

CHAPITRE VI : LES CONDITIONS LEGALES DE TRAVAIL.

Le chef d'entreprise doit veiller personnellement au respect de la réglementation sur les conditions de travail. Il s'agit de la durée du travail, l'hygiène et la sécurité, et la protection spéciale de certaines catégories de travailleurs vulnérables que sont les femmes et les enfants.

Section I : La durée légale de travail.

Paragraphe 1 : Les durées hebdomadaire et journalière.

A-) Le principe des 40 heures.

Selon l'article 137 alinéa 1 du code du travail de 2008, la durée légale de travail dans tous les établissements publics ou privés ne peut excéder 40 heures par semaine. Conformément à ce principe, la durée journalière du travail peut être aménagée en fonction des intérêts et de la nature de l'entreprise par voie réglementaire. En effet, l'article 4 de l'arrêté n° 1243 FPT/ DGTLS du 9 décembre 1976 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles dit qu'il revient à chaque établissement, dans le respect des limites légales, de fixer un horaire de travail daté et signé, précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail.

B-) Les exceptions au principe des 40 heures ou temps de travail équivalent.

Le principe des 40 H/semaine connaît des exceptions :

-Dans les entreprises agricoles, dit l'article 137 alinéa 2 du même code, la durée légale du travail est de 2400 heures par an.

Ce système permet de moduler le temps journalier en fonction des saisons et des types d'exploitation. Cette exception s'explique par la concentration des travaux pendant certaines saisons et l'urgence d'exécuter ces travaux pendant des périodes courtes.

-Dans les entreprises où le travail est intermittent, il est fixé un temps de travail supérieur qui est considéré comme équivalent à 40 heures de travail effectif par semaine. L'article 5 de l'arrêté n°1243 du 9 décembre 1976 fixe la durée équivalente à :

- 42 h pour le personnel de vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;
- 45 h pour le personnel des hôpitaux, cliniques et dispensaires, les cuisiniers des hôtels et restaurants, les stations services etc.
- 48 h pour les chauffeurs affectés au transport du personnel d'une entreprise ;
- 60 h pour les gens de maison ;
- 72 h pour les gardiens de jour et de nuit ;

Paragraphe 2 :- Les heures supplémentaires.

Le dépassement de la durée de 40 h ou de la durée considérée comme équivalente donne lieu à paiement des heures supplémentaires selon les taux fixés par le règlement ou les conventions collectives. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente. Il appartient au travailleur d'apporter la preuve qu'il a effectivement accompli des heures supplémentaires. La convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 a institué les taux suivants pour la détermination de la rémunération due au titre des heures supplémentaires :

0	~	40 H	=	taux normal
41	~	48 H	=	15 %
+49~	=			35 %

- 50 % pour les heures de nuit des jours ouvrables.
- 60 % pour les heures des jours fériés et dimanche
- 120 % pour les heures de nuits de jours fériés et dimanche.

NB : L'arrêté n° 932 du 1er octobre 1976 encore en vigueur moins favorable au travailleur n'est pas appliqué en réalité.

Il existe des exceptions au paiement d'une rémunération au taux majoré prévues par les articles 2 de l'arrêté n°932 sus visé et 3 de l'arrêté n°1243 du 9 décembre 1976 :

- Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption jour et nuit, y compris dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par roulement en service de quart de jour et de nuit, les dimanches et jour fériés compris, sont rétribués au tarif horaire normal dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente.
- En cas d'interruption collective du travail pour causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de la force motrice, sinistres), une prolongation de la journée de travail pourra être appliquée, à titre de compensation des heures de travail perdues. Ce sont des heures de récupération ou heures d'équivalence. L'objectif visé est de permettre à l'employeur de récupérer les heures perdues suite à cette interruption.

Application

Un maçon a un salaire horaire de 300F au cours du mois de mars pour la construction du stade provincial. Il a effectué les heures de travail suivantes:

1ère semaine 47 heures - 52 heures - 40 heures - 44 heures.

