BURKINA FASO

LA PATRIE OU LA MORT, NOUS VAINCRONS !

ASSEMBLEE DES DEPUTES DU PEUPLE

LOI N° 11/92/ADP

PORTANT CODE DU TRAVAIL

BURKINA FASO

LA PATRIE OU LA MORT, NOUS VAINCRONS

ASSEMBLEE DES DEPUTES DU PEUPLE

L'Assemblée des Députés du Peuple

VU la Constitution ;

VU la Résolution n°01/ADP du 17 Juin 1992, portant validation du mandat des Députés ;

VU la Lettre n°92/PM/MRP du 27 Octobre 1992, transmettant le projet de loi portant Code du Travail

A délibéré en sa séance du 22 Décembre 1992

et adopté la Loi dont la teneur suit :

TABLE DES MATIERES

	Articles	Pages
TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	1er et 2	1 à 2
TITRE II - DE L'EMPLOI DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES	3 à 9	2 à 3
TITRE III - DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	10 à 78	3 à 23
CHAPITRE I - Du Contrat de Travail	10 à 41	3 à 13
Section I : Dispositions D'ensemble	10 à 12	3
Section II : Des différents types de contrats et de l'embauche	13 à 16	3 à 5
Section III : De l'exécution du contrat	17 à 23	5 à 7
Section IV : De la suspension du contrat	24 à 26	7 à 9
Section V : De la cessation des relations de travail	27 à 41	9 à 13
CHAPITRE II : DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	42 à 53	13 à 15
Section I : De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage	42 à 45	13
Section II : Des conditions du contrat	46 à 48	14
Section III : Des devoirs des maîtres et des apprentis	49 à 53	15
CHAPITRE III - DU TACHERONNAT	54 à 58	15 à 16
CHAPITRE IV - DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL	59 à 77	16 à 21
Section I : De la nature et de la validité de la convention	59 à 63	16 et 17
Section II : Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension	64 à 70	17 à 21
Section III : Des accords collectifs d'établissements	71	21
Section IV : Des Conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics	72 et 73	22

.../...

Section V : De l'exécution de la convention	74 à 77	22 et 22
CHAPITRE V - DU REGLEMENT INTERIEUR	78	22
TITRE IV - DES CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL	79 à 137	23 à 38
CHAPITRE I - DE LA DUREE DU TRAVAIL		
Section I : De la durée légale	79	23
Section II : Du Travail de nuit et du travail posté	80 et 81	24
- Du travail de nuit	80	24
- Du travail posté	81	24
Section III : Du travail des femmes et des adolescents	82 à 88	24 et 25
CHAPITRE II : DU REPOS DU TRAVAILLEUR	89 à 103	25 à 30
Section I : Du repos hebdomadaire	89	25
Section II : des congés	90 à 94	26 à 28
Section III : Des voyages et transports	95 - 102	28 à 30
Section IV : Des jours fériés	103	30
CHAPITRE III - DU SALAIRE	104 à 130	30 à 37
Section I : De la détermination du salaire	104 à 115	30 à 34
Section II : Des privilèges et garanties de la créance de salaire	116 à 123	34
Section III : De la prescription de l'action en paiement de salaire	124 à 126	35
Section IV: Des retenues sur salaire	127 à 130	35 et 36
CHAPITRE IV: DU CAUTIONNEMENT	131 à 134	36 à 37
CHAPITRE V - DES OEUVRES SOCIALES	135 à 137	37
Section I : Des Economats	135 et 136	37
Section II : Des autres services sociaux	137	37
TITRE V - HYGIENE, SECURITE ET MEDECINE DU TRAVAIL	138 à 147	38 à 40
CHAPITRE I- HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL	138 à 142	38

.../...

