de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

Les conditions et les modalités de surveillances régulières des lieux de travail sont fixées par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail. |

**Article 268**

L'employeur assure au personnel la formation en secourisme lui permettant de porter les premiers secours.

**Article 269**

Les mesures de sécurité et de santé au travail ainsi que les actions de formation et d'information visées aux articles 261, 262 et 268 de la présente loi sont à la

charge de l'employeur.

**Article 270**

L'employeur déclare à l'établissement public de prévoyance sociale et à l'inspection du travail du ressort, dans un délai de deux jours ouvrables à compter du jour de la survenance de l'accident ou de la constatation de la maladie professionnelle, tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle

constatée dans l'entreprise.

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

**Article 271**

Les travailleurs appliquent les consignes de sécurité et santé sur les lieux de

travail. A ce titre et sans que la liste ne soit exhaustive, les travailleurs : 1) utilisent convenablement les moyens de protection mis à leur disposition ;

2) exécutent les instructions relatives à la protection de leur sécurité et santé ainsi que celle des autres travailleurs de l'établissement ;

3) participent aux formations et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la sécurité et santé au travail organisées par l'établissement ;

4) avertissent immédiatement leur supérieur hiérarchique direct ou le comité de sécurité et santé au travail ou à défaut le délégué du personnel, le délégué syndical et l'inspecteur du travail du ressort, de toute situation présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Tant que persiste le péril, le travailleur a le droit de se retirer du poste du travail. Dans ce cas il en avise l'inspecteur du travail du ressort ;

5) se présentent aux visites médicales et examens prescrits par la réglementation ;

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

**Article 272**

L'employeur informé d'une situation présentant un danger grave et imminent pour la vie et la santé des travailleurs prend immédiatement toutes mesures utiles

pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril, l'employeur ne peut maintenir le travailleur à son poste

ou lui demander de le reprendre.

**Article 273**

Un acte réglementaire, pris après avis du comité technique national consultatif de

sécurité et santé au travail, détermine :

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

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

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

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

travailleurs ;

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

Section 2 : Comité de sécurité et santé au travail

**Article 274**

L'employeur crée un comité de sécurité et santé au travail dans l'établissement

occupant au moins vingt-cinq travailleurs.

L'inspecteur du travail peut ordonner la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans un établissement occupant moins de vingt-cinq travailleurs,

lorsque cette mesure est indispensable, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Les conditions de création, les attributions, la composition et le fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail sont fixés par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

**Article 275**

Le comité de sécurité et santé au travail a pour mission notamment d'assister et de conseiller l'employeur etle cas échéant, les travailleurs ou leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel d'amélioration des conditions et du milieu de travail.

**Article 276**

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

**Article 277**

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

au cours de l'année écoulée.

Section 3 : Services de sécurité au travail

**Article 278**

L'employeur met en place un service de sécurité au travail dans l’entreprise industrielle occupant au moins cent travailleurs.

L'inspecteur du travail peut ordonner la mise en place d'un service de sécurité au travail dans un établissement occupant moins de cent travailleurs, lorsque cette mesure est indispensable, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le personnel du service de sécurité au travail doit être qualifié dans le domaine de la sécurité au travail.

**Article 279**

Le service de sécurité au travail est chargé notamment: 1) de superviser l'exécution des programmes de sécurité au travail ;

2) de contrôler les lieux de travail pour détecter les sources de danger, les signaler et s'assurer de l'utilisation des équipements de protection ;

3) d'identifier Les causes d'accidents du travail, de présenter les propositions visant à les prévenir et à garantir la sécurité des travailleurs dans

l'entreprise ; 4) d'initier les travailleurs à l'utilisation des équipements de protection ;

5) de procéder à la sensibilisation et à la diffusion de l'éducation préventive

auprès des travailleurs.

Section 4 : Services de santé au travail

**Article 280**

Tout employeur installé au Burkina Faso : 1. meten place un service de santé au travail ou y adhère ; 2. assure les prestations de santé au travail à ses travailleurs.

L'employeur s'affilie à un établissément public en charge de la santé au travail ou recrute ou forme un personnel spécialiste de santé au travail ou s'attache les services d’une structure privées spécialisées en santé au travail ayant obtenu un agrément assorti d'un cahier des charges, pour assurer les activités de santé au

travail à ses travailleurs.

Les modalités de délivrance de l'agrément et le cahier des charges des structures privées spécialisées en santé au travail sont fixés par voie réglementaire après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

**Article 281**

Le service de santé au travail est chargé essentiellement de [a prévention des

risques en milieu de travail.

Le service de santé au travail est chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants sur les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre d'une part et l'adaptation du travail aux capacités

des travailleurs d'autre part.

L'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail sont fixés par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de

sécurité et santé au travail.

**Article 282**

Le service de santé au travail a pour missions notamment :

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

ci s'effectue ;

2) d'identifier et d'évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de

travail ;

3) de contribuer à l'établissement et au maintien d'un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale

en relation avec le travail ;

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

5) de contribuer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation

professionnelle ;

6) de surveiller la santé des travailleurs en relation avec le poste de travail

occupé ;

7) de contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes de sécurité et de santé au travail ainsi qu'à la prévention contre les maladies

transmissibles ;

8) de contribuer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements en ce qui concerne les aspects de santé ;

9) de participer aux enquêtes et analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

10) d'assurer les premiers secours et Les soins d'urgence.

**Article 283**

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

commun à plusieurs entreprises.

**Article 284**

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

Dans le cas de service commun à plusieurs entreprises, les dépenses y afférentes sont réparties proportionnellement au nombre de travailleurs.

**Article 285**

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

**Article 286**

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

Le temps mis pour effectuer les visites médicales et les examens complémentaires

est considéré comme temps de travail effectif.

