

**Décret N°2010-812PRES/PM/MTSS portant
réglementation des conditions de travail pour les
travailleurs des professions et branches d'activités non
régies par une convention collective**

**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

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Le présent décret, pris en application de l'article 123 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, régit les conditions de travail pour les travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective. L'annexe ci-joint fait partie intégrante du décret.

Article 2 : L'application du présent décret ne peut avoir pour effet de diminuer ou de supprimer les avantages antérieurement acquis par les travailleurs visés à l'article 1 ci-dessus.

Le maintien de ces avantages ne concerne que le personnel en service à la date d'application du présent décret.

Les avantages reconnus par le présent décret ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme un supplément des avantages déjà accordés pour le même objet, par certains employeurs, à la suite d'usages ou de contrats particuliers.

Article 3 : L'application du présent décret ne fait pas obstacle à la conclusion de conventions collectives sectorielles pour les travailleurs des professions et branches d'activités non régies par les conventions collectives.

TITRE II : PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 4 : Le présent décret interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Par discrimination, on entend :

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

Article 5 : Le présent décret reconnaît le droit à tout travailleur de s'associer ou d'agir librement pour la défense collective de ses intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des travailleurs.

Ils s'engagent en outre à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- la non appartenance à un syndicat.

Article 6 : Pour faciliter la représentation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ou des organisations syndicales nationales ou internationales auxquelles ils sont affiliés, des autorisations d'absence leur sont accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée, une semaine au moins avant la réunion prévue.

Ces absences sont payées dans la limite d'un mois par an et ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel.

Article 7 : Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application du présent décret et occupant plus de dix travailleurs, des délégués du personnel titulaires et suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Article 8 : Des panneaux d'affichage sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement à l'endroit jugé le plus favorable d'accord parties.

En cas de désaccord le différend est soumis à l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat de travailleurs présent dans l'entreprise après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9 : Tout engagement est réputé être conclu pour une durée indéterminée sauf stipulation contraire.

L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement, la classification professionnelle et le salaire convenu, éventuellement les conditions et la durée d'une période d'essai conformément à l'article ci-après.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Article 10 : Une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit peut être prévue à l'engagement du travailleur.

La durée de la période d'essai est fixée ainsi qu'il suit, selon la catégorie du travailleur :

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

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée.

Pendant la période d'essai chacune des parties a la faculté de rompre le contrat sans préavis ni indemnités de préavis et de fin de contrat.

Article 11 : Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé définitif.

L'employeur doit, à l'expiration de la période d'essai, confirmer par écrit au travailleur sa catégorie professionnelle.

Article 12 : L'engagement définitif pour un emploi exigeant une très haute qualification ou comportant des responsabilités particulières peut être subordonné à un stage probatoire d'un an si le travailleur concerné n'a jamais occupé ledit emploi.

Pendant cette période le travailleur perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie de l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Le travailleur peut être licencié au cours de la période de stage probatoire, soit pour faute lourde, soit pour insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement est subordonné à un préavis d'une durée de trois mois.

A l'expiration de la période de stage, le travailleur est soit confirmé dans son emploi, soit licencié avec préavis et indemnités.

Article 13 : L'employeur qui envoie un travailleur à l'extérieur du territoire national pour un stage de formation ou de perfectionnement doit maintenir à ce dernier son salaire et prendre à sa charge les frais supplémentaires occasionnés par le stage.

Article 14 : Toute modification à caractère individuel apportée à un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Lorsque la modification entraîne une diminution des avantages dont bénéficie le travailleur et qu'elle n'est pas acceptée, le contrat de travail est rompu du fait de l'employeur.

Article 15 : En vue de pourvoir aux emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel par priorité aux travailleurs, en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai n'est pas satisfaisant, le travailleur est réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation.

Article 16 : Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement, à la demande de son employeur, pour nécessité de service ou pour éviter du chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs

doivent être maintenus pendant la période correspondante qui, en règle générale, n'excède pas six mois.

Lorsqu'un employeur, pour des raisons tenant à la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement. Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

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

Article 17 : Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- trois mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après un mois pour les ouvriers et employés ;
- après trois mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe, en sus des indemnités attachées à la fonction.

Article 18 : Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 19 : Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté sans son consentement, dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sauf dispositions contraires consensuelles résultant d'un accord entre les parties.

CHAPITRE II : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20 : Les absences de courte durée justifiées par un évènement grave et fortuit, dûment constaté intéressant directement le foyer du travailleur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais simplement sa suspension.

L'employeur doit être avisé au plus tard dans les trois jours suivants et la durée de l'absence doit être en rapport avec l'évènement qui l'a motivée.

Article 21 : Les absences justifiées par l'intéressé et résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite d'un an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant doit être informé, en présence d'un délégué du personnel, du caractère provisoire de son emploi.