CHAPITRE II - MEDECINE DU TRAVAIL	143 à 147	39 à 40
TITRE VI : DES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES	148 à 177	39 à 48
CHAPITRE I : DES SYNDICATS PROFESSIONNELS	148 à 170	39 à 45
Section I : De l'objet et de la constitution des syndicats professionnels	148 à 161	39 à 42
Section II : De la capacité civile des syndicats professionnels	162 à 164	42 et 43
Section III - Des Unions de syndicats	165 à 167	43 à 43
Section IV : Des marques syndicales	168 à 169	44
Section V : Des Associations professionnelles	170	44
CHAPITRE II - DES DELEGUES DU PERSONNEL	171 à 177	44 à 47
TITRE VII - DES DIFFERENDS DU TRAVAIL	178 à 217	46 à 57
CHAPITRE I - DES DIFFERENDS INDIVIDUELS	179 à 205	46 à 53
Section I : Composition du Tribunal	183 à 187	47 à 48
Section II : Procédure	188 à 205	48 à 52
CHAPITRE II - DES DIFFERENDS COLLECTIFS	206 à 217	52 à 55
Section I - De la conciliation	207 et 208	52 à 53
Section II De l'arbitrage	209 à 217	53 à 55
TITRE VIII - DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION	218 à 235	57 à 62
CHAPITRE I - DE L'ADMINITRATION DU TRAVAIL	218 à 229	56 à 58
CHAPITRE II - DES ORGANISMES CONSULTATIFS	230 et 231	59 à 59
CHAPITRE III - DES MOYENS DE CONTROLE	232 à 235	60 à 61
TITRE IX - DES PENALITES	236 à 243	61 à 64
CHAPITRE I - AMENDES CIVILES	236	61
CHAPITRE II - CONTRAVENTIONS DE SIMPLE POLICE	237	61 à 62
CHAPITRE III - DELITS	238 et 239	62 et 63
CHAPITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRAVENTIONS ET AUX DELITS	240 à 243	63 à 64
TITRE X - DISPOSITIONS TRANSITOIRES	244 à 247	64 et 65

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er: La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso.

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

La présente loi interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession. Par discrimination, il est entendu toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

ARTICLE 2 :Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas dans les cas énumérés ci-dessous :

a) Travaux, services exigés en cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, d'accidents ou de menaces d'accidents tels qu'incendies, inondations, famines, épidémies ou épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et dans les circonstances mettant en danger la vie ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population.

b) Travaux ou services exigés en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un cadre purement militaire.

c) Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public. Ledit individu ne peut, en aucun cas, être concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes privées.

d) Le Service National et les travaux d'intérêts communs, dans les villes et villages, exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité, par les membres de celles-ci, à condition que la population elle-même ou ses représentants reconnaissent le bien fondé de ses travaux.

.../...

e) En tout état de cause, ces travaux ou services ne pourront être exigés que d'adultes valides dont l'âge ne sera pas présumé inférieur à dix-huit ans ni supérieur à quarante-cinq ans.

TITRE II - DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

ARICLE 3: Il est institué un service chargé des questions d'Emploi, de Formation et d'Orientation Professionnelles.

Un décret pris en Conseil des Ministres, fixe le statut et les attributions du service chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

ARTICLE 4 : Le service chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut recevoir les offres et demandes d'emploi et assurer des opérations de placement sur requête des employeurs et des travailleurs.

Article 5 :Les établissements publics de l'Etat, les entreprises à participation publique et les projets financés sur fonds publics sont tenus de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement.

ARTICLE 6.: En cas de grève ou de lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, les opérations de placement concernant les entreprises touchées par cette cessation sont immédiatement interrompues.

La liste desdites entreprises est en outre affichée à l'emplacement réservé aux demandeurs et aux offreurs d'emploi.

ARTICLE 7 : Nul ne pourra, sans autorisation préalable du Ministre chargé du Travail, procéder à des opérations d'engagement collectif de travailleurs sur toute l'étendue du territoire du Burkina Faso, en vue de leur emploi en dehors de ce territoire.

