

EF • 021

Arrêté N°2009...../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

Visa CF N° 0-10333



- 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 n°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

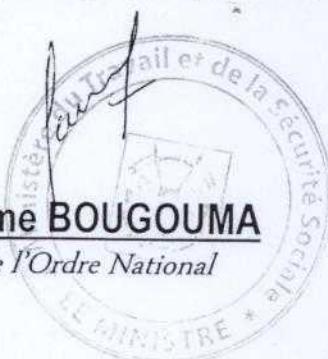
Article 16 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 17 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté n°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... 8 DEG. 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