

ARRETES D'APPLICATION DU CODE DE TRAVAIL

MINISTERE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE

BURKINA FASO
Unité- Progrès- Justice

**Arrêté N°2009- 016 MTSS/SG/DGT/DER
Relatif aux délégués du personnel**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**

Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 309 de la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les conditions et les modalités d'élection des délégués du personnel.

Article 2 : Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements assujettis à la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, installés au Burkina Faso et où sont occupés plus de dix travailleurs.

Les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs visés par l'article 2 de ladite loi, à l'exclusion de toutes autres personnes collaborant à la marche de l'établissement et, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre administratif.

Au sens du présent arrêté, l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun, en un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou de plusieurs représentants d'une même autorité directrice (personne physique ou morale, publique ou privée).

L'établissement est donc caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, de local, de chantier.

L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou à la fourniture de services rémunérés. Une entreprise est en somme une firme industrielle, commerciale ou artisanale qui peut comprendre un ou plusieurs établissements.

Article 3: Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;

- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs, pour les effectifs compris dans ces tranches.

Article 4 : L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- les salariés à temps partiels dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée ;
- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser, au cours d'une année, l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une année ;
- les gérants ou représentants liés par un contrat de travail même dissimulé sous une qualification inexacte.

Article 5 : Tous les salariés forment un collège unique pour l'élection des délégués du personnel au sein de l'établissement.

Article 6 : Le vote a lieu dans l'établissement pendant les jours et heures ouvrables.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord avec les organisations syndicales suffisamment représentatives au sein de l'établissement. Ces indications sont annoncées quinze (15) jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Article 7 : S'il n'existe pas d'organisations syndicales suffisamment représentatives au sein de l'établissement, l'employeur adresse aux autres

organisations syndicales une correspondance les invitant à présenter la liste de leurs candidats dans un délai de dix (10) jours.

Si aucune organisation syndicale ne réagit dans les délais prévus, une demande de constatation de carence est adressée par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail du ressort avec les copies des lettres adressées aux organisations syndicales.

L'employeur dispose de quinze (15) jours à compter de la réception de la constatation de carence de l'Inspecteur du Travail pour organiser des élections libres.

Article 8 : Les listes de candidats sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant trois (3) jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin.

Ces listes doivent faire connaître les nom, prénoms, âge et durée de service des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

Article 9 : Dans les établissements nouvellement créés, l'élection des délégués du personnel est obligatoire dès la fin de la première année d'existence sous réserve des dérogations prévues aux articles 19 et 21 ci-après.

Article 10 : Les travailleurs dont leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu peuvent voter par correspondance.

Le vote par procuration est interdit.

Article 11 : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe, simultanément pour les membres titulaires et pour les membres suppléants.

Article 12 : Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives.

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Le panachage est interdit.

Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats.

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin.

Article 13 : Si au premier tour, le nombre des votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze (15) jours à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Article 14 : Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient autant de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Article 15 : Au cas où il n'a pu être pourvu aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre des sièges attribués à la liste, augmenté d'une unité. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus, et en cas d'égalité, l'âge est majoré d'un an par enfant à charge.

Article 16 : Le chef d'établissement ou son représentant, est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment, de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Dans le cas de scrutin où il existe des noms rayés et où l'ordre de présentation des candidats a été interverti, le bureau de vote est tenu de proclamer les délégués élus sur la base de calcul du nombre de voix recueilli par chaque candidat.

Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec l'employeur ou son représentant.

L'employeur est tenu d'établir le procès-verbal en triple exemplaire et d'en adresser deux exemplaires à l'Inspecteur du Travail du ressort sous deux (2) jours francs par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement. Copie de ce procès-verbal est remise par l'employeur à chacune des organisations syndicales ayant pris part au scrutin.

Article 17 : Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé trois (3) mois au moins dans l'établissement et n'ayant encouru aucune des condamnations entraînant la perte des droits civiques.

Article 18 : Sont éligibles les électeurs âgés de vingt un (21) ans accomplis, citoyens du Burkina Faso ou de tout Etat avec lequel a été conclu un accord de réciprocité, ayant travaillé dans l'établissement sans interruption pendant douze mois au moins, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'établissement.

Article 19 : L'Inspecteur du Travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives, autoriser les dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'établissement stipulées par le présent arrêté tant en matière d'électorat qu'en matière d'éligibilité.

Article 20 : Le mandat des délégués du personnel est de deux ans. Les anciens délégués sont rééligibles.

L'élection des délégués du personnel doit se faire dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués en place.

Article 21 : Dans les cas de chantiers et nonobstant les conditions d'ancienneté requises pour l'électorat et l'éligibilité prévues aux articles 16 et 17, des élections de délégués du personnel sont organisées dans le troisième mois du démarrage du chantier.

Article 22 : Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 316 du Code du travail.

Article 23 : Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir.

Article 24 : Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.

L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail, et également, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

Les chefs d'établissement doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Article 25 : Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur.

S'il s'agit d'un établissement à société anonyme, les délégués du personnel sont reçus par le Conseil d'Administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne peut être donné suite qu'après délibération de celui-ci.

Si le Conseil d'Administration ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois au siège du lieu de l'établissement ou de l'entreprise (en cas d'établissements multiples) installés au Burkina Faso, les délégués pourront le saisir par lettre recommandée transmise obligatoirement et sans délai par les soins du chef d'établissement, le Conseil d'Administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de quinze (15) jours à dater de la réception.

La même procédure est applicable dans le cas où il ne peut être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués que par un chef d'établissement ne résidant pas au siège de l'établissement.

Article 26 : Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction se faire assister par un délégué syndical de leur profession, s'il en existe.

Article 27 : Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant deux (2) jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six (6) jours, la réponse à cette note.

Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Article 28 : Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux (2) jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telle que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident de travail par exemple) ;
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'établissement ou de la nécessité de rétablir l'entente entre employeurs et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience doit respecter les prérogatives du chef d'établissement.

Article 29 : Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvé au scrutin secret par la majorité des électeurs.

S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral et confirmée au scrutin secret par la majorité dudit collègue.

Article 30 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté sont punis suivant les cas soit des peines prévues à l'article 421 al 1 et 2, soit des peines prévues à l'article 422 du code du travail.

Article 31 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment l'arrêté n°94-007/ETSS/SG/DT du 03 juin 1994 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 32 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA
Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1 -Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O

Arrêté N°2009- 019 /MTSS/SG/DGT/DER déterminant les conditions de fourniture du logement au travailleur déplacé et ses modalités de remboursement

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 183 de la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les cas où le logement doit être fourni par l'employeur, les conditions auxquelles sont fixés son taux de remboursement et son régime juridique.

Article 2 : Lorsque le travailleur est appelé à exercer son emploi en un lieu où il ne peut se procurer un logement pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer conformément aux dispositions du présent arrêté.

Article 3 : Est considéré comme ne pouvant, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant et décent pour lui et sa famille, le travailleur dont le lieu d'emploi ne présente pas de possibilité d'habitation compte tenu des usages. Il doit de ce fait être logé par l'employeur.

Est notamment considéré comme devant être logé par l'employeur, le travailleur qui, ayant conclu un contrat de travail à son lieu de résidence est obligé, du fait de l'exécution de son contrat, de se déplacer sur une distance supérieure à quinze (15) kilomètres des limites de la ville ou de l'agglomération dans laquelle a été conclu ledit contrat.

Article 4 : L'obligation de loger le travailleur peut toutefois être compensée par la mise à la disposition du travailleur des moyens de se déplacer de son lieu de résidence au lieu de travail et vice-versa ou par le versement d'une indemnité de transport correspondante.

Article 5 : Les logements affectés aux travailleurs doivent être suffisants et décents et répondre aux règles en vigueur en matière d'hygiène, de sécurité et de confort minimum. Ils doivent, notamment :

- avoir des murs et une toiture étanches mettant les occupants à l'abri des intempéries ;
- avoir un sol en dur ;
- être munis d'ouvertures opposées, portes et fenêtres donnant directement sur l'extérieur, en nombre et dimension suffisants pour assurer une aération et une ventilation convenables ;

- présenter par occupant une surface d'occupation de six mètres carrés et un cubage d'air de quatorze mètres cube au minimum ;
- être conformes à la réglementation en vigueur en matière de propreté, d'hygiène, de sécurité et de confort minimum.