Le test de dépistage du VIH n'est pas exigé lors de ces différentes visites médicales

etexamens prescrits.

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

sont à la charge de l'employeur.

Les modalités et conditions de réalisation des visites médicales et examens complémentaires sont déterminées par voie règlementaire, après avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

**Article 287**

Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé sur prescription du médecin du travail tous les moyens sont mis en œuvre par l'employeur, de concert avec les délégués du personnel et les délégués syndicaux, pour l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé.

Dans l'impossibilité pour l'employeur d'affecter le travailleur à un autre poste compatible avec son état de santé, ce dernier est licencié avec paiement des droits après avis de l'inspecteur du travail du ressort

Section. 5 : Contrôle

**Article 288**

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

**Article 289**

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

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visées par l'article 273 de la présente loi, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier.

**Article 290**

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

La mise en demeure est datée et signée et précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu. Ces délais ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs.

En cas d'extrême urgence, la mise en demeure de l'inspecteur du travail est irnmédiatement exécutoire.

La décision de l'inspecteur du travail est susceptible de recours administratif ou contentieux. Le recours contentieux se fait devant le tribunal administratif.

**Article 291**

L'inspection médicale du travail, placée sous la tutelle du ministère en charge du

travail, a pour missions de :

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

2) contrôler sur le plan technique en étroite collaboration avec les services compétents des ministères en charge 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 santé au travail ;

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

4) constater toute infraction à la réglementation en matière de santé au travail par des rapports écrits au vue desquels l'inspecteur du travail peut

décider de dresser un procès-verbal ;

5) participer à l'élaboration et à la mise à jour des tableaux des maladies professionnelles;

6) communiquér aux autorités et services compétents tous renseignements concernant les risques de maladies professionnelles et d'accidents du

travail.

### Chapitre 2 — SERVICES SOCIAUX D'ENTREPRISES

**Article 292**

I est institué un service social dans les établissements occupant au moins deux

cents travailleurs.

**Article 293**

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

Le service social d'entreprise a pour mission de contribuer au bien-être au travail

des travailleurs dans l'entreprise. æ)

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

## TITRE VI — INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

### Chapitre 1 — SYNDICATS

Section 1 : Objet et constitution du syndicat

**Article 294**

Le syndicat a pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de ses membres.

**Article 295**

Les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement un syndicat 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 315 de la présente loi.

**Article 296**

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

**Article 297**

Les fondateurs de tout syndicat déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi lorsque le syndicat a un ressort local. Il a lieu au ministère en charge des libertés publiques, lorsque le syndicat a un ressort national ou international.

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

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat sont faits conformément à la réglementation.

**Article 298**

La déclaration d'existence et la déclaration de modifications apportées aux statuts

incombent aux dirigeants du syndicat. La demande de déclaration est faite

conformément à la réglementation.

**Article 299**

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

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

Le travailleur non national peut accéder aux fonctions de dirigeants syndicaux après avoir résidé de façon continue pendant cinq ans au moins au Burkina Faso.

**Article 300**

Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat tels que visés à l'article 299 de la présente loi bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires.

**Article 301**

Tout membre d'un syndicat peut s'en retirer à tout moment, nonobstant toute clause contraire. Il conserve cependant le droit d'être membre des sociétés dé secours ét d'assurance vieillesse à l'actif desquelles il a contribué par des

cotisations ou versements de fonds.

**Article 302**

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

discipline et de licenciement d'un travailleur.

**Article 303**

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

**Article 304**

Toute mesure prise par l'employeur en violation des dispositions des articles 295 et 302 de la présente loi est abusive et peut donner lieu à des dommages et

intérêts.

**Article 305**

Toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 297 de la présente loi ne peut désigner qu’un délégué syndical au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation est notifiée par lettre à l'employeur qui en accuse réception. Une copie de cette lettre est transmise à l'inspecteur du travail du ressort.

**Article 306**

Le délégué syndical a pour missions de : 1) représenter le syndicat auprès du chef d'entreprise ; 2) participer aux négociations collectives au sein de l'entreprise ; 3) collecter les cotisations syndicales des membres.

Les cotisations syndicales peuvent être recouvrées directement par le syndicat auprès de ses membres ou par check-off.

Un décret en Conseil des ministres fixe, après avis de la commission consultative du travail, les conditions et les modalités de mise en œuvre du prélèvement des cotisations par check-off.

**Article 307**

Les dispositions des articles 328 à 333 de la présente loi s'appliquent aux délégués syndicaux.

**Article 308**

Le mandat de délégué syndical prend fin dans l'un des cas suivants : 1) la décision du syndicat ;

2) le décès, la démission ou la renonciation du délégué à son mandat ;

3) l'expiration de son contrat de travail à durée déterminée ;

4) le licenciement.

**Article 309**

Les dispositions des articles 295, 302 et 303 sont d'ordre public.

**Article 310**

Les biens du syndicat sont liquidés conformément à la règlementation en vigueur.

**Article 311**

La suspension et la dissolution des syndicats de travailleurs et d'employeurs se font conformément à la règlementation en vigueur.

Section 2 : Capacité civile du syndicat

**Article 312**

Le syndicat, constitué conformément aux dispositions de la présente loi, jouit de

la personnalité morale.

Le syndicat peut notamment :

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

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

3) créer, administrer ou subventionner notamment : - les institutions de prévoyance sociale ; - les caisses de solidarité ; - les laboratoires ;

- Jes champs d'expérience;

- les œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, les cours et

les publications intéressant la profession ;

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

5) passer des contrats ou conventions avec les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre 10 du titre IIT de la présente loi.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires au syndicat pour ses réunions, à ses bibliothèques et à ses cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

**Article 313**

Le syndicat est consulté sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à sa profession ou à la branche d'activité.