ARTICLE 8 : Il est autorisé dans les conditions fixées par décret en Conseil des Ministres après avis de la commission consultative du travail, l'ouverture de bureaux ou offices privés de placement, d'entreprises de travail temporaire.

Est considérée comme activité de placement privé, le fait pour toute personne physique ou morale, de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur en tirant de cette opération un profit matériel et/ou financier, direct ou indirect.

Est considéré comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité majeure est de mettre à la disposition d'utilisateurs, des travailleurs en fonction d'une qualification convenue, qu'elle embauche et rémunère.

L'autorisation prévue à l'alinéa 1 du présent article est valable pour les syndicats et associations professionnels visés au Titre VI de la présente Loi.

.../...

ARTICLE 9: Il est institué pour chaque travailleur non Burkinabè "une carte de travailleur étranger". Cette carte est délivrée par le service chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe les modalités d'octroi de la carte de travailleur étranger.

TITRE III - DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I - DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 - Dispositions d'ensemble

ARTICLE 10: Les contrats de travail sont passés librement.

Est considéré comme contrat de travail toute convention écrite ou verbale, par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rénumération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

ARTICLE 11: Le Ministre chargé du travail, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et notamment dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, a la faculté de limiter ou d'interdire certains embauches dans des zones données, par arrêté pris après avis de la Commission Consultative du Travail.

ARTICLE 12: Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Burkina est soumis aux dispositions de la présente loi. Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation et dont l'exécution partielle au Burkina excède une durée de trois (03) mois.

L'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions de l'article 14, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être apportée par tous moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Section II - Des différents types de contrats, de l'embauche

ARTICLE 13: Le travailleur ne peut engager ses services que dans les cas suivants :
- à temps ou pour un ouvrage déterminé : c'est le contrat à durée déterminée, dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties ou par la survenance d'un évènement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté de l'une des parties, mais qui est indiqué avec précision.

Tout emploi pour lequel le travailleur engage ses services à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée et est payé chaque jour durant la période du contrat est considéré comme contrat à durée déterminée.

- pour un temps indéterminé c'est le contrat à durée indéterminée, qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties sous réserve du préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture .

.../...

Un décret pris en Conseil des Ministres après avis de la Commission Consultative du Travail détermine les conditions et la durée du préavis en tenant compte de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Tout contrat saisonnier pour lequel le travailleur engage ses services pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale dont le terme est indépendant de la volonté des parties est considéré comme contrat à durée indéterminée s'il est renouvelé au moins une fois.

En tout état de cause, le contrat de travail saisonnier qui se poursuit au delà de la saison se transforme en contrat de travail à durée indéterminée.

Pendant la morte-saison, le travailleur saisonnier peut engager ses services chez un autre employeur..k.+

A la reprise des activités, l'employeur saisonnier reprend en priorité et en fonction de ses besoins, les travailleurs disponibles après la morte-saison.

ARTICLE 14 :Tout contrat de travail stipulant une durée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ou concernant un travailleur étranger doit, après une visite médicale du travailleur, être obligatoirement :

1) visé par les services compétents du Ministère chargé du Travail ;

2) enregistré par le service chargé de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles du Burkina.

L'autorité compétente vise le contrat après avoir notamment :

a) constaté sa conformité avec les dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur ;

b) donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat.

Le visa doit être obtenu avant tout commencement d'exécution du contrat.

La demande de visa incombe à l'employeur. S'il omet de le faire, le travailleur aura droit de faire constater la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages et intérêts.

L'omission ou le refus du visa du contrat le rend nul.

Le rapatriement est, dans ces deux cas, supporté par l'employeur.

Si l'autorité compétente saisie pour le visa n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande de visa, le visa sera réputé avoir été accordé.

.../...

Nonobstant les dispositions de l'article 12, le visa du contrat de travail des travailleurs étrangers est subordonné à l'acquittement de frais dont le montant et les modalités de paiement seront déterminés par arrêté conjoint des Ministres chargés du Travail et des Finances.

Le contrat de travail à durée déterminée des nationaux qui ne prévoit pas de clauses de tacite reconduction peut se transformer en contrat de travail à durée indéterminée si les relations de travail se poursuivent au-delà du premier terme, sauf accord contraire entre les parties.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée celle-ci ne peut, excéder deux (2) ans pour les travailleurs Burkinabè et trois (3) ans pour les non Burkinabè, sauf dérogation accordée par le Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 15: Nul ne peut être engagé avant l'âge de 14 ans, même comme apprenti.

ARTICLE 16: 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, ainsi que du droit à une formation spécialisée dans les conditions fixées par décret après avis de la Commission Consultative du Travail.

Section III - De l'exécution du contrat de travail

ARTICLE 17: Quand il y a engagement à l'essai ou renouvellement de cet engagement, il doit être expressément stipulé au contrat. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement y compris, que sur une période maximum de douze (12) mois.

Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximum de l'essai.

Les droits au voyage aller et retour du travailleur engagé à l'essai pour servir hors de son lieu de résidence habituelle et éventuellement de sa famille sont réglés par les dispositions des articles 94 à 102 de la présente loi.

ARTICLE 18: Les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail.

ARTICLE 19: Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation contraire stipulée au contrat. Il doit notamment :

- fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ;
- obéir à ses supérieurs hiérarchiques ;
- respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre à l'horaire et aux consignes d'hygiène et de sécurité.

.../...

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat jugée abusive et portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. Est jugée abusive toute clause qui constitue une entrave inadmissible au libre exercice de l'activité du travailleur, ou dont la durée ou la portée géographique n'est pas justifiée, ou indispensable pour la sauvegarde des intérêts de l'employeur.

ARTICLE 20:L'employeur doit procurer le travail convenu et au lieu convenu. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat.

Il ne peut non plus imposer une mutation non prévue au contrat.

Toute modification substantielle du contrat de travail doit revêtir la forme écrite et être approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Les conditions d'hygiène et de sécurité doivent être conformes aux normes prévues par la règlementation.

L'employeur doit payer les salaires et indemnités dûs en vertu des textes règlementaires, conventionnels et contractuels.

L'employeur doit traiter le travailleur avec dignité et veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique sur les lieux de travail.

L'employeur ne devra faire aucune discrimination de quelque nature que ce soit, dans l'emploi, l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le maintien dans l'emploi et le licenciement des travailleurs.

ARTICLE 21:Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement, à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le 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 ne peut excéder six mois.

Lorsqu'un employeur pour des raisons tenant à la situation économique entrainant 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 classement. 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 22: 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 (1) mois pour les ouvriers et employés ;

.../...

- quatre (4) 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 :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;

- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident, congé ou stage du titulaire, l'intérimaire perçoit :
- après un mois pour les ouvriers et employés ;
- après quatre mois pour les cadres, agents de maîtrise, tehniciens 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 23: La femme salariée en état de grossesse mutée à un autre poste en raison de son état, conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de sa mutation.

Section IV - De la suspension du contrat de travail

ARTICLE 24: Le contrat de travail est suspendu :

1) En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

2) Pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

3) Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie ou d'accident non professionnel constaté par certificat médical, durée limitée à un an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

4) Pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

5) Pendant le repos de la salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 84 ;

6) Pendant le congé sans solde du salarié bénéficiaire des dispositions de l'article 86 ;

7) Pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;

8) Pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la règlementation, des con-

.../...

ventions collectives ou d'accords individuels ;

9) Pendant la période de mise à pied ;

10) Pendant la durée du congé payé, augmentée éventuellement des délais de route et des périodes d'attente et de départ ;

11) Pendant la période d'exercice d'un mandat politique ou syndical et lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut @tre accordée ;

12) Pendant la durée de la détention du travailleur pour motifs politiques ;