Article 6 : Les logements affectés aux travailleuses, femmes ou jeunes filles, doivent répondre aux mêmes exigences de propreté, d'hygiène, de sécurité et de confort minimum. En outre ils doivent être aménagés de façon à éviter tout risque de promiscuité.

Article 7 : Sont à assurer aux travailleurs comme accessoires aux logements, les fournitures suivantes :

- l'eau potable à raison de vingt (20) litres au moins par personne et par jour pour son alimentation et des récipients nécessaires pour les soins de propreté. Elle doit être exempte de parasites et préservée de toute contamination ;
- le combustible pour la cuisine si nécessaire ;
- l'éclairage commun et individuel ;
- les cuisines, les douches et les latrines complétées par un système fonctionnel d'évacuation des eaux usées et de ramassage des ordures ménagères.

Ces installations doivent répondre aux conditions d'hygiène nécessaire.

Article 8 : Chaque ménage doit disposer d'un logement et chaque travailleur célibataire d'une chambre pour son usage personnel. Une séparation complète doit être assurée entre deux logements de ménage.

Article 9 : Les travailleurs célibataires du même sexe engagés pour une courte durée ainsi que ceux employés dans les établissements et chantiers mobiles peuvent être logés dans des dortoirs.

Un dortoir ne peut grouper plus de dix travailleurs.

Chaque dortoir est complété par un système de douche et de lavage du linge répondant aux conditions d'hygiène.

Un système fonctionnel d'évacuation des eaux usées doit être mis en place.

Article 10 : La cité des travailleurs doit être construite sur un terrain sain, débroussaillé dans un rayon de cent (100) mètres sur la périphérie.

La cité ne doit pas être installée à plus de trois (3) kilomètres du lieu de travail, à moins que ne soient mis à la disposition des travailleurs des moyens de transport adéquats de la cité au lieu du travail et vice-versa.

Les maisons d'habitation constituant la cité sont séparées de dix mètres au moins les unes des autres.

L'écoulement des eaux pluviales doit être assuré par des caniveaux.

Article 11 : Les cuisines mises à la disposition des travailleurs doivent être largement aérées mais parfaitement abritées de la pluie. Elles seront distantes de vingt cinq (25) mètres au moins des maisons de la cité.

Les latrines sont établies à cent (100) mètres au moins du campus des travailleurs et à l'abri des regards. Elles sont désinfectées et déplacées aussi souvent que de besoin.

Les ordures ménagères et les détritrus sont évacués, incinérés ou enfouis.

Article 12 : Lorsque le logement est fourni dans les conditions fixées par le présent arrêté, il ne peut être retenu, par journée de travail sur le salaire pour le remboursement de cet avantage, que la somme équivalente au salaire minimum interprofessionnel garanti correspondant à une demi-heure de travail effectif.

Article 13 : Lorsqu'il est fourni au travailleur, dans les cas et conditions déterminées par les dispositions du présent arrêté, le logement est un accessoire du salaire. A ce titre il obéit au même régime juridique que le salaire de base au triple plan du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité.

Article 14 : Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination de conditions meilleures de fourniture de logement et de mobilier par contrat individuel de travail ou convention collective qui en fixe la valeur de remboursement.

Article 15 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment le décret 77-313 du 17 novembre 1977 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 16 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Ampliations

- 1- Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O

**Arrêté N°2009- 021 /MTSS/SG/DGT/DER
fixant les modalités d'établissement, les formes
du contrat de travail et de l'engagement à l'essai**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 46 de la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, fixe les formes et les modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

CHAPITRE I : FORMES ET MODALITES D'ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 : Les contrats de travail sont passés librement. Ils ne sont soumis à aucune obligation de forme. L'accord de volonté des parties suffit.

Le contrat de travail peut être écrit ou verbal. Il est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter sous réserve des dispositions du présent arrêté.

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

Article 3 : Par dérogation au principe général énoncé à l'article 2 ci-dessus, le contrat du travail est obligatoirement établi par écrit et soumis au visa des services compétents du ministère du travail du ressort dans les cas suivants :

- le contrat de travail des travailleurs nationaux nécessitant leur installation hors du territoire national ;
- le contrat de travail des non nationaux.

Article 4 : Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut, il est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 5 : Les contrats écrits sont rédigés en langue officielle en cinq exemplaires revêtus de la signature de l'employeur et du travailleur.

Ils sont exempts de tous frais de timbre et d'enregistrement à l'exception des contrats de travail des non nationaux.

Article 6 : Tout contrat de travail doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

1) En ce qui concerne l'employeur :

- pour les personnes physiques : les nom, prénoms, profession et adresse ;
- pour les personnes morales : la raison sociale, la nature des activités et l'adresse.

Lorsque l'engagement est conclu par l'entremise d'une tierce personne, il doit être fait expressément mention de la date de délégation du pouvoir.

2) En ce qui concerne le travailleur :

- les nom et prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, nationalité, situation de famille, résidence habituelle et profession ;
- la nature et la durée du contrat de travail ;
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires de salaire éventuellement ;
- le ou les emplois que le travailleur peut être appelé à occuper, ainsi que le ou les lieux où il peut être amené à travailler ;
- la référence aux textes réglementaires et aux conventions collectives applicables à l'établissement;
- les modalités d'application des dispositions de la loi et de la convention collective concernant les congés payés ainsi que les voyages et transports ;
- éventuellement les clauses particulières convenues entre les parties.

Article 7 : Lorsque le travailleur est déplacé hors de sa résidence habituelle, le lieu de sa provenance, le lieu d'emploi où il se rend (aux frais de l'employeur), et le lieu où il a le droit de se rendre pour son congé réglementaire doivent être précisés. Il en est de même pour le lieu de rapatriement en fin de contrat.

Article 8 : Est présumé nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, tout contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée de plus de

trois (3) mois concernant un travailleur dont la résidence habituelle est distante de plus de cinquante (50) kilomètres du lieu d'emploi à condition que le déplacement au lieu d'emploi ait été provoqué par l'employeur.

Article 9 : Le contrat de travail à durée déterminée des nationaux nécessitant leur installation hors du territoire national ainsi que le contrat de travail des non nationaux sont soumis par l'employeur pour visa à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Ils sont obligatoirement annexés d'un certificat médical attestant que le travailleur est physiquement apte à satisfaire les obligations relatives à la nature et au lieu de travail stipulés au contrat.

Article 10 : L'inspecteur du Travail vise le contrat du travail après s'être assuré de :

- la conformité des clauses du contrat de travail avec les textes réglementaires en vigueur ;
- la volonté des deux parties par leur signature.

Si l'une des parties ne sait pas lire et écrire, le fait est expressément mentionné sur le contrat et l'intéressée apposera son empreinte digitale au bas du contrat. Elle a la faculté de se faire assister par au moins une personne lettrée qui pourra lui traduire le contenu du contrat.

Article 11 : Après visa, le contrat du travail est enregistré par le service chargé de l'emploi qui remet un exemplaire à l'employeur et un exemplaire au travailleur, il adresse le 3^{ème} exemplaire à l'Inspecteur du Travail du ressort, le 4^{ème} exemplaire à l'Inspecteur du Travail du lieu d'exécution du contrat et le dernier exemplaire est conservé dans les archives.

CHAPITRE II : ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 12 : Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée, décident au préalable d'apprécier, notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, et pour le second, les

conditions du travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'établissement.

Le contrat d'engagement à l'essai est constaté obligatoirement par écrit. A défaut d'un écrit, le contrat est réputé être un contrat définitif.

Article 13 : La durée de l'essai, est fixée à :

- Huit (8) jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

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

Le renouvellement de la période d'essai ne peut être décidé que par accord écrit des parties et ne peut avoir pour effet de porter la durée totale de la période d'essai au-delà de la durée légale ou conventionnelle.

