

Décret n°2010-807/PRES/PM/MTSS
fixant les conditions de travail des gens de maison

LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES

- Vu la Constitution ;
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;
- Vu le décret n°2010-105/PRES/PM du 12 mars 2010, 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'avis de la Commission consultative du travail en sa session du 17 au 22 décembre 2007 ;
- Sur rapport du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale,
- Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 15 décembre 2010

DECRETE

Article 1: Les conditions de travail des gens de maison sont fixées par les dispositions du présent décret. L'annexe ci-joint fait partie intégrante du décret.

Article 2: Sont réputés gens de maison ou employés de maison, les travailleurs attachés au service du ménage ou occupés aux travaux de la maison par un ou plusieurs employeurs ne poursuivant pas au moyen de ces travaux des fins lucratives.

Article 3 : L'engagement d'un employé de maison doit toujours faire l'objet d'une lettre d'engagement stipulant l'emploi, le salaire et les accessoires de salaire convenus, la catégorie accordée et la durée du contrat de travail.

Une période d'essai d'un mois, renouvelable une seule fois et pour la même durée peut être stipulée. Durant cette période, l'engagement peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnités, par la volonté de l'une des parties.

Article 4: Afin de tenir compte du caractère intermittent du travail, la durée de présence en service est fixée à 60 heures par semaine correspondant à 40 heures de travail effectif.

Les particuliers employant des gens de maison peuvent, pour l'application du présent décret et dans la limite de six jours ouvrables, répartir inégalement la durée du travail dans la semaine.

La durée de présence fixée à l'alinéa 1 du présent article ne comprend pas les périodes de temps consacré au repas des travailleurs.

Article 5 : Les travailleurs nourris sur les lieux de travail ont droit à deux heures de repos par jour consacrées aux différents repas, en dehors des heures de service. Ces repas seront pris assis et sans obligation d'assurer le service.

Toutefois, la durée de présence doit être fixée de telle façon que chaque travailleur dispose, entre deux jours consécutifs de travail, d'un repos ininterrompu de neuf heures consécutives au minimum.

Les gens de maison logés sur les lieux de travail ont droit à un repos nocturne d'au moins neuf heures consécutives.

Article 6 : Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article précédent est considérée comme heure supplémentaire et donne lieu aux majorations de salaire suivantes :

- 15% de majoration pour chacune des huit premières heures effectuées ;
- 35% de majoration pour chaque heure effectuée à partir de la 9^{ème} heure ;
- 50% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit ;
- 60% de majoration pour chaque heure effectuée de jour les dimanches et jours fériés ;
- 120% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit les dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires peuvent être compensées par un repos équivalent joint au repos hebdomadaire ou au congé annuel à la demande du travailleur.

Article 7 : Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche ; cependant d'accord-parties, il peut être fixé un autre jour ou donné à raison de deux demi-journées dans la semaine dont une le dimanche.

Article 8 : En cas de travail à temps partiel, le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel afférent à la catégorie par 173,33 correspondant à la durée légale mensuelle de travail.

Article 9 : Des primes d'ancienneté calculées en pourcentage sur le salaire de base sont accordées ainsi qu'il suit :

- 5% après trois années d'ancienneté ;
- 1 % par année de service supplémentaire après trois ans.

Article 10 : Lorsque la nourriture et le logement sont fournis, les valeurs mensuelles, les maxima des remboursements sont fixés ou modifiés par décret.

Article 11 : En cas de déplacement temporaire du travailleur par l'employeur pour raison de service à l'intérieur du territoire et pendant toute la durée qui occasionnera au travailleur des frais de nourriture et de logement hors de son lieu habituel d'emploi, il est alloué une indemnité de déplacement calculée comme suit :

- 10 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- 20 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- 30 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de trois repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque les prestations de logement et de nourriture sont fournies en nature.

Les contrats individuels doivent prévoir les conditions de travail et de rémunération en cas de déplacement temporaire à l'étranger.

Article 12 : Une indemnité de transport est allouée au personnel utilisant son moyen de déplacement personnel pour les courses commandées par l'employeur.

Article 13 : Pour permettre au personnel de faire face à certaines dépenses à caractère exceptionnel (mariage, baptême, décès, scolarité des enfants...), l'employeur peut consentir des prêts limités tant sur le plan du montant que sur celui de la durée du remboursement.

Article 14 : Des permissions exceptionnelles d'absence, qui, dans la limite de dix jours par an, non déductibles du congé réglementaire, et n'entraînant aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur pour les événements familiaux, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée. Pour bénéficier de ces permissions, l'employé doit avoir au moins six mois d'ancienneté avec l'employeur. Ces événements sont les suivants :

- mariage du travailleur : 3 jours ;
- décès d'un conjoint, d'un descendant en ligne directe : 2 jours ;

- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite, établie par l'employeur sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'évènement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais et, au plus tard, huit jours après l'évènement.

Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur les délais ci-dessus cités pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

Article 15 : En raison du caractère particulier des relations professionnelles entre le domestique et son employeur, chacune des parties peut mettre fin à tout moment à son engagement moyennant un préavis d'un mois ou une indemnité compensatrice, excepté le cas de faute lourde.

Cette indemnité ne se confond pas à l'indemnité de licenciement à laquelle l'employé a droit éventuellement.