**Article 314**

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

Section 3 : Union de syndicats

**Article 315**

Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter. pour l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels. Ils peuvent se constituer en unions au niveau national ou local.

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

**Article 316**

Les dispositions des articles 295 à 305 et 310 à 312 du présent chapitre sont applicables aux unions de syndicats qui font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

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

**Article 317**

Les autorités compétentes peuvent mettre des locaux à la disposition des unions

de syndicats pour l'exercice de leurs activités.

Section 4 : Représentativité syndicale

**Article 318**

Le ministre chargé du travail publie la liste des syndicats les plus représentatifs

tous les quatre ans.

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

Un décret en Conseil des ministres définit, après avis de la commission consultative du travail, les formes d'organisations syndicales de travailleurs ou

employeurs et les critères de représentativité.

**Article 319**

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

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

Section 5 : Marques syndicales

**Article 320**

Le syndicat peut déposer sa marque où label et en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions déterminées par les textes en vigueur. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication.

Les marques ou labels peuvent être utilisés par tout individu ou toute entreprise mettant en vente ces produits ou objets de commerce.

**Article 321**

L'utilisation de marques syndicales ou labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article 294 de la présente loi.

**Article 322**

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

## Chapitre 2 — DELEGUES DU PERSONNEL

**Article 323**

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

**Article 324**

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

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

**Article 325**

Un texte règlementaire fixe, après avis de la commission consultative du travail :

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

2) le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel ; 3) les modalités de l'élection ;

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

5) les moyens mis à la disposition des délégués du personnel;

**Article 326**

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 de travail qui statue en la forme des référés et en dernier

ressort.

Le président du tribunal de travail est saisi par simple requête écrite.

**Article 327**

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

Le pourvoi en cassation est introduit et jugé conformément à la législation.

**Article 328**

La fonction de délégué du personnel n'est pas une entrave à l'amélioration de sa rémunération et à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf autorisation de l'inspecteur du travail du ressort. L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement.

**Article 329**

Le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé dans l'attente de cette autorisation.

**Article 330**

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

accordée.

Si l'autorisation préalable n'est pas accordée par l'inspecteur du travail, au cas où le délégué du personnel a fait l'objet de mise à pied, il est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

**Article 331**

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.

L'annulation de l'autorisation de licencier un délégué du personnel à l'issue du recours hiérarchique ou du recours juridictionnel, entraine la réintégration de celui-ci, avec paiement des salaires de la période allant de la date d'effet de la mise à pied provisoire à la date de la réintégration.

**Article 332**

Tout licenciement du délégué du personnel en violation de la procédure décrite aux articles 329 à 331 de la présente loi, est nul et entraine la réintégration du travailleur sous peine d'astreinte, avec paiement des salaires de la période allant de la date de son licenciement à la date de sa réintégration.

**Article 333**

Le délégué du personnel licencié conformément à la procédure décrite aux artides 329 à 331 de la présente loi conserve le droit de contester le motif de son licenciement devant le tribunal de travail.

**Article 334**

Les dispositions des articles 329 à 333 de la présente loi sont applicables :

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

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

**Article 335**

Les délégués du personnel ont pour missions :

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

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

3) de veiller à l'application des prescriptions relatives, à la sécurité et santé au travail, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles y

relatives ;

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

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par les délégués syndicaux de l'entreprise dans l'accomplissement de leurs missions.

**Article 336**

Le travailleur peut présenter lui-même ses réclämations et suggestions à l'employeur nonobstant les dispositions de l'article 335 ci-dessus.

# TITRE VII — DIFFERENDS DE TRAVAIL

## Chapitre 1 — DIFFERENDS INDIVIDUELS

**Article 337**

Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs, le stagiaire et l'apprenti à leurs maîtres, à l'occasion de l'exécution

des contrats, pour la reconnaissance d'un droit individuel.

Section 1 : Procédure de conciliation

**Article 338**

En cas de différend individuel du travail, l'une des parties demande au préalable à l'inspecteur du travail de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie.

Sont également soumises à la procédure de conciliation les actions directes des travailleurs contre l'entreprise utilisatrice et l'entrepreneur prévues respectivement aux articles 25 alinéa 3 et 94 de la présente loi.

**Article 339**

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

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

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

**Article 340**

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

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

1) l'énoncé des différents chefs de réclamations et les sommes réclamées ;

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

3) les chefs de réclamations abandonnés par le demandeur et les sommes

correspondantes.

Le procès-verbal de conciliation totale est rédigé et signé séance tenante par l'inspecteur du travail et par les parties au litige.

**Article 341**

En cas d'échec, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et signé par

l'inspecteur du travail et les parties au litige.

Le procès-verbal de non-conciliation contient, outre les mentions ordinaires

nécessaires à sa validité :

1) l'énoncé des différents chefs de réclamations et les sommes réclamées ;

2) les chefs de réclamations abandonnés par le demandeur et les sommes

correspondantes.

Mention expresse est faite par l'inspecteur du travail du refus de signer le procès-

verbal de l'une des parties.

**Article 342**

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

1) un procès-verbal de conciliation partielle signé par l'inspecteur du travail et par les parties sur les points d'accord, selon la forme du procès-verbal

de conciliation totale prévue à l'article 340 de la présente loi :

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

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

parties, le cas échéant.

Dans tous les cas, des exemplaires des procès-verbaux sont adressés au président du tribunal de travail et aux parties par l'inspecteur du travail.

**Article 343**

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

Le procès-verbal de non-conciliation par défaut contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité, l'énoncé des différents chefs de réclamation

et les sommes réclamées.

**Article 344**

L'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal exécutoire, lorsque les éléments du litige portent sur les salaires légaux, conventionnels ou contractuels, les congés payés, les primes d'ancienneté et lorsque l'employeur n'est pas en mesure de faire la preuve du paiement.