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

Article 14 : Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au moins au salaire minimum de la catégorie professionnelle, dans laquelle a été engagé le travailleur.

Article 15 : L'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnités par la volonté de l'une des parties, sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat.

CHAPITRE III: DISPOSITIONS FINALES

Article 16 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 17 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 94-8 ETSS/SG/DT du 03 juin 1994 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 18 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA
Officier de l'Ordre National

Ampliations :

1-Original
4 -MTSS
1 -Tous ministères
7 -Centrales syndicales
5 -Patronat
24- Membres de la CCT
1 -J.O

**Arrêté N°2009- 015 /MTSS/SG/DGT/DER portant
dérogation à la périodicité de paiement du salaire****LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 194 alinéa 4 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les professions pour lesquelles est admise une dérogation à la périodicité de paiement du salaire.

Article 2 : Peuvent bénéficier de dérogation à la périodicité de paiement du salaire :

- les établissements dans lesquels sont occupés des travailleurs engagés à la journée, à la semaine, au mois ou à la saison et relevant des chantiers de bâtiments et de travaux publics ;
- les exploitations agro-sylvo-pastorales et assimilées ayant un cycle de production et d'écoulement saisonnier.

Les entreprises agro-sylvo-pastorales et assimilées concernent :

- les exploitations agricoles de toute nature ;
- les exploitations d'élevage intensif industriel de toute nature ;
- les coopératives agricoles de culture ou de stockage;
- les exploitations de jardins (horticulture).

Article 3 : Les entreprises et établissements visés à l'article 2 ci-dessus, procèdent au paiement des salaires des travailleurs engagés dans les conditions ci-après :

- pour une journée de travail : paiement du salaire au plus tard dans la semaine ;
- pour une semaine de travail : paiement du salaire au plus tard le 15^{ème} jour après ;
- pour un mois de travail : paiement du salaire au plus tard le 45^{ème} jour après ;
- pour la saison : paiement du salaire dès écoulement de la production.

Article 4 : L'employeur qui bénéficie de la dérogation prévue à l'article 3 ci-dessus est tenu de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en ce qui concerne le logement et la nourriture.

Article 5 : Les entreprises et établissements ci-dessus énumérés peuvent renoncer à la dérogation accordée par le présent arrêté et observer pour les travailleurs définis à l'article 2, la périodicité de paiement du salaire fixée conformément à l'article 194 du Code du travail. Déclaration de cette mention de la périodicité adoptée est faite à l'inspection du travail du ressort.

Article 6 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté sont punis conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 634 ITLS.HV du 26 septembre 1953 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 8 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Ampliations:

- 1 -Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 -Centrales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O

**Arrêté N°2009-022 ./MTSS/SG/DGT/DER
déterminant les emplois réquisitionnés et les
conditions et modalités de réquisition en cas de
grève**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008, portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**

Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 385 de la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les emplois dont les occupants peuvent être requis en cas de grève et réglemente les conditions et les modalités de la réquisition.

CHAPITRE I : LISTE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES OCCUPANT LES EMPLOIS DEFINIS A L'ARTICLE 384 DU CODE DU TRAVAIL

Article 2 : Les travailleurs occupant les emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité du service public ou à la satisfaction des besoins essentiels de la communauté, peuvent être requis en cas de grève conformément aux dispositions de l'article 384 du Code du travail.

Article 3 : La liste des établissements occupant les emplois répondant aux critères énumérés à l'article 384 du Code du travail est fixée ainsi qu'il suit :

- services médicaux, pharmaceutiques, hospitaliers et de fourniture de médicaments ;
- services de fourniture d'énergies (électricité, gaz, hydrocarbures et dérivés) ;
- services d'approvisionnement en eau et assainissement ;
- unités spécialisées dans la distribution de produits reconnus de première nécessité ;
- services de sécurité aérienne ;
- services de transport maritime, terrestre et assimilé ;
- services de transport en commun ;
- services de travaux portuaires ;
- services des mines et carrières ;

- services de sécurité et de maintien de l'ordre public ;
- services des postes et télécommunications ;
- services de l'information ;
- unités d'abattoirs publics et privés ;
- entreprises de pompes funèbres ;
- établissements scolaires à internat ;
- centres des œuvres universitaires.

Article 4 : En cas de grève, les responsables des établissements visés aux articles 2 et 3 ci-dessus, sont tenus soit de leur propre initiative soit à la demande de l'autorité administrative compétente, de dresser et de communiquer dans l'immédiat la liste exhaustive de tous les emplois dont les travailleurs peuvent être réquisitionnés.

Les emplois ainsi recensés devront concerner les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires.

CHAPITRE II : CONDITIONS ET MODALITES DE REQUISITION

Article 5 : En application de l'article 385 du Code du travail, les conditions et les modalités de réquisition sont réglementées par les dispositions suivantes du présent chapitre.

Article 6 : En cas de grève, les travailleurs requis sont tenus d'assurer les services nécessaires à la sécurité et à l'entretien des équipements et des installations.

L'autorité compétente constitue les équipes de sécurité dont la liste est communiquée au ministre en charge du travail.

Article 7 : Les directeurs des établissements publics et parapublics procèdent de même en ce qui concerne les agents relevant de leur autorité.

Article 8 : Les réquisitions peuvent être faites également par les employeurs ou leurs représentants dans leurs établissements respectifs pour maintenir en poste les travailleurs occupant les emplois définis à l'article 384 du Code du travail.

Article 9 : Les réquisitions sont individuelles et prononcées par les autorités compétentes.

Article 10 : La notification de l'ordre de réquisition se fait à personne, à domicile, au lieu de travail ou par toute voie appropriée. Les motifs de la décision de réquisition doivent être précisés aux travailleurs et agents concernés.

Article 11 : Tout refus de déférer à un ordre de réquisition régulièrement établi est sanctionné par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 13 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009.....

Dr Jérôme BOUGOUMA
Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1 -Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O

MINISTERE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE

MINISTERE DE LA JEUNESSE
ET DE L'EMPLOI

BURKINA FASO
Unité- Progrès- Justice

Arrêté conjoint N°2009...../MTSS/MJE/SG/DGT
relatif au contrat d'apprentissage

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

LE MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI

- Vu la Constitution ;
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- Vu le décret n°2006-247/PRES/PM/MJE du 13 juin 2006, portant organisation du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi ;
- Vu la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;
- Vu le décret n°97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;

ARRETENT

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application des articles 14 et 15 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les conditions de fond et de forme du contrat d'apprentissage, les effets de ce contrat ainsi que les causes et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution.

Il détermine également les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis, la rémunération de l'apprenti ainsi que les conditions de sa participation à l'examen final.

CHAPITRE I : CONDITIONS DE FOND ET DE FORME

Article 2 : Aux termes des dispositions du Code du travail, le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique à une autre personne appelée apprenti, et par lequel celui-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

Article 3 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est pas lui-même majeur.

Article 4 : Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans un atelier, des apprentis mineurs.

Article 5 : Ne peuvent recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés, pour tout délit contre les mœurs ou pour tout autre délit, à une peine d'au moins trois (3) mois de prison ferme.

Article 6 : Nul ne peut être placé en apprentissage, s'il n'a pas l'âge de seize (16) ans révolus.

Article 7 : La durée du contrat d'apprentissage est fixée en tenant compte des usages de la profession, des conventions collectives ou des règlements s'y rapportant.

Elle ne peut toutefois être supérieure à trois (3) ans.

L'apprenti est tenu de compléter à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence de plus de quinze (15) jours.

Article 8 : Le contrat d'apprentissage peut être constaté par acte sous signature privée. Il est rédigé en quatre originaux et soumis par le maître au visa de l'Inspecteur du travail ou de son suppléant légal. Il est obligatoirement annexé des pièces suivantes :

- un certificat médical attestant que l'apprenti est physiquement apte à satisfaire aux obligations relatives à la nature et au lieu de travail stipulés au contrat ;
- une copie d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu pour le maître et pour l'apprenti ;
- un extrait du casier judiciaire pour le maître.

Article 9 : Le contrat d'apprentissage est signé par le maître, par les parents ou le tuteur de l'apprenti ou leur représentant si l'apprenti est mineur.