TAF: On vous demande de déterminer la majoration due au titre des heures supplémentaires.

Paragraphe 3 :- Le repos hebdomadaire et les jours fériés.

A-) Le repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de 24 heures consécutives au minimum. Il est en principe accordé le dimanche mais des dérogations sont possibles. Dans les entreprises où le travail du dimanche est nécessaire, la loi leur donne une possibilité de choisir le jour de repos des travailleurs.

B-) Les jours fériés.

Ce sont des jours de fête reconnus par la loi. Ces fêtes peuvent être conventionnelles ou religieuses. Au BF on dénombre les jours fériés suivants :

1er janvier - 3 janvier - 8 mars – 1er mai - 5 août - 11 décembre- 25 décembre - Assomption - Mouloud - Ramadan - Toussaint - Tabaski- Lundi de pâques- Ascension...

NB: Lorsqu'une fête légale tombe un dimanche, le lundi est férié (chômé et payé) article 3 alinéa 2 de la loi n°11-2001 AN du 28 juin 2001 modifiant la loi n°19-2000 AN du 27 juin 2000 portant institution des fêtes légales au Burkina Faso. Du point de vue incidence financière, si le travailleur est payé au mois il n'y a aucune conséquence. Par contre lorsque le travailleur est payé à l'heure, les jours fériés ne sont pas payés sauf stipulations contraires des parties.

Paragraphe 4 : Le congé annuel et les permissions exceptionnelles.

A-) Le congé annuel.

En plus du repos hebdomadaire, le travailleur a droit aux congés payés à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service soit 30 jours calendaires par an sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel (article 156 du code du travail de 2008).

Le droit aux congés payés est subordonné à la justification d'une certaine durée de travail effective dans l'entreprise appelée période de référence. Cette période est de 12 mois de service effectif dans l'entreprise au moins.

L'article 15 de l'arrêté n°94-11 du 3 juin 1994 sur les congés payés dispose que : « le congé annuel doit être effectivement pris et joui par le travailleur. Toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est interdite... » .

La durée de ce congé peut être augmentée en raison de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. C'est ainsi que le travailleur bénéficie de:

- deux jours ouvrables après 20 ans de service continu ou non dans la même entreprise;
- 4 jours après 25 ans de service et 6 jours après 30 ans de service.

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

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 22 ans ont droit à deux jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à charge (article 158 alinéa 1 du code du travail de 2008). Les enfants à charge sont les enfants enregistrés à l'état civil et qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans.

Pour le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, une indemnité de congé payé lui est versée en même temps que le salaire. Cette indemnité est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération journalière acquise.

Pendant la période de congé, le salarié ne percevra pas de salaire, mais une allocation de congé égale au moins à la moyenne de la rémunération du travailleur au cours des douze mois ayant précédés le départ en congé. Ce qui donne la formule suivante:

$(\text{Salaire mensuel moyen des 12 derniers mois}) \times (\text{nombre de jour de congé}) / 30$.

Application:- Madame TARRO, âgée de 21 ans est secrétaire de direction à la banque « L'ÉPARGNE ». Elle part en congé après 14 mois de service. Elle a perçu pendant les 12 derniers mois : 100 000F CFA comme salaire pendant 10 mois et 150.000F CFA comme salaire pendant 02 mois.

T.A.F : Calculez le montant de son allocation de congé en sachant que madame TARRO est mère de trois enfants respectivement âgés de 5, 7 et 8 ans.

Solution: Nombre de jours de congé : $14 \text{ mois} \times 2.5 = 35$ jours.

Nombre de jours à prendre en compte : $35 + (2 \times 3) = 41$ jours

$$\text{SMM} = (100.000 \times 10) + (150.000 \times 2) / 12$$

$$\text{SMM} = 108.333,33 \text{ francs}$$

Allocation de congé de madame TARRO est de : $108.333,33 \times 41 / 30 = 148.055,55$ francs CFA.

B-) Les permissions exceptionnelles et les autorisations d'absence sans solde.