**Article 345**

Les procès-verbaux de conciliation totale, de conciliation partielle et le procès- verbal exécutoire dressés par l'inspecteur du travail, conformément aux articles 340, 342 et 344 de la présente loi valent titres exécutoires.

**Article 346**

Tout procès-verbal de l'inspecteur du travail porte la date de saisine de l'inspection du travail.

Les autres mentions ordinaires nécessaires à la validité des procès-verbaux de l'inspecteur du travail prévus dans la présente section sont:

1. en ce qui concerne l'employeur :

- pour les personnes physiques : les nom et prénom (s), profession et adresse ;

- pour les personnes morales : la dénomination sociale, l'objet social, la nature des activités, l'adresse et l'identité de son représentant légal ;

2. en ce qui concerne le travailleur : les nom et prénom (s), sexe, profession, nationalité et adresse ;

3. l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour d'établissement de l'acte.

**Article 347**

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

Le demandeur produit une copie conforme du procès-verbal de non-

conciliation. Section 2 : Composition du tribunal de travail

**Article 348**

Le tribunal de travail se compose : 1) d'un président; 2) d'un vice-président; 3) d'un ou de plusieurs juges ; 4) d'assesseurs employeurs titulaires et d'assesseurs travailleurs titulaires ;

5) d'assesseurs employeurs suppléants et d'assesseurs travailleurs

suppléants ; 6) d'un greffier en chef, chef de greffe ; 7) d'un greffier en chef, chef de greffe adjoint; 8) de greffiers en chef: | 9) de greffiers ; 10) de secrétaires des greffes et parquets.

**Article 349**

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

**Article 350**

Le tribunal de travail est composé à l'audience : 1) d'un président, magistrat ;

2) de deux assesseurs dont un employeur et un travailleur ;

3) d'un greffier. [D

**Article 351**

Pour chaque audience, le président désigne les assesseurs employeur et travailleur figurant sur la liste prescrite par

l'article 352 de la présente loi.

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

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

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

**Article 352**

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

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

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

**Article 353**

Les assesseurs remplissent les conditions suivantes :

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

2) être âgé d'au moins vingt-cinq ans ; 3) savoir lire etécrire dans l'une des langues de travail ;

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

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

et civiques.

**Article 354**

Avant d'entrer en fonction, les assesseurs prêtent devant le tribunal de travail du ressort le serment suivant : « Je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions en toute conscience et impartialité et de garder toujours le secret des délibérations ».

Le serment n'est pas renouvelé en cas de nouveau mandat.

**Article 355**

Les fonctions d'assesseurs donnent droit à des indemnités.

Le montant et les conditions d'attribution de ces indemnités sont fixés par voie règlementaire.

**Article 356**

Tout assesseur qui manque à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est convoqué devant le président du tribunal de travail pour les faits qui lui sont

reprochés.

L'initiative de cette procédure appartient au président du tribunal de travail.

Le président du tribunal de travail adresse au ministre chargé de la justice le procès-verbal d'audition dans les trente jours à compter de l'audition de l'assesseur ou du jour où il est censé comparaitre.

**Article 357**

Les sanctions suivantes peuvent être prises contre l'assesseur incriminé par le

ministre chargé de la justice :

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

2) la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné

de nouveau.

Section 3 : Compétence du tribunal de travail

**Article 358**

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

Il est également compétent pour connaître : 1) deslitiges nés de l'application du régime de sécurité sociale ;

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

3) des différends nés entre travailleurs à l'occasion du contrat de travail ainsi qu'aux actions directes des travailleurs contre l'entrepreneur prévues à l'article 94 de la présente loi et contre l'entreprise utilisatrice prévues à l'article 25 de la présente loi ;

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

5) des différends nés entre les établissements publics de prévoyance sociale et leurs assujettis à l'exception des différends relevant de la compétence d'autres juridictions ;

6) des actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-traitants et des entreprises utilisatrices contre les entreprises de travail temporaire.

**Article 359**

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

**Article 360**

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

**Article 361**

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

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

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

Section 4 : Procédure contentieuse

**Article 362**

La procédure en matière sociale est gratuite tant devant le tribunal de travail que

devant la juridiction d'appel.

Les travailleurs bénéficient en outre de l'assistance judiciaire pour l'exécution des

décisions rendues à leur profit.

**Article 363**

Le président du tribunal, dans le mois qui suit la réception d'une demande, cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder deux mois, majoré s'il

y a lieu, des délais de route.

**Article 364**

La citation contient les nom, prénom(s), 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, à domicile, à mairie ou à parquet par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut être valablement faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile.

**Article 365**

Si aucune personne ne se trouve au domicile du destinataire de la citation, ou si la personne ne peut ou ne veut recevoir la copie, celle-ci est remise au maire ou à défaut à son adjoint, à un conseiller municipal, au secrétaire de mairie, à l'autorité administrative, au chef de village ou au responsable administratif de village.

A défaut des personnes citées ci-dessus, la copie est remise au responsable de la communauté rurale à laquelle appartient l'intéressé en l'invitant à lui remettre l'acte. Dans ce cas, mention est faite sur l'accusé de réception que la citation a été

délivrée au maire ou à l'une des autorités.

**Article 366**

Lorsque la personne visée dans la citation est sans domicile connu ou si elle demeure hors du territoire national, la citation est remise à parquet. Le procureur vise l'original qui est retourné à la juridiction du travail dont émane la citation et fait rechercher le destinataire aux fins de remise de la copie.

Toute citation destinée à un Etat étranger, une mission diplomatique ou un poste consulaire, un agent diplomatique ou une organisation bénéficiaire d'inviolabilité est transmise au ministère en charge des affaires étrangères par le tribunal de travail pour être notifiée par voie diplomatique.