Il est signé par l'apprenti s'il est majeur.

Si le maître, l'apprenti, les parents ou le tuteur ou le représentant sont dans l'impossibilité de signer, ils apposeront leurs empreintes digitales.

Article 10 : L'autorité compétente vise le contrat après avoir procédé aux vérifications et formalités qui lui incombent en application des articles 13 et suivants du Code du travail.

En cas de refus de visa, il est fait retour du contrat au maître avec indication des motifs du rejet.

Article 11 : Le contrat d'apprentissage visé, est transmis à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) pour enregistrement à l'issue duquel, un exemplaire est conservé

par l'agence pour être versé au dossier de l'apprenti et un autre exemplaire est envoyé à l'inspection du travail du ressort.

Article 12 : L'Agence Nationale Pour l'Emploi remet une carte d'apprentissage à l'apprenti.

Article 13 : Les deux (02) premiers mois sont considérés comme période d'essai pendant laquelle, le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties sans donner lieu au paiement d'une indemnité, sous réserve des dispositions spéciales prévues au contrat concernant l'essai.

Article 14 : Lorsque le maître est dans l'obligation de tenir le « *registre d'employeur* » prévu par le Code du travail, il y fait mention du contrat d'apprentissage.

CHAPITRE II : EFFETS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 15 : Le maître doit observer toutes les prescriptions légales et réglementaires relatives au travail des jeunes et des enfants si l'apprenti est, par son âge, considéré comme tel.

Toutes les fois où, dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours professionnels sont organisés pour les apprentis dans l'art, le métier et la profession prévus au contrat, le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre. Il contrôlera son assiduité à ces cours.

Article 16 : Le maître ne doit pas avoir un nombre d'apprentis supérieur à la moitié de l'effectif de ses salariés dans la profession ou le métier objet de l'apprentissage.

Article 17 : Lorsque l'importance des frais exposés par le maître le justifie, il peut être prévu au contrat que l'apprenti s'engage, après achèvement de l'apprentissage, à exécuter son activité professionnelle pour le compte de son ancien maître pendant une période qui ne pourrait excéder deux (2) années.

En cas de non respect de cette disposition, l'apprenti sera tenu de verser à titre de sanction une somme qui sera fixée en considération des frais exposés par le maître durant l'apprentissage.

Article 18 : Les avantages éventuellement attachés à la qualité d'apprenti, telle que l'attribution d'allocation familiale pour les enfants en apprentissage considérés

comme étant à la charge de leur parent ou tuteur, sont subordonnés à la production du contrat établi en bonne et due forme.

CHAPITRE III : CONDITIONS DE REMUNERATION DE L'APPRENTI

Article 19 : L'apprenti est rémunéré dans la mesure de sa contribution à la production dans l'entreprise.

Toutes les obligations et garanties prévues par le Code du travail en matière de salaire s'attache à la rémunération de l'apprenti.

Le contrat doit prévoir dans ce cas la catégorie professionnelle et le salaire qui seront garantis à l'intéressé.

Dans tous les cas, cette rémunération ne saurait être inférieure au taux du S.M.I.G en vigueur.

CHAPITRE IV : CONDITIONS DE PARTICIPATION A L'EXAMEN FINAL

Article 20 : Le maître doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat.

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

Article 21 : L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé doit subir devant une commission professionnelle dite « commission de fin d'apprentissage » un examen professionnel, de fin d'apprentissage.

Cette commission est composée comme suit :

- un représentant de l'ANPE qui est le Président ;
- un représentant de l'inspection du travail du ressort qui est le Vice-président ;
- deux employeurs et deux travailleurs relevant de la profession concernée, désignés par l'ANPE qui sont les membres.

Il peut être fait appel à des techniciens qualifiés à la demande de la commission.

Article 22 : L'organisation et les frais afférents à l'examen professionnel sont à la charge de l'ANPE.

Article 23 : Le maître adresse à l'Inspection du travail du ressort et à l'Agence Nationale Pour l'Emploi un exemplaire du certificat d'aptitude professionnelle prévu à l'article 15 du Code du travail.

CHAPITRE V : CAUSES ET CONSEQUENCES DE LA RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 24 : Le contrat d'apprentissage peut prendre fin de plein droit dans les cas suivants :

- le décès du maître ou de l'apprenti ;
- la condamnation du maître dans les conditions prévues à l'article 28 du présent arrêté ;
- l'appel du maître ou de l'apprenti sous les drapeaux ;
- la faillite ou la cessation d'activité de l'entreprise ;
- le divorce du maître, ou le décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de sa famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat pour les filles mineures apprenties.

Article 25 : Le contrat d'apprentissage peut être résolu à la demande des parties ou de l'une d'elles dans les cas suivants :

- le manquement aux stipulations du contrat par l'une des parties ;
- l'infraction grave ou habituelle aux prescriptions légales et réglementaires concernant les conditions des apprentis ;
- l'inconduite caractérisée de l'apprenti ;
- le changement de résidence du maître hors de l'unité administrative où il habitait lors de la conclusion du contrat. La demande de résolution du

contrat n'étant recevable qu'au cours des trois (3) mois suivants ledit changement de résidence ;

- la condamnation du maître ou de l'apprenti à un emprisonnement de plus d'un (1) mois ;
- l'apprenti qui devient chef de famille par suite du décès de son père.

Article 26 : Toute rupture unilatérale du contrat donne lieu au paiement d'une indemnité dont le montant doit être prévu au contrat ou laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

CHAPITRE VI : MESURES DE CONTROLE

Article 27 : L'Inspecteur du travail du ressort est chargé du contrôle des conditions et de l'exécution du contrat d'apprentissage. Il s'assure du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail, au salaire, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, au congé, à l'hygiène et à la sécurité, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) contrôle la formation des apprentis. Elle peut, lorsque la formation professionnelle donnée par un chef d'établissement est manifestement insuffisante ou en cas d'abus dont l'apprenti est victime, limiter le nombre d'apprentis dans l'établissement ou même suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement d'en former.

Appel des décisions prises suite à ces contrôles peut être formé par le maître devant le Ministre en charge du travail ou le Ministre en charge de l'emploi.

Article 28 : Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui a sciemment engagé, tenté d'engager, ou conservé à son service un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage est puni des peines prévues à l'article 422, al.3 du Code du travail.

Article 29 : Les auteurs d'infractions au présent arrêté sont punis conformément aux dispositions de l'article 421, al.1 du Code du travail.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Article 30 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 958 FPT/DGTLS du 07 octobre 1976 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 31 : Les Secrétaires Généraux des ministères en charge du travail et en charge de l'emploi sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le

Le Ministre de la Jeunesse
de et de l'Emploi

Le Ministre du Travail et
la Sécurité Sociale

Pr. Justin KOUTABA
BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Dr Jérôme

Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1- Original
- 4 - MTSS
- 4 - MJE
- 1 - Tous ministères
- 24- Membres de la CCT
- 5 - Patronat
- 7 – Centrales syndicales
- 1 - J.O

MINISTERE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE

* * * * *

MINISTERE DE LA JEUNESSE
ET DE L'EMPLOI

BURKINA FASO
Unité- Progrès- Justice

**Arrêté conjoint N°2009.../MTSS/MJE/SG/DGT
relatif au contrat de stage**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

LE MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu le décret n°2006-247/PRES/PM/MJE du 13 juin 2006, portant organisation du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi ;**
- Vu la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**

Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;

Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;

ARRETENT

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application des articles 10 à 12 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les conditions de fonds et de formes ainsi que les obligations des parties au contrat de stage.

CHAPITRE I : CONDITIONS DE FONDS ET FORMES

Article 2 : Aux termes des dispositions du Code du travail, le contrat de stage est une convention par laquelle un maître de stage s'engage à donner ou à faire donner à une personne appelée stagiaire, une formation professionnelle pratique en vue de lui faire acquérir une expérience et des aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à un emploi et son insertion dans le milieu professionnel.

CHAPITRE II : CONDITIONS DE FORMES

Article 3 : Le contrat de stage est conclu impérativement avant l'entrée du stagiaire dans l'établissement. Il est constaté par écrit, dans la langue officielle sous peine de nullité. Il est signé par les deux parties.