Lors de certains événements dits exceptionnels, les salariés peuvent bénéficier des congés en plus de ceux que nous venons d'indiquer. Ces congés sont considérés comme étant des permissions exceptionnelles ou des autorisations d'absence sans solde.

Il s'agit des cas suivants :

- des permissions exceptionnelles sont accordées au travailleur à l'occasion des événements familiaux touchant directement son foyer. Cela dans la limite annuelle de dix (10) jours, non déductibles de la durée du congé payé.

Exemple: À l'occasion du mariage du travailleur ou de son enfant, il a droit à une permission de 2 jours.

Pour la naissance d'un enfant, le père a droit à un congé de paternité de 3 jours.

Des autorisations d'absence sans solde seront accordées au travailleur afin de lui permettre de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation culturelle ou sportive, des congés syndicaux, représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive cela dans la limite annuelle de 15 jours ouvrables non déductibles de la durée de congé payé. Ces autorisations d'absence peuvent être prises une ou deux fois sans être porté à plus de trois dans la même année. La demande est obligatoirement présentée par le travailleur 7 jours avant la date de prise d'effet.

Section II : Les conditions de sécurité et santé au travail.

Les obligations de l'employeur en cette matière recouvre trois aspects : la prévention des risques professionnels (Paragraphe 1), la tenue d'un service de santé au travail et de service sociaux (Paragraphe 2) et la création d'organes chargés de la prévention (Paragraphe 3) ;

Paragraphe 1 : La prévention des risques professionnels.

L'employeur doit veiller à ce que l'établissement présente les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. A ce titre, il doit :

- S'assurer de la propreté des lieux de travail, de l'existence d'installations sanitaires (lavabos, vestiaires, douches) ;
- En matière de prévention d'accidents ou de maladies prendre les mesures nécessaires pour éliminer ou limiter les dangers dans les installations des machines et des locaux ;
- Elaborer annuellement et mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail (article 236 du code du travail de 2008) ;
- Tenir un « registre de sécurité » destiné à permettre le respect de l'obligation de vérifier, au moins, une fois par trimestre toute machine, tout matériel ou équipement dont la défectuosité est susceptible d'occasionner un accident (article 240 du même code) ;
- Au cas où les mesures collectives ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité et santé des travailleurs, fournir à ceux-ci un équipement approprié : chaussures, casques, salopettes, masques à gaz etc. ;
- Informer l'inspecteur du travail de l'utilisation de procédés, substances, machines ou matériels entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail (article 239 du même code) ;

- Informer les travailleurs des risques professionnels existants sur les lieux de travail et leur donner les instructions nécessaires sur les moyens de prévenir ces risques (article 237 alinéa 2 du même code).

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, une mise en demeure est adressée à l'employeur par l'inspecteur du travail afin d'y remédier dans les conditions prévues par la loi.

La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre de l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette mise en demeure est datée et signée et précise les infractions ou dangers constatés et fixe également les délais dans lesquels ils devront avoir disparu. Ces délais ne pourront être inférieurs à 4 jours francs sauf cas d'urgence.

Paragraphe 2 : Les services de santé au travail et les services sociaux.

Selon l'article 255 du code du travail de 2008, tout employeur installé au Burkina Faso est tenu d'assurer la couverture sanitaire de ses travailleurs conformément aux conditions définies par les textes portant création, organisation et fonctionnement de la sécurité et santé au travail. A ce titre, il est créé une inspection de la médecine du travail placée sous la tutelle du Ministre chargé du travail.

L'employeur peut satisfaire à cette obligation en ayant soit un service de santé propre ou un service de santé commun à plusieurs entreprises (article 258 du même code. Ce service de santé doit être situé sur les lieux de travail ou à proximité. L'employeur peut aussi s'affilier à l'Office de Santé des Travailleurs (OST).

Les obligations de l'employeur en matière de santé concernent non seulement les soins d'urgence ou courants mais aussi la prévention : visite médicale d'embauche, de reprise de travail, de fin de contrat, visites périodiques.