Le procureur faitles diligences nécessaires ettransmet le cas échéant tout procès- verbal ou récépissé constatant la

remise de la copie au destinataire pour la juridiction dont émane la citation.

**Article 367**

Les parties se rendent au lieu, jour et heure fixés par le président du tribunal de travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter par l'une des personnes suivantes :

1) untravailleur ou un employeur appartenant au même secteur d'activités ; 2) un avocat régulièrement inscrit à un barreau;

3) un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

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

A l'exception des avocats et du représentant légal de l'Etat et de ses démembrements, tout mandataire des parties reçoit mandat écrit du mandant. Le mandat écrit est agréé par le président du tribunal de travail ou de la chambre sociale.

**Article 368**

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

rôle.

[l en est de même quand après renvoi le demandeur ne comparaît pas.

Dans ce cas, la cause ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes

prescrites pour la demande initiale, sous peine de déchéance.

Lorsque le défendeur ne comparaît pas etne justifie pas d'un cas de force majeure, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Lorsque le défendeur, cité à personne, ne comparait pas, le juge statue à son égard

par jugement réputé contradictoire.

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 373 de la présente loi, seule la voie de l'appel est

ouverte.

**Article 369**

L'audience est publique.

Le président dirige les débats et assure la police de l'audience.

Le président 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 363 à 366 de la présente loi.

Le président procède à l'audition de toute personne dont il juge la déposition utile au règlement du litige. Il peut procéder ou faire procéder à tous ‘constats ou expertises, requérir l'intervention des forces de l'ordre.

**Article 370**

Le tribunal procède à l'examen de l'affaire.

Sauf pour motif de bonne administration de la justice, aucun renvoi ne peut être

prononcé sans accord des parties.

Le tribunal peut toutefois, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'informations utiles.

Les frais occasionnés par les mesures d'instruction ordonnées sont payés par le

Trésor public.

**Article 371**

L'assesseur du tribunal peut être récusé dans les cas suivants : 1) lorsqu'ilaun intérêt personnel dans le litige ; 2) quandilest parent ou allié de l'une des parties ;

3) si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès entre lui et l'une des parties, son conjoint ou allié en ligne directe ;

4) s'ila donné un avis sur la contestation ; 5) s'ilest employeur où travailleur de l'une des parties en Causé:

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 372**

Le jugement peut ordonner l'exécution provisoire, 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.

Le jugement rendu et ordonnant l'exécution provisoire contre une partie défaillante ne peut être mis à exécution qu'après signification dans les formes prévues par les articles 363 à 366 de la présente loi.

**Article 373**

En cas de jugement par défaut, notification est faite dans les formes des articles 363 à 366 de la présente loi 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 notification, outre les délais de route, le défaillant ne fait pas opposition au jugement par déclaration écrite ou verbale au greffe du tribunal de travail, le jugement est exécutoire.

En cas d'opposition, le président convoque à nouveau les parties conformément

aux dispositions des articles 363 à 366 de la présente loi.

Le nouveau jugement est exécutoire nonobstant itératif défaut ou appel.

**Article 374**

Le jugement du tribunal de travail est sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le montant de la demande n'excède pas un million (1 000 000) de francs

CFA. Au-delà de cette somme, le jugement est susceptible d'appel.

**Article 375**

Le tribunal de travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, sont de sa compétence.

Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en

compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se

prononce en dernier ressort.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal de travail ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence

en dernier ressort. Le tribunal dé travail 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 376**

Dans les quinze jours du prononcé du jugement contradictoire ou de la signification du jugement réputé contradictoire, appel peut être interjeté par déclaration écrite ou verbale au greffe du tribunal de travail.

L'acte d'appel et le dossier complet y relatif sont transmis dans le délai d'un mois suivant la déclaration d'appel à la juridiction d'appel.

L'appel est examiné selon les règles fixées aux articles 363 à 367 de la présente loi.

**Article 377**

L'exécution des jugements est mise en œuvre par la partie diligente.

**Article 378**

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

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

Section 5 : Référé

**Article 379**

Le président du tribunal de travail ou le magistrat par lui délégué peut, dans la limite de la compétence dévolue aux tribunaux de travail :

1) ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifient l'existence d'un

différend ;

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

**Article 380**

Le président du tribunal de travail peut toutefois, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestementillicite.

**Article 381**

La demande de référé est introduite par simple requête écrite adressée au président du tribunal de travail du ressort. Celui-ci fixe immédiatement par ordonnance, le jour, l'heure et le lieu de l'audience à laquelle la demande est examinée.

Le président du tribunal de travail peut citer d'heure à heure, soit en son cabinet, soit à l'audience, soit à son domicile.

**Article 382**

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

L'ordonnance de référé est exécutoire sur minute et par provision, sans caution à moins que le président n'ordonne qu'il en soit fourni une.

L'ordonnance de référé ne peut être rapportée ou modifiée en référé qu'en cas d'éléments nouveaux. L'ordonnance de référé est signée par le président et le

greffier.

**Article 383**

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

L'ordonnance de référé est susceptible d'appel. L'appel est formé par déclaration écrite ou verbale au greffe du tribunal de travail. Le délai d'appel est de six jours à compter du prononcé ou de la signification de l'ordonnance lorsque l'une des

parties n'a pas comparu.

L'acte d'appel est transmis au greffe de la cour d'appel en même temps que ‘l'ordonnance attaquée ou un extrait de son dispositif délivré par le greffe du tribunal de travail.

**Article 384**

Le premier président de la cour d'appel ou tout magistrat désigné par lui est compétent pour connaître des appels interjetés contre les ordonnances de référé

rendues par les présidents des tribunaux de travail.