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

La lettre d'acceptation de l'employeur vaut contrat de stage. Copie de ladite lettre est adressée à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (A.N.P.E) et à l'inspection du travail du ressort.

Article 4 : Le contrat de stage est négocié par :

- le candidat au stage ;

- le chef d'établissement de formation ;
- l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).

Article 5 : La durée du contrat de stage est de trois (3) mois maximum à partir de la date d'acceptation dudit stage. Elle peut être renouvelée une fois.

Article 6 : Les conditions de capacité juridique et de bonne moralité exigées dans le contrat d'apprentissage s'appliquent au contrat de stage.

CHAPITRE III : OBLIGATIONS DES PARTIES

Article 7 : Durant le stage, le stagiaire est soumis à la discipline de l'établissement ou du service, notamment au respect du règlement intérieur, de la hiérarchie, et des horaires de travail et, s'il y a lieu, à la visite médicale d'entreprise.

Il est tenu au respect du secret professionnel et de fabrication et d'une manière générale à la discrétion dans l'établissement.

Il s'engage à suivre assidûment le programme de stage.

En fin de stage, il est tenu de déposer un rapport de stage ou un mémoire de stage si cela est exigé.

Article 8 : Le chef d'établissement est tenu d'assurer ou de faire assurer au stagiaire une formation pratique adéquate en rapport avec les exigences de la profession, objet du stage.

Article 9 : Il est tenu d'établir ou de faire établir un programme de stage et de désigner un maître de stage chargé d'encadrer le stagiaire.

Article 10 : Le chef d'établissement délivre au stagiaire en fin de stage une attestation de stage et à l'établissement de formation ses observations sur le déroulement du stage.

Article 11 : La rémunération du stagiaire est laissée à l'appréciation du chef d'établissement.

Article 12 : Le contrat de stage peut prendre fin avant terme, d'accord parties ou à l'initiative d'une des parties pour un motif valable.

Article 13 : En cas de rupture du stage, l'établissement de formation ou la personne assurant la tutelle du stagiaire sera tenu informé dans les quarante huit (8) heures. Il en sera de même en cas d'accident survenu au stagiaire.

CHAPITRE IV : REGIME D'ASSURANCE DU STAGIAIRE

Article 14 : Le stagiaire continue de bénéficier du régime d'assurance de son établissement de formation en matière d'accident durant sa période de stage.

Lorsque le stagiaire est pris en charge par l'Agence Nationale Pour l'Emploi, les frais d'assurance sont à la charge de cet organisme.

Toutefois, lorsque l'établissement d'accueil du stagiaire prévoit une rémunération en sa faveur, celui-ci peut se voir accorder le bénéfice d'une assurance accident du travail.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 15 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires et prend effet à compter de sa date de signature.

Article 16 : Les Secrétaires Généraux des ministères en charge du travail et en charge de l'emploi sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le

Le Ministre du Travail et de
la Sécurité Sociale

Le Ministre de la Jeunesse
et de l'Emploi

Dr Jérôme BOUGOUMA
*Officier de l'Ordre National
National*

Pr. Justin KOUTABA
Officier de l'Ordre

Ampliatiions :

- 1-Original
- 4 -MTSS
- 4 -MJE
- 1 -Tous ministères
- 24- Membres de la CCT
- 5 -Patronat
- 7 –Centrales syndicales
- 1 -J.O

MINISTERE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE

MINISTERE DE LA JEUNESSE
ET DE L'EMPLOI

BURKINA FASO

Unité- Progrès -Justice

**Arrêté conjoint N°2009...../MTSS/MJE/SG/DGT
portant dérogation aux dispositions relatives à l'interdiction de
mettre à la charge des demandeurs d'emploi les honoraires et
autres frais afférents à leur recrutement**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

LE MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu le décret n°2006-247/PRES/PM/MJE du 13 juin 2006, portant organisation du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi ;**
- Vu la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**

Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;

Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007;

ARRETENT

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 27, alinéa 2 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, porte dérogation aux dispositions relatives à l'interdiction de mettre à la charge des demandeurs d'emploi, les honoraires et autres frais afférents à leur recrutement.

Article 2 : Les bureaux ou offices privés de placement et les entreprises de travail temporaire ne doivent pas mettre à la charge des demandeurs d'emploi de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires, ni autres frais.

Article 3 : Par dérogation aux dispositions de l'article précédent, les bureaux ou offices privés de placement et les entreprises de travail temporaire agréés pourront avoir l'autorisation de mettre certains frais à la charge de catégories de travailleurs ci-après :

- les non nationaux à la recherche d'un emploi au Burkina ou à l'extérieur ;
- les nationaux à la recherche d'un emploi à l'extérieur du territoire national ;
- les travailleurs retraités à la recherche d'un emploi.

Ces catégories de travailleurs peuvent également prendre en charge, des services spécifiquement identifiés notamment ceux figurant à l'article 6 ci-après.

Article 4 : L'autorisation prévue à l'article 3 ci-dessus est donnée par le Ministre en charge du travail.

Article 5 : Les travailleurs visés à l'article 3 ci-dessus, peuvent être invités à participer en totalité ou en partie, de manière directe ou indirecte aux frais d'honoraires et aux frais de recrutement ci-après :

- frais de dossier ;

- frais de communication et divers ;
- frais de transport ou de voyage éventuellement.

Article 6 : Peuvent notamment être considérés comme services spécifiquement identifiés :

- l'information et le service conseil ;
- la négociation pour de bonnes conditions de travail et de rémunération ;
- les formalités pour l'obtention des documents de voyage ;
- les démarches pour l'accomplissement des formalités administratives et de visa de séjour.

Article 7 : Les bureaux ou offices privés de placement et les entreprises de travail temporaire agréés sont soumis au contrôle de l'inspection du travail et des services chargés de l'emploi.

En outre, ils sont tenus semestriellement de faire un rapport de leurs activités de recrutement et de placement des catégories de travailleurs visés à l'article 3 du présent arrêté.

Ces rapports sont communiqués à l'inspection du travail du ressort et au service de l'emploi.

Article 8 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires et prend effet à compter de sa date de signature.

Article 9 : Les Secrétaires Généraux des ministères en charge du travail et en charge de l'emploi sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le.....

Le Ministre de la Jeunesse
et de l'Emploi

Le Ministre du Travail et de
la Sécurité Sociale

Pr. Justin KOUTABA
Officier de l'Ordre National

Dr Jérôme BOUGOUMA
Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1-Original
- 4 -MTSS
- 4 -MJE
- 1 -Tous ministères
- 24- Membres de la CCT
- 5 -Patronat
- 7 –Centrales syndicales
- 1 -J.O

MINISTERE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE

BURKINA FASO
Unité-Progrès-Justice

**Arrêté N°2009-020 /MTSS/SG/DGT/DER
fixant la durée légale du travail dans les
exploitations agricoles.**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 137 de la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, fixe la durée légale hebdomadaire du travail, selon les saisons, dans les exploitations agricoles.

Article 2 : Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux travailleurs des exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient.

Elles sont également applicables :

- aux exploitations de bois, aux travaux d'abattage, d'ébranchage, de transport, de coupe, de débit, de façonnage, de sciage, d'écorçage et de carbonisation ;
- aux exploitations d'élevage intensif industriel de toute nature ;
- aux coopératives agricoles de culture ou de stockage en commun ou de monoculture à l'exclusion des autres coopératives qui sont soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article 137 du code du travail ;
- aux entreprises d'entretien et de mise en état des jardins employant des travailleurs agricoles.

Article 3 : Sont exclus des dispositions du présent arrêté :

- les établissements traitant et transformant les produits agricoles ;
- les laboratoires annexés à une exploitation agricole ou d'élevage ;
- les ateliers annexés à une exploitation agricole mais qui ne fonctionnent pas exclusivement pour la préparation et l'entretien du matériel nécessaire à l'exploitation agricole.

Article 4 : Dans les exploitations ou parties d'exploitations visées à l'article 2 du présent arrêté, la durée normale du temps de travail des travailleurs agricoles est fixée à 2400 heures par an.

Article 5 : Dans la limite des 2400 heures par an, la moyenne horaire journalière du travail est fixée ainsi qu'il suit :

1) Exploitations agricoles (culture vivrière) :

- sept (7) heures par jour durant les mois de novembre, décembre, janvier, février, mars et avril ;
- neuf (9) heures par jour durant les mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre.

2) Exploitations de sisaleraies:

- Dix (10) heures par jour du 1^{er} décembre au 30 avril ;
- sept (7) heures par jour du 1^{er} mai au 30 novembre.

3) Exploitations d'élevage intensif, industriel, cultures maraîchères, horticulture:

- huit (8) heures par jour pendant toute l'année.

Le temps du travail commence et finit au lieu d'exploitation.

Article 6 : L'organisation du travail par relais ou par équipes volantes est interdite. Toutefois, elle peut être autorisée par l'inspection du travail du ressort après consultation des organisations patronales et de travailleurs dans les exploitations où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe est continu, sauf interruption pour les repas.

Article 7 : Sous réserve des dispositions de l'article 10 ci-dessous, l'organisation du travail adoptée ne doit pas porter à plus de onze (11) heures la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de douze (12) heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

Article 8 : Dans les exploitations occupant du personnel pendant les mortes-saisons et les périodes où leurs activités sont ralenties, la récupération des heures de travail perdues peut être autorisée par l'Inspecteur du Travail du ressort jusqu'à concurrence de cent (100) heures par an.

L'augmentation exceptionnelle de la durée du travail à titre de récupération prévue à l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure par jour la durée du travail ou de présence du personnel.

Le chef d'exploitation qui veut faire usage de la faculté de récupération prévue ci-dessus, doit dans la demande d'autorisation adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, indiquer la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail. La demande doit également préciser le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire, ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'applique cette modification.

Article 9 : En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus aux matériels et équipements, interruption de force motrice, sinistres, intempéries) une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée dans les conditions ci-après :

- pour une interruption d'une journée au plus, la récupération s'effectue dans un délai maximum de quinze (15) jours à dater du jour de la reprise du travail ;
- pour une interruption d'une semaine au plus, la récupération s'effectue dans un délai maximum de cinquante (50) jours à dater du jour de la reprise du travail ;
- pour une interruption excédant une semaine, la récupération ne peut s'effectuer au-delà de la limite indiquée à l'alinéa précédent que sur autorisation écrite de l'Inspecteur du Travail du ressort donnée après consultation des organisations patronales et de travailleurs intéressés.

Dans tous les cas, l'Inspecteur du Travail est immédiatement avisé de la récupération envisagée.

Article 10 : Le total des heures dans les périodes de travail ne doit pas excéder la limite fixée par l'article 5 ou les limites fixées par les articles 8 et 9 relatives aux récupérations.

Des heures différentes de travail et de repos ainsi que des autorisations d'organisation du travail par relais ou par équipes volantes peuvent être prévues pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les modalités de dérogations prévues à l'article 11 ci-après.

Article 11 : Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant sa mise en exécution, à une rectification de l'horaire précédemment en vigueur.

Le nouvel horaire, daté et signé par le chef d'exploitation ou par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet, est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail où sont occupés les travailleurs auxquels il s'applique.

L'employeur est tenu d'informer au préalable l'Inspecteur du Travail du ressort, des modifications à porter sur l'horaire du travail.

Article 12 : En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau et affichée dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition du service de l'inspection du travail du ressort.

Article 13 : La durée du travail effectif journalier peut, pour les emplois ci-après désignés, être prolongée au-delà des limites fixées aux articles 4, 5, 6 et 7 du présent arrêté :

- pour les charretiers, bouviers, conducteurs de tracteurs et d'animaux de trait, le temps de travail est prolongé d'une heure par jour, soit 300 heures par an, pour les travaux effectués avant le départ et après le retour à l'exploitation ;
- pour les gardiens logés dans l'exploitation dont ils ont la surveillance, le temps de travail est continu et équivaut à 2400 heures de travail effectif, sous réserve de l'octroi d'un congé compensateur annuel payé de deux semaines en sus du congé légal ;

- pour les chefs d'équipe ou les spécialistes dont la présence est indispensable afin de coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent, le temps de travail est prolongé d'une demi-heure maximum ;
- pour le personnel de maîtrise supervisant les travaux exécutés à l'exploitation le temps de travail est prolongé d'une heure au maximum ;
- pour les conducteurs d'automobiles, magasiniers, pointeurs de personnel, le temps de travail est prolongé d'une heure au maximum ;
- pour les préposés au service médical et autres institutions à caractère social créées en faveur des travailleurs de l'exploitation et de leurs familles, le temps de travail est prolongé d'une heure au maximum ;
- pour le personnel occupé exclusivement au service incendie, le temps de travail est prolongé de quatre heures au maximum sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder cinquante six (56) heures équivalant à quarante (40) heures de travail effectif.

Les dérogations énumérées au présent article sont applicables exclusivement aux hommes adultes à l'exception de celles visées au point 6 qui sont applicables aux personnes adultes des deux sexes.

Article 14 : La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées aux articles 4, 5, 6 et 7 du présent arrêté dans les conditions suivantes :

- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des dégâts causés aux matériels, aux installations, aux bâtiments de l'exploitation. Ces heures sont payées au tarif normal ;
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour éviter la perte inéluctable des récoltes ou des denrées périssables. Ces heures sont payées au tarif normal ;
- travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît de travail ; soixante quinze (75) heures par an sans que la durée du travail

effectif puisse être prolongée de plus d'une heure par jour. Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires et majorées comme telles.

Article 15 : Le bénéfice des dérogations prévues aux articles 12 et 13, est acquis de plein droit au chef d'exploitation sous réserve des formalités prévues à l'article 11 du présent arrêté.

Article 16 : Le chef d'exploitation doit tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrits les jours où il a été fait usage des dérogations accordées, avec indication de la durée de ces dérogations.

Ce tableau est affiché dans l'exploitation dans les conditions déterminées à l'article 11 du présent arrêté au sujet de l'horaire et il reste apposé jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.

Article 17: Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article 401 du Code du travail.

Article 18 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 959 FPT/DGTLS du 07 octobre 1976 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 19 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1- Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O

**Arrêté N°2009- 014 /MTSS/SG/DGT/DER
relatif au régime et aux modalités de jouissance
de congé**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 164 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine le régime des congés payés ainsi que les modalités de leur jouissance.

Article 2 : Tous les travailleurs doivent bénéficier chaque année, de congé payé dans les conditions fixées par le Code du travail.

Article 3 : L'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour de congé, à l'occasion de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

Article 4 : Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt quatre jours de travail.

Article 5 : Conformément aux dispositions de l'article 165 au Code du travail, le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif d'un an.

Toutefois, les conventions collectives ou le contrat individuel octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée aux articles 157 et 158 du Code du travail, peuvent prévoir une durée plus longue de service ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans.

Dans ce cas, un congé minimum de six jours calendaires déductible doit être accordé chaque année.

Article 6 : Pour les établissements qui accordent un congé annuel payé après onze mois de travail, le douzième mois est considéré comme mois travaillé et entre dans l'appréciation des droits au congé du travailleur.

Article 7 : Les périodes assimilées à un temps de travail en application des dispositions du Code du travail doivent être considérées comme ayant donné lieu à

rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

Article 8 : Conformément aux dispositions de l'article 156 du Code du travail, le travailleur acquiert droit au congé à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service.

En outre des majorations de congé sont prévues au titre de l'ancienneté ou au titre des charges de famille.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

Article 9 : Lorsque le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Article 10 : Le calendrier des départs en congé est fixé par l'employeur si possible, en accord avec les travailleurs.

Article 11 : La jouissance du congé acquis par un travailleur peut être retardée dans la mesure où l'exige la bonne marche de l'établissement. Ce retard, sauf accord de l'intéressé ne peut dépasser trois (3) mois.

En aucun cas, la durée totale de service sans jouissance du congé ne peut excéder vingt quatre (24) mois.

Article 12 : Des conventions collectives peuvent disposer que les congés doivent être pris aux cours d'une période déterminée de l'année et fixer à l'intérieur de cette période l'ordre des départs.

Article 13 : Les conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues par le code du travail, prévoir le report de la jouissance du congé acquis avec l'agrément du travailleur dont les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis ultérieurement pour le temps de service accompli aux cours de la période de report.

Article 14 : Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ; cependant une fraction doit être au moins de quinze (15) jours continus.

Article 15 : Conformément aux dispositions de l'article 170 du Code du travail, l'employeur doit verser au travailleur, avant son départ en congé et pour toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale à la moyenne des salaires et des divers éléments de rémunération dont le travailleur bénéficiait aux cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé de la période ouvrant droit au congé.

Article 16 : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, l'allocation de congé se calcule comme suit :

- détermination du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédant le départ en congé ;
- division de ce salaire mensuel moyen par trente (30) pour obtenir le salaire moyen journalier ;
- multiplication du salaire moyen journalier par le nombre de jours calendaires de congé dont bénéficie le travailleur.

Article 17 : Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'ancienneté ou au titre des charges de famille ou pour toute autre raison, donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au salaire moyen journalier multiplié par le nombre de jours supplémentaires de congé.

Article 18 : Les conventions collectives ou, à défaut, les arrêtés du ministre en charge du travail pris après avis de la commission consultative du travail, fixent la valeur minimum des prestations en nature, dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé et dont il doit être tenu compte pour le calcul de l'allocation.

Article 19 : En cas de rupture du contrat du travailleur pour quelque cause que ce soit au cours de la période définie à l'article 3 ci-dessus, une indemnité dite indemnité compensatrice de congé payé doit être accordée à la place du congé. Cette indemnité est calculée au prorata temporis sur la base des droits acquis d'après l'article 156 du code du travail ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat individuel.

Article 20 : 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. Cette allocation

de congé payé est calculée sur la base de 1/12ème de la rémunération journalière acquise.

Article 21 : Le congé annuel payé doit être effectivement pris par le travailleur. Toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est interdite à l'exception des cas prévus aux articles 166 et 167 du Code du travail.

Article 22 : Tout employeur est tenu de consigner sur le registre dit registre de l'employeur, les informations relatives aux congés de chacun de ses travailleurs mentionnant :

- la période ayant ouvert droit au congé ;
- la durée du congé ;
- l'allocation de congé versée ;
- la date de départ en congé ;
- la date de reprise du service.

Article 23 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article 421 du Code du travail.

Article 24 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 94-11 ETSS/SG/DT du 03 juin 1994 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 25 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1- Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 –JO.

MINISTRE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE

BURKINA FASO
Unité - Progrès - Justice

MINISTRE DE L'ACTION SOCIALE
ET DE LA SOLIDARITE NATIONALE

Arrêté conjoint n°2009...../MTSS
/MASSN/SG/DGT portant attributions, organisation,
fonctionnement et moyens d'action du service social

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

LE MINISTRE DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SOLIDARITE NATIONALE

- Vu la Constitution ;
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale;
- Vu le décret n°2007-057/PRES/PM/MASSN du 06 février 2007, portant organisation du Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale;
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;

Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;

ARRETENT

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 274 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine les attributions, l'organisation, le fonctionnement et les moyens d'action du service social.

Article 2 : Les établissements assujettis au Code du travail qui occupent habituellement plus de deux cents (200) travailleurs sont tenus d'avoir un service social.

CHAPITRE I : ATTRIBUTIONS

Article 3 : Le service social est chargé :

- de veiller au bien-être du travailleur et faciliter son adaptation à son travail ;
- d'étudier plus particulièrement les problèmes posés par l'emploi des femmes, des enfants et des personnes handicapées dans l'établissement ;
- de promouvoir et coordonner les réalisations sociales au sein de l'établissement ;
- de contribuer à toute action pouvant concourir à l'amélioration des conditions de travail, au bien être des travailleurs et au fonctionnement des œuvres sociales de l'établissement ;
- d'analyser et prévenir les risques sociaux ;
- de contribuer à l'instauration et au maintien d'un bon climat social dans l'établissement ;
- d'assurer toute tâche d'ordre social sur le lieu du travail ;
- de développer les activités sportives et socio culturelles dans l'établissement.

CHAPITRE II : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Article 4 : L'organisation du service social est de la prérogative du chef d'établissement.

Article 5 : Le service social agit sur les lieux de travail.

Il intervient éventuellement en dehors des lieux de travail pour seconder l'action des services sociaux publics en cas de nécessité.

Article 6 : Afin d'assurer les missions définies à l'article 3 du présent arrêté dans les conditions optimales, le service social doit :

- collaborer étroitement avec le service médical de l'établissement ;
- rechercher, en concertation avec le comité de sécurité et santé au travail et en accord avec le chef d'établissement, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au bien-être des travailleurs et au fonctionnement des œuvres sociales ;
- se tenir en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance, de placement, les diverses institutions sociales et les services sociaux de la sécurité sociale et de la santé publique, en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que confère la législation sociale et de les orienter, le cas échéant, vers les organismes compétents.

Article 7 : Le responsable du service social doit être titulaire d'un diplôme spécial délivré par le ministère chargé de l'action sociale ou d'un diplôme équivalent.

CHAPITRE III : MOYENS D' ACTIONS

Article 8 : Le responsable du service social a accès à tous les ateliers, services et établissements de l'entreprise, dans lesquels il effectue des visites régulières et peut organiser en tant que de besoin des surveillances sur ces lieux.

Article 9 : Le responsable du service social a toute liberté d'action dans ses modes d'intervention et d'appréciation des situations.

Article 10 : Au titre des interventions individuelles, il peut :

- recevoir tout travailleur de l'établissement à sa demande, à la demande de son entourage ou à la demande du chef d'établissement ou de son représentant ;
- effectuer des visites au domicile du travailleur.

Il instruit, dans le respect de la confidentialité, les demandes d'aide et de prêt.

Article 11 : Au titre des actions collectives, le responsable du service social peut, à partir de sa connaissance du terrain et des besoins émergents et en accord avec le responsable des ressources humaines de l'établissement, mettre en place les actions ci-après :

- sessions d'informations sur les crédits et les assurances, de préparation à la retraite et de lutte contre l'isolement ;
- actions en faveur du logement, de la garde des enfants et l'accompagnement social des changements professionnels et familiaux notamment.

Il peut développer des actions de partenariat avec les différents acteurs institutionnels suivants : médecins du travail, syndicats, associations du personnel.

Article 12 : Afin de permettre au service social de remplir efficacement ses missions, l'employeur veillera à ce que l'ensemble des services de l'établissement favorise son action, notamment :

- en lui communiquant toutes les informations susceptibles d'avoir des répercussions sur la vie du travailleur afin qu'il puisse entreprendre une action préventive ;
- en lui donnant accès aux informations nécessaires au traitement de la situation des travailleurs concernés ;
- en développant des procédures lui permettant d'avoir connaissance des changements dans la situation des travailleurs tels que les absences pour maladie, les mutations susceptibles d'avoir des conséquences sociales et ou financières.

Article 13 : Pour l'accomplissement de ses missions, le service social dispose également d'un capital d'informations recueillies lors des entretiens avec les travailleurs au cours de ses visites dans les services et plus généralement par son action transversale et ses contacts avec le terrain.

Article 14 : Afin de garantir un service social efficient, le chef d'établissement est tenu de mettre à sa disposition :

- un bureau librement accessible, garantissant la confidentialité des entretiens, situé en milieu de travail ;
- un moyen de déplacement pour les interventions en dehors de l'établissement ;
- des moyens de communication permettant de joindre et d'être joint rapidement ;
- une documentation technique avec des abonnements à des publications spécifiques.

Article 15 : Le financement des activités du service social est à la charge de l'employeur.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 16 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires et prend effet à compter de sa date de signature.

Article 17 : Les Secrétaires Généraux des ministères en charge du travail et en charge de l'action sociale sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le.....