Article 16 : En cas de licenciement par l'employeur le travailleur ayant au moins une année de service continu a droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie avec l'employeur, par le pourcentage global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. Le pourcentage est fixé à :

- 25 % pour les cinq premières années ;
- 30 % pour la période comprise entre la 6^{ème} et la 10^{ème} année incluse ;
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte effectué sur la base indiquée ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

Article 17 : A la fin des relations de travail, l'employeur remet au travailleur un certificat de travail qui indique notamment les dates d'entrée et de sortie, les emplois occupés et la classification catégorielle.

Article 18 : L'employeur est dispensé de tenir un registre d'employeur mais doit par contre délivrer au personnel des bulletins de paie.

Article 19 : Les gens de maison sont classés en huit catégories de la 1^{ère} à la 8^{ème} suivant leur profil et l'emploi qu'ils occupent.

Chaque catégorie professionnelle comporte au moins onze échelons numérotés de A à K.

La classification des travailleurs se fait selon le tableau figurant en annexe du présent décret.

Article 20 : L'avancement est le passage pour un travailleur, d'un échelon donné à l'échelon immédiatement supérieur, dans la même catégorie professionnelle. L'avancement est automatique et intervient tous les deux ans.

Ces différents avancements sont notifiés par écrit au travailleur concerné.

Article 21 : La promotion catégorielle est le passage d'une catégorie donnée à une catégorie supérieure. Elle intervient dans les cas suivants :

- le travailleur ayant bénéficié d'une promotion interne à un emploi d'une catégorie supérieure à la sienne est alors positionné dans sa nouvelle catégorie à un niveau de salaire de base correspondant à son ancien salaire de base majoré d'au plus un échelon ;
- le maître de maison peut accorder une promotion catégorielle au travailleur ayant bénéficié de six avancements dans la même catégorie professionnelle. Son positionnement dans la nouvelle catégorie se fait de la même manière que dans le cas de figure précédent ;
- à la suite d'une formation professionnelle d'au moins six mois préalablement accordée par le maître de maison en vue de pourvoir à un poste. Le travailleur bénéficie de ce fait d'une promotion catégorielle.

Article 22 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment le décret n° 77-311/PRES/FPT du 17 août 1977 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 23 : Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 31 décembre 2010

Blaise COMPAORE

Le Premier Ministre

Tertius ZONGO

Le Ministre du Travail et de
la Sécurité Sociale

Amadou Adrien KONE

ANNEXE : Classification professionnelle des gens de maison

Catégorie	Contenu de la catégorie et profil	Types d'emplois concernés ou poste occupé
1	travailleurs débutant ne pouvant justifier de plus de 6 mois de pratique ni de formation adéquate	Jardiniers sans diplôme, gardiens et blanchisseurs débutants
2	- par promotion interne les travailleurs de la 1ère catégorie ayant des valeurs évolutives ; - travailleurs pouvant justifier une expérience professionnelle d'au moins 6 mois de pratique.	Jardiniers, gardiens et blanchisseurs
3	- par promotion interne les travailleurs de la 2ème catégorie ayant des valeurs évolutives ; - travailleurs pouvant justifier une expérience professionnelle de plus de 12 mois de pratique ; - travailleurs exécutant des tâches élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni instruction particulière	Jardiniers, gardiens, blanchisseurs et aide-cuisiniers
4	- par promotion interne les travailleurs de la 3ème catégorie ayant des valeurs évolutives ; - travailleurs pouvant justifier une expérience professionnelle d'au moins de 18 mois de pratique ; - travailleurs sachant lire et écrire et exécutant des tâches élémentaires exigeant de l'attention.	Baby sitters débutantes, cuisiniers pouvant justifier d'une expérience professionnelle de plus de deux ans et garçons de course débutants
5	- promotion interne les travailleurs de la 4ème catégorie ayant des valeurs évolutives ; - travailleurs pouvant justifier une expérience professionnelle de plus de 18 mois de pratique ; - travailleurs titulaires du CEPE plus une spécialisation ou un permis de conduire, exécutant des tâches simples exigeant en permanence une attention particulière ou des efforts physiques.	Baby sitters ou Cuisinier pouvant justifier d'une expérience professionnelle de plus de trois ans dans la 4ème catégorie, chauffeur, jardinier, et garçons de course confirmés
6	- par promotion interne les travailleurs de la 5ème catégorie ayant des valeurs évolutives ; - travailleurs exécutant des tâches courantes exigeant des connaissances acquises par la pratique d'un métier.	Les baby sitters confirmées, chauffeurs, cuisinier professionnel capable d'effectuer une cuisine particulièrement soignée et capable de préparer des spécialités ;...
7	- par promotion interne les travailleurs de la 6ème catégorie ; - travailleurs qualifiés exécutant des travaux de leur spécialité sur de simples directives du chef de maison ; - travailleurs titulaires du BEPC ou diplôme équivalent plus une formation professionnelle.	Cuisinier qualifié capable de préparer seul des repas de réception
8	- par promotion interne les travailleurs de la 7ème catégorie ; - travailleurs qualifiés exécutant des travaux de leur spécialité sur de simples directives du chef de maison ; - travailleurs titulaires du BEPC, du CAP ou diplôme équivalent plus une formation professionnelle	Maître d'hôtel