**Article 385**

Les règles de procédure non prévues par la présente loi sont celles prévues par le

code de procédure civile.

## Chapitre 2 — DIFFERENDS COLLECTIFS

**Article 386**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux différends collectifs concernant les travailleurs et les employeurs définis à l'article 3 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 387**

Le différend collectif est un conflit 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 1 : Conciliation

**Article 388**

Tout différend collectif est immédiatement notifié par les parties :

1) à l'inspecteur du travail du ressort, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail ;

2) au directeur central chargé du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail.

**Article 389**

L'inspecteur du travail du ressort ou le directeur central chargé du travail convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le conciliateur la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder sept jours ouvrables sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail du ressort ou le directeur central chargé du travail. :

Sauf accord contraire des parties, dans le délai de quinze jours ouvrables suivant la date de début de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail du ressort ou le directeur central chargé 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 de travail du lieu du différend et une ampliation est adressée aux parties.

**Article 390**

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

du travail. Section 2 : Arbitrage

**Article 391**

Dans un délai de dix jours maximum qui suivent la réception du procès-verbal de non conciliation transmis par l'inspecteur du travail du ressort ou par le directeur central chargé du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du premier président de Ia cour d'appei ou tout magistrat de la cour par lui désigné et de deux membres désignés sur la liste des

arbitres prévus à l'article 392 de la présente loi.

Le conseil d'arbitrage dispose d'un délai de trois mois à compter de sa saisine

pour rendre sa sentence.

**Article 392**

Les arbitres sont désignés tous les quatre ans sur une liste établie par ! le ministre chargé. du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Les arbitres sont choisis en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale à l'exclusion toutefois des fonctionnaires en exercice, des personnes qui ont participé à la tentative de conciliation et de celles

qui ont un intérêt direct dans le conflit.

**Article 393**

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.

Le conseil d'arbitrage a les pouvoirs d'investigation les plus étendus.

Le conseil d'arbitrage peut:

1) procéder à toutes les enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties, la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission;

2) recourir aux offices d'experts.

**Article 394**

La sentence du conseil d'arbitrage est notifiée sans délai par le président du conseil d'arbitrage aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur central chargé du travail.

La sentence est immédiatement exécutoire lorsqu'elle n'a pas fait l'objet de pourvoi en cassation par les parties ou par l'une d'entre elles.

La sentence exécutoire est communiquée par l'inspecteur du travail du ressort ou le directeur central chargé du travail au greffe du tribunal de travail compétent, en vertu des dispositions de l'alinéa 4 de l'article 389 de la présente loi.

La sentence qui a acquis force exécutoire peut être étendue dans les mêmes conditions qu'aux dispositions des articles 135, 136 et 137 de la présente loi.

**Article 395**

La sentence du conseil d'arbitrage peut faire l'objet d'un recours devant la chambre sociale de la cour de cassation.

**Article 396**

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 397**

Les accords de conciliation et les sentences du conseil d'arbitrage sont insérés au Journal officiel du Faso et affichés dans les bureaux de la direction centrale en charge du travail et de l'inspection du travail du ressort ainsi qu'au lieu du travail où est né le conflit.

**Article 398**

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 et les frais d'expertise sont fixés par voie règlementaire, après avis de

la commission consultative du travail.

**Article 399**

Les arbitres membres du conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Section 3 : Grève et lock-out

**Article 400**

La grève est une cessation concertée et collective du travail en vue d'appuyer des

revendications professionnelles et d'assurer la défense des intérêts matériels ou

moraux des travailleurs.

L'exercice du droit de grève ne doit pas s'accompagner de pratiques violentes ou de pratiques consistant à entraver la liberté de travail pour les non-grévistes et

l'accès de la direction aux locaux de l'entreprise, sous peine des sanctions pénales

prévues par la législation. |

Le droit de-grève n'autorise pas le travailleur à exécuter son travail dans des. conditions autres que celles prévues à son contrat de travail ou pratiquées dans. la profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de

l'entreprise.

**Article 401**

La grève n'est pas un motif de rupture du contrat de travail, sauf faute lourde

imputable au travailleur.

Tout licenciement en violation de l'alinéa précédent est nul de plein droit. Le

travailleur licencié dans ce cas est réintégré dans son emploi.

Constitue notamment une faute lourde, le fait pour le travailleur gréviste de s'opposer au travail d'autrui ou à ce que sa tâche soit effectuée par d'autres

travailleurs, même ceux qui n'y sont pas habituellement affectés.

**Article 402**

Un service minimum est organisé pendant la grève, par l'employeur ou les organisations d'employeurs, en accord avec les organisations syndicales de travailleurs.

Les concertations en vue de l'organisation du service minimum ont lieu pendant la durée du préavis de grève.

En cas d'échec des concertations, l'arbitrage est fait par l'inspecteur du travail du ressort pour la mise en place du service minimum.

**Article 403**

Le lock-out estune décision par laquelle un employeur interdit aux salariés l'accès de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif de travail.

**Article 404**

Tout lock-out ou toute grève, avant épuisement de la procédure de conciliation et avant la sentence arbitrale fixées par la présente loi, est interdit.

A compter de la notification de la sentence arbitrale et nonobstant tout pourvoi en cassation, la grève ou le lock-out peut être déclenché après avoir notifié par écrit un préavis de quarante-huit heures à l'autre partie avec ampliation à l'inspecteur du travail du ressort ou au directeur central chargé du travail.

**Article 405**

Les procédures prévues à l'article 404 ci-dessus ne s'appliquent pas aux grèves d'envergure nationale envisagées par les

unions syndicales.

Toutefois, un préavis de quinze jours francs est notifié par les unions syndicales aux employeurs ou aux organisations professionnelles d'employeurs concernés avec ampliation au ministre chargé du travail.

**Article 406**

Le lock-out ou la grève pratiquée en violation des dispositions de l'article 404 ci- dessus entraîne :

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

2) pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées perdues

de ce fait ;

3) pour les employeurs, par décision du tribunal de 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 la chambre de

commerce ;

l'interdiction de faire partie d’un organe consultatif et d'un conseil

d'arbitrage ;

- l'interdiction de participation à la commande publique.

# TITRE VIII — ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

## Chapitre 1 — INSPECTION DU TRAVAIL

**Article 407**

L'inspection du travail est en charge de toutes les questions relatives aux conditions des travailleurs et aux rapports professionnels, conformément à la législation:

**Article 408**

L'Etat met à la disposition de l'inspection du travail, les moyens en personnel et

en matériel nécessaires à son fonctionnement. Les prestations en nature des inspecteurs du travail sont fixées par voie

réglementaire.

**Article 409**

L'inspecteur du travail, avant son entrée en fonction, prête serment devant la cour d'appel. La formule du serment est la suivante : « 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 règlementation.

**Article 410**

serve des exceptions prévues par les dispositions

L'inspecteur du travail, sous ré d'informations signalant un

réglementaires, garde la confidentialité de sa source défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions réglementaires.

L'inspecteur du travail ne peut avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans

les entreprises placées sous son contrôle.

L'inspecteur du travail : 1) participe à l'élaboration des règlements de sa compétence ;

2) veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de

protection des travailleurs ;

3) procède aux tentatives de conciliation en cas de conflits de travail en

application de la présente loi ;

4) éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les

travailleurs, ainsi que toute autre personne physique ou morale, publique ou privée intéressée ;

5) porte à l'attention de l'autorité compétente les violations et abus qui ne

sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales ;

6) participe à la coordination et au contrôle des services et organismes

concourant à l'application de la législation sociale ; 7) contribue au suivi et à l'information des structures mutualistes ;

8) procède à toutes études et enquêtes liées aux différents problèmes

sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec

lesquels l'inspection du travail collabore.

**Article 412**

L'inspecteur du travail, munis de pièces justificatives de ses fonctions, a le pouvoir

de :

ux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à

1) pénétrer librement a dans tout établissement assujetti au

toute heure du jour ou de la nuit, contrôle de l'inspection ;

2) pénétrer de jour ou de nuit dans les locaux où il peut avoir un motif de supposer que des travailleurs y sont occupés.

Les conditions et les modalités d'organisation des contrôles de nuit sont déterminées par voie règlementaire après avis de la commission consultative du travail ;

3) requérir si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions de sécurité et santé au travail. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et soumis aux mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;

4) procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut être nécessaire ;

- _ requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris” pour. son application ;

- prélever ou faire prélever. et emporter :aux fins d'analyse, ‘des échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées; à condition que l'employeur ou son représentant en soit averti.

Les frais d'expertise et d'enquête sont à la charge du budget de l'Etat.

Les modalités et les conditions de la prise en charge des frais d'expertise et d'enquête sont fixées par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 413**

L'inspecteur du travail ne peut pénétrer dans un domicile privé qu'avec l'accord de l'employeur ou muni d'une autorisation spéciale délivrée par le président du tribunal de grande instance du ressort, sauf dans le cas où ce domicile se confond avec l'établissement.

**Article 414**

L'inspecteur du travail peut :

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

2) ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

**Article 415**

L'inspecteur du travail et le médecin inspecteur du travail peuvent requérir la force publique dans l'accomplissement de leurs missions.

**Article 416**

L'inspecteur du travail du ressort fixe les amendes qui sont payées par les contrevenants dans un délai de trente jours à compter de la date de notification de la lettre d'amende.

Le contrevenant peut contester l'infraction dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

En cas de contestation, l'inspecteur du travail peut dresser et transmettre au parquet un procès-verbal d'infraction portant sur l'infraction objet de la lettre d'amende.

Une copie de la lettre de contestation du contrevenant est jointe au procès-verbal d'infraction.

En cas de non-contestation, la lettre d'amende vaut titre exécutoire.

Le non-paiement de l'amende dans le délai prévu à l'alinéa 1 est constaté par l'inspecteur du travail.

Le procès-verbal de constatation du non-paiement de l'amende et la lettre d'amende sont transmis au parquet dans les huit jours suivants pour recouvrement.

Les dispositions sont applicables pour les contraventions de simple police.

**Article 417**

Le parquet informe l'inspecteur du travail des suites données au procès-verbal d'infraction. Ampliation en est faite au contrevenant et à la direction centrale en

charge du travail.

**Article 418**

Le contrôleur du travail assiste l'inspecteur du travail dans le fonctionnement des

services.

Le contrôleur du travail est habilité à constater les infractions par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, établi conformément aux dispositions de

l'article 414 de la présente loi.

Le contrôleur du travail prête, devant le tribunal de travail du ressort, le serment visé à l'article 409 de la présente loi.

Toute violation de ce serment est punie conformément à la règlementation.

**Article 419**

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.

Les ‘fonctionnaires. chargés du contrôle assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du travail. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort, les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur du travail peut, à tout moment, effectuer conjointement avec les fonctionnaires visés à l'alinéa précédent, la visite des mines, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Les conditions et les modalités d'organisation de ces contrôles conjoints sont fixées par voie règlementaire, après avis du Comité technique national consultatif

de sécurité et santé au travail.

**Article 420**

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main d'œuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents de contrôle étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet par voie règlementaire.

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements militaires est dressée par voie règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

**Article 421**

Les dispositions des articles 409 à 411 et 413 de la présente loi ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire en matière de constatation et de poursuite des infractions de droit commun.

## Chapitre 2 — ORGANES CONSULTATIFS

Section 1 : Commission consultative du travail

**Article 422**

Il est institué une commission consultative du travail auprès du ministère en charge du travail.

La commission consultative du travail, présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant, est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs. Ces derniers sont désignés par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par le ministre chargé du travail en cas de carence d'organisations représentatives, en application du décret prévu à l'article 318 alinéa 3 de la présente loi.

Les attributions, la composition et le fonctionnement de la commission consultative du travail sont fixés par décret en

Conseil des ministres.

**Article 423**

Le président de la commission consultative du travail peut, de son initiative ou à la majorité de ses membres consulter toute personne qualifiée, notamment en matière économique, médicale et sociale.

**Article 424**

La commission consultative du travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'œuvre et à la sécurité sociale, outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu de la présente loi.

La commission consultative du travail peut, à la demande du ministre chargé du

travail :

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

2) se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs

incidences économiques.

**Article 425**

Lorsque la commission consultative du travail est saisie d'une des questions visées à l'article 424 de la présente loi, elle s'adjoint :

1) un représentant du ministre chargé des finances ; 2) unreprésentant du ministre chargé de la justice : 3) uninspecteur du travail.

La commission consultative du travail peut également faire appel, à toute personne dont la compétence est requise, conformément à l'article 423 ‘de la

présente loi.

Section 2 : Comité technique national consultatif de sécurité et santé au

travail

**Article 426**

Il est institué auprès du ministère en charge du travail, un comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail chargé de l'étude des questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Le comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail est présidé

par le ministre chargé du travail.

**Article 427**

Le comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail est chargé d'émettre toute suggestion et tout avis sur la règlementation en matière de sécurité et santé au travail.

Le comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail se prononce également sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de sécurité et santé au travail.

Un décret en Conseil des ministres fixe les attributions, la composition et le fonctionnement du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

## Chapitre 3 — MOYENS DE CONTROLE

**Article 428**

Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit en fait au préalable la déclaration à l'inspection du travail du ressort ou au centre de formalités des entreprises territorialement compétent.

Sont déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement de destination, la mutation et, plus généralement, tout changement affectant un établissement.

Les déclarations visées aux alinéas précédents sont effectuées auprès de l'organisme habilité à cet effet qui transfère toutes les informations nécessaires à l'établissement public de prévoyance sociale.

**Article 429**

Tout chef d'établissement, ayant un effectif égal ou supérieur à cinquante travailleurs, produit annuellement un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social.

Lorsque l'effectif est inférieur à cinquante travailleurs, le chef d'établissement produit annuellement une déclaration de la situation de la main d'œuvre.

Les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration de la situation de la main d'œuvre sont fixées par voie

règlementaire après avis de la commission consultative du travail.

**Article 430**

L'employeur tient constamment à jour au lieu de l'exploitation un registre

d'employeur.

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre physique en raison de leur situation, de leur importance ou de la nature de leur activité.

Les modèles de registres sont fixés par voie règlementaire, après avis de la

commission consultative du travail.

**Article 431**

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

**Article 432**

Tout travailleur embauché, y compris le journalier, est déclaré dans les huit jours, par l'employeur à l'établissement public de prévoyance sociale conformément à

la règlementation.

Tout travailleur quittant un établissement fait l'objet d'une. déclaration établie dans les mêmes conditions et mentionnant la date de départ de l'établissement.

**Article 433**

Le service en charge de l'emploi délivre une carte de travail à tout travailleur. : Les conditions de délivrance de la carte de travail sont fixées par voie. règlementaire, après avis de la commission consultative du travail.

## TITRE IX — INFRACTIONS ET SANCTIONS

**Article 434**

En cas de délit, l'amende prononcée en vertu du présent titre est encouTrue autant de fois qu'il y a eu de travailleurs concernés.

**Article 435**

Le chef d'entreprise est civilement responsable des condamnations en paiement des dommages et intérêts prononcées contre Son fondé de pouvoirs ou préposés.

**Article 436**

Sans préjudice des dispositions du code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois à trois ans et d'une amende de cinq cent mille (500 000) francs CFA à deux millions (2 000 000) de francs CFA:

1) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4, 5, 18, 22, 31, 46, 123, 173, 206, 236, 254, 255, 302, 303, 304, 332, 334,342 ;

2) toute personne qui, par quelque moyen ou manœuvre a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher, ou qui l'a empêché ou tenté de l'empêcher de se faire embaucher ou exécuter ses obligations imposées par son contrat ;

3) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui a sciemment porté des attestations mensongères sur la carte du travailleur, Île registre d'employeur ou tout autre document dû au travailleur ainsi que tout travailleur qui a sciemment fait usage de ces faux ;

4) toute personne non habilitée qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;

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

6) toute personne qui a porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ;

7) toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs du travail, aux contrôleurs du travail agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail et aux médecins inspecteurs du travail.

**Article 437**

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende d'un million (1 000 000) de francs CFA à cinq millions (5 000 000) de francs CFA, tout employeur qui a détourné des sommes ou titres remis en cautionnement.

## TITRE X — DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Article 438**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les employeurs et les travailleurs exerçant leurs activités professionnelles au Burkina Faso disposent

d'un délai de six mois pour se conformer à ses dispositions.

**Article 439**

Les conventions collectives conclues antérieurement à la présente loi restent en

vigueur.

Lorsque les conventions collectives ont fait l'objet d'extension antérieurement à la présente loi, ces règlements demeurent en vigueur.

**Article 440**

La présente loi abroge la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et toutes autres dispositions antérieures contraires.

**Article 441**

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique à Ouagadougou, le 06 mai 2026

Le Secrétaire de séance

Pawindé Edouard AVADOGO