Article 22 : Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise ou le poste médical le plus proche dans un délai de quarante huit heures ou s'il est prouvé que le travailleur suit un traitement par médecine traditionnelle, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans le cas contraire il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de soixante douze heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis, confirmé par un certificat médical délivré par un médecin est à produire dans un délai maximum de six jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement le médecin.

Il est admis que le travailleur peut obtenir un congé sans solde pour se soigner par la médecine traditionnelle.

Article 23 : Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie ou d'accident non professionnel constaté par un certificat médical, durée limitée à un an, ce

délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur, la rémunération du travailleur s'établit ainsi qu'il suit, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise :

1) moins d'un an d'ancienneté :

- plein salaire pendant un mois ;
- demi-salaire le mois suivant.

2) de un à cinq ans d'ancienneté :

- plein salaire pendant un mois ;
- demi-salaire pendant les trois mois suivants.

3) de six à dix ans d'ancienneté :

- plein salaire pendant deux mois ;
- demi-salaire pendant les trois mois suivants.

4) de onze à quinze ans d'ancienneté :

- plein salaire pendant trois mois ;
- demi-salaire pendant les trois mois suivants.

5) au-delà de quinze ans d'ancienneté :

- plein salaire pendant quatre mois ;
- demi-salaire les quatre mois suivants.

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

Article 24 : En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le contrat de travail est suspendu jusqu'à consolidation de l'état de santé du travailleur.

Au cas où, après consolidation de l'état de santé, le travailleur ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur

recherchera avec les délégués du personnel, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Article 25 : Le chômage technique est défini comme l'interruption collective du travail effectuée par le personnel d'une entreprise ou d'un établissement, résultant soit de causes accidentelles, soit d'une conjoncture économique défavorable. Il peut être total ou partiel.

Le chômage technique est subordonné à la consultation des délégués du personnel.

En cas de chômage technique, les conditions d'indemnisation des travailleurs sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par l'envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre récépissé ou devant témoin ou par tout autre moyen adapté.

Le délai de préavis court à compter de la notification effectuée telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Dans le cas où la notification a été rendue impossible par le fait du travailleur, elle est valablement notifiée au délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail du ressort ou à son suppléant légal.

Article 27 : La durée du préavis est fixée comme suit pour les diverses catégories de travailleurs :

- huit jours pour les travailleurs à salaire non mensuel ;
- un mois en ce qui concerne les travailleurs à salaire mensuel autres que les agents de maîtrise ;
- trois mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres.

Durant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter deux heures par jour, soit deux jours par semaine

pour la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ces heures d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord, ou à défaut alternativement, un jour au gré du travailleur, un jour au gré de l'employeur.

A la demande du travailleur, ces jours peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis. Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, qui résilie son contrat ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

Article 28 : Le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Article 29 : Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé du travailleur, notification doit être faite à l'autre partie quinze jours avant la date de ce départ. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis, stipulée à l'article 33 du présent décret est majorée de huit jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ou à la semaine, et d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois. Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 30 : Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Dans ce cas, l'indemnité compensatrice ne peut être supérieure au montant susdit nonobstant les dispositions de l'article 31.

En cas de licenciement, lorsque le travailleur licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il peut, après avoir informé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis et sans avoir à payer de ce fait l'indemnité compensatrice.

Article 31 : Lorsque l'employeur se trouve dans l'obligation de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai d'un an de suspension prévu à l'article 25 du présent décret, signifier à l'intéressé par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes les indemnités auxquelles le travailleur peut avoir droit du fait de cette rupture notamment l'indemnité compensatrice de congé payé, l'indemnité de licenciement, ainsi qu'un certificat de travail.

Article 32 : Si en raison d'une diminution d'activité de l'établissement entraînant une réorganisation interne, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en précisant les critères retenus. La liste des travailleurs que l'employeur se propose de licencier doit être transmise aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail du ressort.

Le travailleur qui conteste son licenciement peut saisir l'Inspecteur du Travail.

Tout licenciement pour motifs économiques effectué en violation des dispositions de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008, portant Code du travail en la matière ou pour faux motifs est abusif et donne droit à des dommages et intérêts.

Article 33 : En cas de licenciement, le travailleur ayant au moins une année de service continu auprès du même employeur a droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'établissement, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des six derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Ce pourcentage est fixé à :

- 25% pour les cinq premières années ;
- 30% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

Article 34 : En cas de décès ou de départ à la retraite, l'indemnité de fin de contrat est calculée sur les bases fixées à l'article précédent.

Article 35 : A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu sous peine de dommages et intérêts et sans préjudice d'astreintes, de délivrer au travailleur un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et les catégories correspondantes.

Le certificat de travail est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Il peut contenir la formule « *libre de tous engagements* ».

Article 36 : En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toutes natures acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

L'employeur participe aux frais funéraires jusqu'à concurrence de cinq fois le taux mensuel du S.M.I.G.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, un an au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droits une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenu au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requise pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais la fourniture du cercueil et le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans un délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

CHAPITRE IV : DISCIPLINE

Article 37: Les sanctions applicables aux travailleurs sont les suivantes :

1. sanctions du 1^{er} degré

- l'avertissement écrit ;
- la mise à pied de un à trois jours.

2. sanctions du 2^{ème} degré

- la mise à pied de quatre à huit jours ;
- le licenciement avec ou sans préavis.

Article 38 : Les sanctions sont prises par l'employeur ou son représentant après que le travailleur, assisté, sur sa demande de son délégué du personnel ou d'un autre travailleur, a fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

La suppression de salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires.

Article 39 : L'avertissement et la mise à pied de un à trois jours ne peuvent être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six mois suivant la date d'intervention de l'une ou de l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit jours.

TITRE IV : SALAIRES

Article 40 : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut conformément aux dispositions du présent titre.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'établissement.

Les salaires sont fixés :

- au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
- au rendement : à la tâche ou aux pièces.

Article 41 : Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie. Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Article 42 : Les travailleurs sont classés dans les catégories, échelles et échelons définis par la classification figurant en annexe du présent décret.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Article 43 : Si un travailleur conteste auprès de l'employeur son classement dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à la réclamation, le différend est porté devant une commission paritaire de classement, par l'une des parties.

Cette commission présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs de la profession intéressée choisis par les syndicats d'employeurs et de travailleurs ou à défaut par l'inspecteur du travail.

Le rôle de la commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise et de prendre une décision dans ce sens. Au cas où elle attribue un nouveau classement au travailleur, la décision doit préciser la date de prise d'effet.

Le président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis qui figurent au procès-verbal.

Le travailleur sur sa demande, peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission. Elle doit toujours être motivée.

Lorsque l'une des parties n'accepte pas la décision de la commission, le litige est porté devant le tribunal du travail du ressort.

Article 44 : Dans le cas où le rendement ou la capacité professionnelle d'un travailleur diminuerait par suite de maladie, accident ou infirmité d'origine non professionnelle médicalement constatée, l'employeur peut :

- soit proposer à ce travailleur un poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles ;
- soit lui allouer une rémunération moindre qui ne pourra en aucun cas être inférieure de plus de 10% au salaire minimum de sa catégorie.

A cet effet, l'employeur doit, après avis du médecin de l'entreprise, convenir par écrit avec l'intéressé des conditions fixant son classement et sa rémunération.

En cas d'impossibilité de trouver un emploi correspondant aux capacités du travailleur, le licenciement peut être prononcé avec paiement des droits légaux.

Article 45 : Toute heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire légale ou de la durée considérée comme équivalente donne lieu aux majorations suivantes :

- 15% de majoration pour chacune des huit premières heures effectuées au-delà de quarante heures ou de la durée considérée comme équivalente ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la quarante huitième heure ou au-delà de la durée considérée comme équivalente ;
- 50% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit les jours ordinaires ;
- 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.

Article 46 : On appelle travail posté, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les établissements qui ont à fonctionner sans interruption jour et nuit y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « *quart* » par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au tarif normal.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « *quart* » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept « *quart* » de six heures de travail consécutif au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 100% de son salaire normal pour la durée d'un « *quart* » de travail.

Le travailleur de « *quart* » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six heures, il est accordé une demi-heure de pause payée comme temps de travail. Cette mesure ne concerne pas les postes à fabrication continue dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte ; dans ce cas, toutes les dispositions sont prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans les conditions d'hygiène convenables.

Article 47 : Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « *prime de panier* » dont le montant est égal à trois fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti.

Cette indemnité est en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, interruptions comprises, prolongent d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle est également allouée aux travailleurs qui effectuent une séance ininterrompue de travail de dix heures dans la journée.

La prime de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

Article 48 :

- Prime d'ancienneté

Des primes d'ancienneté calculées en pourcentage sur les salaires de base sont accordées ainsi qu'il suit :

- 5% après trois (3) années d'ancienneté ;
- 1% par année de service supplémentaire après trois (3) ans.

- Prime de déplacement

En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service à l'intérieur du territoire qui occasionne pour lui des frais de nourriture et de logement, il est alloué une indemnité de déplacement calculée comme suit :

- pour chaque repas pris en déplacement : six fois le salaire de base horaire de la catégorie du travailleur ;
- pour chaque nuit passée en déplacement : dix fois le salaire de base horaire de la catégorie du travailleur.

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

- Primes et indemnités diverses

L'employeur peut s'il estime nécessaire attribuer des primes spécifiques destinées à compenser des responsabilités particulières ou des frais supplémentaires occasionnés par l'emploi du travailleur.

Il peut déterminer notamment les conditions d'attribution de la prime de transport et de la prime de fin d'année.

- Indemnité d'expatriation

Les contrats individuels peuvent prévoir une indemnité destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose sa venue et son séjour au lieu d'emploi, lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle du travailleur et lorsqu'il résulte, pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi.

Article 49 : En cas d'hospitalisation pour accident ou maladie non professionnels, les frais d'hospitalisation peuvent être pris en charge par l'employeur au vu d'un certificat médical et à condition que l'hospitalisation ait lieu dans une formation sanitaire agréée par l'Etat.

Article 50 : 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.

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 51 : Le travailleur bénéficie chaque année d'un congé payé fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, le contrat individuel, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'alinéa ci-dessus, peut prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans. Dans ce cas, un congé minimum de six jours calendaires déductible doit être accordé au travailleur chaque année.

La date normale de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord-parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, elle ne peut être ni anticipée ni retardée de plus de trois mois, sauf autorisation exceptionnelle et individuelle de l'inspecteur du travail du ressort.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires, ni dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un certificat médical, ni les permissions exceptionnelles.

Article 52 : Les fêtes légales sont chômées et payées conformément aux textes en vigueur.

Article 53 : En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux ou trois mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieure ou supérieure à 300 km, aura une durée nette maximale de :

- deux jours dans le premier cas ;
- trois jours dans le second cas.

Le congé de détente n'est accordé que si sa date normale se situe au moins deux semaines avant la fin du déplacement temporaire.

Sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur ainsi que les frais de transport de ses bagages du lieu habituel au lieu occasionnel d'emploi et vice-versa, en cas de congé de détente.

Article 54 : Des permissions exceptionnelles sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer et ne sont pas déduites de la durée du congé payé dans la limite annuelle de dix jours ouvrables :

- mariage du travailleur.....3 jours ;
- décès d'un conjoint, d'un descendant, d'un ascendant en ligne directe.....3 jours ;
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur.....2 jours ;

- décès 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 et signée de l'employeur, sauf cas de force majeure.

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 peuvent être prolongés.

Le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Article 55 : Le repos hebdomadaire du travailleur a lieu en principe le dimanche. Toutefois, les dérogations prévues par les textes en vigueur lui sont applicables.

Article 56 : Lorsque la nourriture et le logement sont fournis, les valeurs de remboursement sont fixées et modifiées conformément aux textes en vigueur.

Article 57 : Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;
- en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- en cas de licenciement par l'employeur sans préavis à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée dans la limite d'un mois.

Dans tous les cas, l'employeur peut fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé, à condition que la mesure soit justifiée par les usages de l'entreprise ou l'existence d'un conflit de travail à la demande de l'employeur. Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire conventionnelle de logement peut être opérée par anticipation.

Article 58 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment le décret n°72/PRES/AST du 26 février 1960 et prend effet pour compter de sa date de signature.

Article 59 : 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

La catégorisation des emplois

Les emplois des branches d'activités non régies par une convention collective sont classés en cinq (5) catégories :

- la catégorie I qui comporte trois (3) échelles A, B, C
- la catégorie II qui comporte trois (3) échelles A, B, C
- la catégorie III qui comporte trois (3) échelles A, B, C
- la catégorie IV qui comporte trois (3) échelles A, B, C
- enfin la catégorie V qui comporte deux (2) échelles A et B

Chaque échelle contient au moins neuf (9) échelons.

1- Le reclassement d'une catégorie à une catégorie supérieure

Le reclassement d'une catégorie à la catégorie supérieure est possible. Le travailleur doit remplir les conditions ci-après :

- être détenteur du titre ou diplôme correspondant ;
- l'existence d'un poste disponible correspondant à son profil ;
- la décision de l'employeur le reclassant à cette catégorie.

2- Le reclassement d'une échelle à une échelle supérieure dans la même catégorie

Le travailleur doit remplir les conditions ci-après :

- être détenteur du titre ou diplôme correspondant ;
- l'existence d'un poste de travail correspondant au profil ;
- la décision de l'employeur le reclassant à cette échelle.

3- Le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur

L'avancement d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans la même échelle de la même catégorie se déroule de la façon suivante :

- au mérite toutes les deux (2) années suivant la notation de la hiérarchie ;
- automatiquement après trois (3) années dans le même échelon.

4- La bonification d'échelon(s)

On entend par bonification d'échelon(s) le passage d'un échelon à l'échelon supérieur et ce, à l'occasion de circonstances exceptionnelles telles que l'obtention de titre ou de diplôme, la décoration ou les faits de bravoure du travailleur.