Le Ministre du Travail
et de la Sécurité Sociale

Le Ministre de l'Action Sociale
et de la Solidarité Nationale

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Pascaline TAMINI

Ampliations

- 1- Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O

**Arrêté N°2009 -017 /MTSS/SG/DGT/DER
fixant les modalités d'application des dispositions
relatives au tâcheronnat**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008, portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 84 de la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, fixe les modalités d'application des dispositions relatives au tâcheronnat.

Article 2 : Le tâcheron est une personne physique ou morale qui recrute une main-d'œuvre chargée d'exécuter un travail ou de fournir un service moyennant le paiement d'une somme forfaitaire dans le cadre de l'exécution d'un contrat écrit dénommé contrat de tâcheronnat conclu avec un entrepreneur.

Article 3 : L'entrepreneur est un professionnel du métier qui exécute ou fait exécuter par un sous entrepreneur des travaux par métiers ou par corps de métiers.

L'entrepreneur est un maître d'œuvre qui a conclu le marché principal avec un maître d'ouvrage. L'entrepreneur est le propriétaire des ateliers, magasins ou chantiers.

Article 4 : Le contrat de tâcheronnat est un contrat écrit par lequel un entrepreneur s'attache les services d'un sous entrepreneur ou tâcheron pour l'exécution d'ouvrages donnés pour lesquels ils ont signé un contrat de sous-traitance.

Article 5 : Le contrat de tâcheronnat est déposé à l'initiative de l'entrepreneur à l'inspection du travail du ressort, au service chargé de la promotion de l'emploi et à l'institution chargée de la sécurité sociale.

Article 6 : L'entrepreneur doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a conclu un contrat de tâcheronnat.

Article 7 : Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs à concurrence du montant du contrat de tâcheronnat. Le travailleur lésé a dans ce cas une action directe contre l'entrepreneur.

Article 8 : Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, les barèmes de salaires appliqués, l'horaire de travail, par voie d'affiche apposée de façon apparente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Le tâcheron doit afficher dans les mêmes conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article, le programme du paiement des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux et communiquer périodiquement à l'entrepreneur l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

Il doit obligatoirement adresser à l'inspection du travail du ressort, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, une déclaration précisant ses noms, adresse et qualité, la situation de chacun des chantiers, magasins ou ateliers et une attestation de l'entrepreneur certifiant l'existence du contrat de tâcheronnat, accompagnée des affiches prévues au présent arrêté.

Article 9 : Après une mise en demeure de l'Inspecteur du Travail du ressort restée sans effet et sur rapport de celui-ci, le ministre en charge du travail peut interdire l'exercice de la profession à titre temporaire ou définitif à tout entrepreneur ou tout tâcheron qui n'applique pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

La décision du ministre est susceptible de recours devant les juridictions administratives.

Article 10 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 760 ITLS.HV du 11 décembre 1953, l'arrêté 335 ITLS.HV du 22 mai 1954 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 11 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1- Original
- 4- MTSS
- 1- Tous ministères
- 7- Centrales syndicales
- 5- Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1-J.O

**Arrêté N°2009-013 /MTSS/SG/DGT/DER
déterminant le système d'organisation
du travail posté**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution ;**
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;**
- Vu le décret n°2008-517PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;**
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels;**
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;**
- Vu la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008, portant Code du travail au Burkina Faso ;**
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;**
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail;**
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;**

ARRETE

Article 1 : Le présent arrêté, pris en application de l'article 141 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine le système d'organisation du travail posté.

CHAPITRE I : PRINCIPES GENERAUX D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 2 : En application des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application :

- la durée légale du travail est fixée à quarante heures par semaine ;
- la répartition des quarante heures se fait :
 - sur six jours avec un jour de repos hebdomadaire ;
 - sur cinq jours et demi ou sur cinq jours avec un repos hebdomadaire plus long.

Le repos hebdomadaire est pris en principe le dimanche.

Article 3 : L'organisation du travail qui est collective prévoit pour l'ensemble du personnel un horaire de travail uniforme avec des heures précises d'ouverture et de fermeture des lieux de travail.

Article 4 : Par dérogation aux dispositions des articles 2 et 3 ci-dessus, le travail peut être organisé en continu mais dans le respect de la durée légale hebdomadaire.

Le travailleur se trouve alors en situation de travail posté défini par les dispositions du chapitre II du présent arrêté.

CHAPITRE II : CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL POSTE

Article 5 : Aux termes des dispositions de l'article 141 du Code du travail, est considéré comme travail posté, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail d'une seule traite.

Article 6 : Le travail posté prévoit l'organisation du travail en équipes successives se remplaçant sur un même poste sans chevauchement.

On distingue :

- le travail posté en continu : il permet l'exécution du travail vingt quatre heures sur vingt quatre, sept jours sur sept ;
- le travail posté en semi continu : le travail s'exécute vingt quatre heures sur vingt quatre, six jours sur sept ; le septième jour étant marqué par une interruption collective du travail pour le repos hebdomadaire ;
- le travail posté en discontinu : le travail s'exécute seize heures sur vingt quatre, et six jours sur sept avec une interruption la nuit et une autre en fin de semaine.

CHAPITRE III : ORGANISATION DU TRAVAIL POSTE

Article 7 : Peuvent être autorisés à pratiquer le travail posté les établissements suivants :

- à titre permanent : ceux dont le système de production est à fonctionnement continu, notamment les établissements bénéficiant de la dérogation en matière de repos hebdomadaire le dimanche. A cet effet, une autorisation permanente du ministre chargé du travail est accordée aux établissements qui justifient que la continuité du service ou de la production est de la nature même de leurs activités ;
- à titre temporaire : ceux pouvant justifier de la nécessaire continuité de leurs activités économiques ou de l'existence de besoins d'utilité sociale. Il s'agit généralement des établissements pouvant être autorisés temporairement à pratiquer le travail de nuit.

Article 8 : L'autorisation de l'autorité compétente est donnée après consultation des délégués du personnel et du comité de sécurité et santé au travail.

Article 9 : La durée annuelle du travail dans le cas du travail posté est fixée à 1783 heures correspondant à 40 heures par semaine pour 269 jours ouvrables ou 44 semaines.

Article 10 : Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectuée au-delà de la durée fixée à 40 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente.

Article 11 : Dans le cas du travail posté en continu, l'employeur est tenu de mettre en place une équipe de suppléance ayant pour rôle de remplacer une équipe pendant les périodes de repos collectif telles que les fins de semaine, jours fériés ou congés annuels.

Article 12 : Il est interdit d'affecter un même travailleur dans deux équipes successives, sauf à titre exceptionnel, pour des raisons impérieuses de fonctionnement des services et ce, pour une durée limitée.

Article 13 : L'emploi des enfants de moins de seize ans à un travail posté est interdit.

Article 14 : A titre exceptionnel et pour une période de courte durée les enfants de plus de seize ans et les adolescents de dix-huit à vingt ans peuvent être employés en poste continu sur autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort, donnée après consultation des délégués du personnel et du comité de sécurité et santé au travail.

CHAPITRE IV : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

Article 15 : Le travailleur posté a droit :

- au repos hebdomadaire ;
- au repos des jours fériés ;
- aux heures supplémentaires majorées conformément aux textes en vigueur ;
- à un temps de pause après six heures de travail continu ;
- au congé annuel ;
- à la ration alimentaire ou à la prime de quart conformément aux textes en vigueur.

Article 16 : L'employeur est tenu de :

- consulter les délégués du personnel et le comité de sécurité et santé au travail avant toute modification d'horaire ou toute mise en place d'un système de travail posté ;
- soumettre le travailleur posté à une surveillance médicale régulière, au moins une fois par semestre ;
- assurer une alimentation équilibrée et des horaires de repas réguliers.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 17 : Un délai de douze (12) mois à compter de la date de publication du présent arrêté est donné aux établissements et services ayant mis en place le système du travail posté sans autorisation préalable pour régulariser leur situation.

Article 18 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté sont punis conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 19 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 20 : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 DEC 2009.

Dr Jérôme BOUGOUMA

Officier de l'Ordre National

Ampliations :

- 1- Original
- 4 -MTSS
- 1-Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 -J.O