Pour les établissements occupants plus de 200 travailleurs, obligation est faite à l'employeur d'instituer un service social qui aura pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des travailleurs dans l'entreprise.

Paragraphe 3 : Les organes de prévention.

Outre les services de santé au travail et les services sociaux, il est institué dans chaque établissement occupant au moins 30 travailleurs un comité de sécurité et de santé au travail (article 249 du code du travail de 2008). Dans les établissements de moins de 30 travailleurs, l'inspecteur du travail peut imposer la création de cette structure.

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

L'employeur doit leur présenter annuellement un rapport sur la sécurité et santé au travail dans l'entreprise (article 252 du même code).

Les entreprises industrielles occupant au moins 50 travailleurs sont tenues, en outre, de créer un service de sécurité en milieu du travail (article 254 du même code).

Section III : La protection spéciale de certaines catégories de travailleurs.

Le travail des femmes, des enfants et des adolescents fait l'objet d'une réglementation particulière. A ces catégories, il convient d'ajouter les personnes handicapées.

Paragraphe 1 : La protection de la femme salariée.

La protection de la femme salariée est assurée par les dispositions ci-après :

- La femme salariée ne peut être affectée à des travaux susceptibles de porter atteinte à sa capacité de reproduction ou, dans le cas de la femme en grossesse, à sa santé et à celle de l'enfant (article 142 du code du travail de 2008) ;
- La femme salariée enceinte, lorsqu'elle est employée à un travail reconnu comme dangereux pour sa santé, peut demander à être mutée à un poste de travail non préjudiciable à son état et ce sans réduction de son salaire (article 143 du code du travail de 2008) ;
- Les travaux souterrains des mines et carrières lui sont interdits ;
- Le congé de maternité entièrement rémunéré, le droit au repos pour allaitement, la facilité d'obtenir un congé sans solde pour l'entretien de son enfant ;
- La nullité de plein droit du licenciement de la femme en congé de maternité (article 147 du code) ;
- L'interdiction de l'employer dans les six semaines qui suivent son accouchement ;
- Le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture du contrat (article 144) ;
- l'interdiction du harcèlement sexuel (article 37 du code).

Paragraphe 2 : La protection de l'enfant et de l'adolescent.

L'article 150 du code du travail de 2008, définit l'enfant comme toute personne âgée de moins de dix-huit ans, l'adolescent comme toute personne dont l'âge est compris entre dix-huit et vingt ans.

La protection de cette catégorie de personnes est organisée par les mesures suivantes :

- l'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ne peut pas être inférieure à 16 ans, sauf dérogation par voie réglementaire du ministre chargé du travail pour les travaux légers (article 152 du code du travail) ;
- Ils ne peuvent être affectés à des travaux susceptibles de porter atteinte à leur capacité de reproduction (article 149 du code du travail) ;
- Ils ne peuvent être employés à des travaux de nuit sauf dérogation en cas de force majeure pour les personnes âgées de plus de 16 ans (article 151alinéa 2 du code du travail) ; Le travail de nuit est celui exécuté pendant les heures comprises entre 22 heures et 5 heures du matin. Dans tous les cas, les enfants ont droit à un repos journalier d'une durée minimale de 12 heures consécutives (article 151 alinéa 1 du code du travail) ;
- Ils ne peuvent être maintenus dans un emploi reconnu au-dessus de leurs forces (article 154 du code du travail) ;
- Ils ne peuvent être soumis aux pires formes de travail des enfants : toutes formes d'esclavage, vente et traite des enfants, utilisation dans les conflits armés, recrutement à des fins de prostitution ou d'activités illicites. ... (article 153 du code du travail) ;
- Etc.

Paragraphe 3 : La protection des personnes handicapées.

En ce qui concerne les personnes handicapées l'article 40 du code du travail de 2008 dispose que « les personnes handicapées, ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, bénéficient d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés.

Les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus de réserver certains emplois aux personnes handicapées sont fixées par décret pris en conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail ».