

BURKINA FASO

Durant la période de septembre 2009 à septembre 2010, les activités ont été essentiellement réglementaires et ont concerné le droit du travail. Les raisons en sont que : un nouveau Code de sécurité sociale a été adopté en 2006 et a été suivi de textes d'application pris en 2008¹ ; un nouveau Code du travail a été adopté en 2008² et fait l'objet de textes d'application pris en 2009-2010³.

Une douzaine de décisions ont été prises dans la période, plus précisément dix arrêtés en décembre 2009 et deux arrêtés en mai 2010. Mais on peut classer ces textes en quatre rubriques : les modalités et formes du contrat de travail et contrats particuliers ; les questions particulières relatives au salaire et aux avantages en nature ; les dispositions touchant au statut collectif des travailleurs ; et, les dispositions particulières relatives aux conditions de travail. Nous négligerons cette dernière rubrique qui comprend les arrêtés n° 13, 14 et 20 du 18 décembre 2009 relatifs respectivement au travail posté, au régime de congé et à la durée du travail dans les exploitations agricoles. On évoquera les textes relevant des trois autres rubriques en se contentant de brefs résumés de certains d'entre eux.

I – Les textes relatifs aux modalités et formes du contrat de travail et contrats particuliers

Quatre arrêtés complètent les dispositions du Code du travail relatives au contrat de travail et à certains contrats particuliers : les arrêtés n° 11 et 12 du 18 mai 2010 et les arrêtés n° 17 et 21 du 18 décembre 2009. Nous commencerons par le dernier arrêté cité qui est plus général.

¹ Voir Recueil de textes publiés par le Ministère du travail et de la sécurité sociale sous le titre : « Textes législatifs et réglementaires de sécurité sociale applicables aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso », édition 2009.

² Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, *JOBF* spécial n° 3 du 23 juin 2008, pp. 4 à 44.

³ Mais les principaux projets ont été élaborés en 2007, comme en atteste, dans les visas, les avis de la commission consultative du travail, qui datent de 2007.

A – L’arrêté n° 2009-21/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant les modalités d’établissement, les formes du contrat de travail et de l’engagement à l’essai est pris en application de l’article 46 du Code du travail de 2008 et abroge l’arrêté n° 94-8 du 3 juin 1994. Le Code de 2008 libéralise le choix entre le contrat à durée déterminé et le contrat à durée indéterminée en ne reprenant pas les limitations apportées par la jurisprudence classique et les Codes de 1992 et de 2004⁴. L’article 60, al.1, du Code de 2004, par exemple, consacrant la jurisprudence classique, disposait que « le contrat à durée déterminée ne peut être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d’une fois ». Cette disposition n’étant pas reprise, le contrat de travail ne devient, par dérogation au principe du consensualisme, un contrat solennel soumis aux formalités de visa et de l’enregistrement que dans deux cas :

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

L’arrêté n° 2009-21 indique les mentions obligatoires dans le contrat de travail et, surtout, l’article 7 apporte des précisions sur le contrat du travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle. Ce contrat n’est plus soumis aux formalités de visa et d’enregistrement mais il doit, dans son contenu, indiquer le lieu de provenance, le lieu d’emploi et le lieu où le travailleur a le droit de se rendre pour son congé, de même que le lieu de rapatriement en fin de contrat. Selon l’article 8 de l’arrêté, est présumé nécessitant l’installation du travailleur hors de sa résidence habituelle « tout contrat à durée déterminée ou indéterminée de plus de trois 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 ».

B – L’arrêté n° 2009-17/MRSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant les modalités d’application des dispositions relatives au tâcheronnat est pris en application de l’article 84 du Code du travail de 2008 et abroge un arrêté assez ancien, l’arrêté n° 760 ITLS.HV du 11 décembre 1953⁵. L’article 4 de l’arrêté a l’avantage de définir le contrat de

⁴ Loi n°11-92 du 22 décembre 1992 portant Code du travail et loi n°033-2004 du 14 septembre 2004 portant Code du travail.

⁵ Voir Codes et lois du Burkina Faso, Tome IX, Code social, p. 114.

tâcheronnat en faisant explicitement référence à la sous-traitance : « 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 ». L'objet de l'arrêté reste celui de préciser les formalités à accomplir aussi bien par l'entrepreneur que par le tâcheron : l'écrit, le dépôt du contrat à l'inspection du travail, l'affichage des renseignements sur le sous-traitant et sur l'entrepreneur pour une bonne information des salariés, les sanctions de la méconnaissance de ces formalités ainsi que la responsabilité de l'entrepreneur à l'égard des travailleurs en cas d'insolvabilité du tâcheron.

C – L’arrêté conjoint n°2010-11/MTSS/MJE/SG/DGT du 18 mai 2010 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. L’article 3 de l’arrêté, prévoit que les bureaux ou offices privés de placement et entreprises de travail temporaire pourront mettre les frais pour des services spécifiquement déterminés à la charge des demandeurs d’emploi suivants : les non nationaux à la recherche d’un emploi au Burkina Faso ou à l’extérieur ; les nationaux à la recherche d’un emploi à l’extérieur du Burkina ; les travailleurs retraités à la recherche d’un emploi.

D – L’arrêté conjoint n° 2010-12/MTSS/MJE/SG/DGT du 18 mai 2010 relatif au contrat de stage met en œuvre une institution récemment codifiée. Le contrat de stage a été introduit pour la première fois par le Code du travail de 2004. Il a été repris avec quelques modifications par le Code de 2008 en ses articles 10 à 12. L’intérêt de codifier le contrat de stage est de le différencier des stages de perfectionnement ou de recyclage qui sont plus courants et de contribuer à mettre fin à la pratique abusive des employeurs consistant à sous rémunérer des jeunes en quête d’emploi en qualifiant de stagiaires des personnes qui restent dans l’entreprise plusieurs mois, voir plusieurs années⁶.

⁶ Cf. Tribunal du travail de Bobo-Dioulasso, jugement n° 27/08 du 07/02/2008, S.S. C/ BACB.

II – Les questions particulières relatives au salaire et avantages en nature

Les arrêtés n° 15, 18 et 19 du 18 décembre 2009 sont relatifs à la périodicité du paiement du salaire et au remboursement de certains avantages en nature pouvant être fournis par l'employeur. Ils actualisent simplement des textes existants. L'arrêté n° 2009-15/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 portant dérogation à la périodicité de paiement du salaire détermine les professions pour lesquels est admise une dérogation à la périodicité de paiement du salaire⁷. L'arrêté n° 2009-18/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 détermine la fourniture au travailleur déplacé de la ration alimentaire de vivres de première nécessité, sa composition ainsi que son régime juridique et l'arrêté n° 2009-19/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 détermine les conditions de fourniture du logement au travailleur déplacé ainsi que ses modalités de remboursement

III – Les textes relatifs au statut collectif des travailleurs

On peut considérer que touchent au statut collectif des travailleurs l'arrêté n° 2009-16 du 18 décembre relatif au délégué du personnel et l'arrêté n° 2009-22 du même jour relatif à la réquisition en cas de grève. Ce dernier arrêté détermine les emplois réquisitionnés et les conditions et modalités de réquisition en cas de grève.

L'arrêté n° 2009-16/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif aux délégués du personnel, que nous présenterons un peu plus, est pris en application de l'article 309 du Code du travail et abroge l'arrêté n° 94-7 du 03 janvier 1994. Il détermine les conditions et les modalités d'élection des délégués du personnel. La loi prévoit qu'il est obligatoirement élu des délégués du personnel dans tout établissement qui occupe plus de dix travailleurs. Dans ce cadre, l'article 3 de l'arrêté fixe le nombre de délégués du personnel et de délégués suppléants⁸. L'article 4 de l'arrêté précise

⁷ Cet arrêté remplace un arrêté assez ancien n° 634 ITLS du 26 septembre 1953 pris en application du Code du travail d'Outre-mer de 1952.

⁸ Il est élu un délégué et un suppléant entre 11 et 25 travailleurs, deux délégués et deux suppléants entre 26 et 50 travailleurs... jusqu'à 9 délégués et 9 suppléants

l'effectif à prendre en compte, notamment la notion de travailleurs occupés habituellement dans l'établissement. Cette notion inclut les salariés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, les apprentis et les travailleurs engagés à l'essai mais aussi : les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou 85 heures par mois ; les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais totalisant dans l'année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement ; les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et atteignant six mois de travail au cours d'une année ; et « les gérants ou représentants liés par un contrat de travail même dissimulé sous une qualification inexacte ».

Il est à noter qu'au Burkina Faso, pour l'élection des délégués du personnel, « tous les salariés forment un collège unique » aux termes de l'article 5 de l'arrêté. Ce système, qui est devenu une tradition, présente les avantages de limiter les oppositions de corps au sein des organisations de travailleurs et d'être pratique dans les petites et moyennes entreprises qui ne comptent pas beaucoup de délégués. Mais, il n'en comporte pas moins l'inconvénient de diluer, dans les grandes entreprises, les différences de besoins et de préoccupations entre cadres et ouvriers ou employés. Un monopole de candidatures est accordé aux organisations syndicales les plus représentatives, cette représentativité étant appréciée à partir des élections professionnelles. Mais, il peut être organisé des « élections libres » en cas de carence des syndicats, d'absence de syndicat ou si au premier tour, le nombre de votants est inférieur à la moitié des inscrits. Le mode de scrutin est la représentation professionnelle à la plus forte moyenne. Le texte organise également les conditions dans lesquelles les délégués du personnel sont reçus collectivement ou individuellement ainsi que les libertés d'action et d'affichages qui leurs sont aménagées.

Paul KIEMDE

UFR/Sciences juridiques et politiques, Université Ouagadougou II

entre 501 à 1 000 travailleurs. Il est accordé un délégué supplémentaire et un suppléant par tranche de 500 travailleurs au-delà de 1 000 travailleurs.