13) Pendant la durée de la détention du travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle, et dans la limite de six (06) mois ;

14) Pendant la durée de la détention du travailleur aux fins d'enqu@te et d'instruction judiciaires pour faute professionnelle présumée et ce dans la limite de six (06) mois ;

15) En cas de force majeure lorsqu'elle a pour effet d'emp@cher l'une des parties de remplir ses obligations pendant une durée maximum de trois (03) mois ;

16) Pendant la durée de l'absence du travailleur dans la limite de trois mois en vue d'assister son conjoint malade ;

17) Pendant la morte-saison pour les travailleurs saisonniers.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux cas 1, 6, 11, 12, 13, 14, 15 et 17 ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Pour la détermination du droit au congé-payé, sont exclues les périodes visées aux cas 1, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

ARTICLE 25 : Dans chacun des deux premiers cas visés à l'article précédent, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la période de l'absence. Si le contrat est à durée déterminée, la limite de préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues pour les contrats à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

Dans le troisième cas visé à l'article précédent, la rémunération du travailleur durant son absence s'établit ainsi qu'il suit compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

1) Moins d'un an :

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

.../...

2) De 1 à 5 ans :

- plein salaire pendant un mois ;
- demi-salaire pendant les 3 mois suivants.

3) De 6 à 10 ans :

- plein salaire pendant 2 mois ;
- demi-salaire pendant les 3 mois suivants.

4) de 11 à 15 ans :

- plein salaire pendant 3 mois ;
- demi-salaire pendant les 3 mois suivants.

5) Au-delà de 15 ans :

- plein salaire pendant 4 mois ;
- demi-salaire pendant les 4 mois suivants.

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

ARTICLE 26: Les droits des travailleurs mobilisés sont garantis en tout état de cause par la législation en vigueur.

Section V - De la cessation des relations de travail

ARTICLE 27: Les cas de cessation de la relation de travail sont :

1) la cessation d'accord-parties ;
2) l'annulation légale ;
3) l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée ;
4) la démission ;
5) le licenciement ;
6) l'incapacité totale de travail telle que définie par la règlementation ;
7) la retraite ;
8) le décès.

ARTICLE 28: Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

ARTICLE 29: Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de 2 jours ouvrables par semaine.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander au Tribunal compétent.

Toutefois en cas de licenciement et lorsque le travailleur licencié se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir fourni toutes justifications

.../...

utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir de ce fait à payer l'indemnité compensatrice.

ARTICLE 30: Sous réserve des dispositions de l'article 29, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte pour la partie responsable, le versement à l'autre partie d' une indemnité dont le montant ne dépasse pas la rémunération et les avantages dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

La contre-valeur des avantages en nature à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité sera déterminée par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis de la commission consultative du travail.

Cependant la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

ARTICLE 31: Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée conserve au profit du travailleur le bénéfice d'une indemnité de fin de contrat calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement telle que définie par les conventions collectives.

ARTICLE 32: Dans les entreprises à caractère manifestement saisonnier, la mise en chômage collectif et temporaire ne pourra pas être assimilée au licenciement du personnel et ne donnera lieu à aucune indemnité, à charge toutefois pour l'entreprise d'aviser par affiche les travailleurs.

Il sera rendu compte, dans les 72 heures, de cet affichage à l'Inspection du Travail du ressort.

ARTICLE 33: En cas de contestation sur le licenciement, l'employeur est tenu de faire devant la juridiction compétente la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture.

Tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition à la réintégration, au paiement de dommages-intérêts.

Toute démission abusive donne lieu à des dommages-intérêts.

ARTICLE 34 : La rupture du contrat est notamment abusive dans les cas suivants :

1) Du fait de l'employeur :

- lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ;

- lorsque la motivation est inexacte ;

- lorsque le licenciement est motivé par les opinions du

.../...

travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé.

- lorsque le licenciement est motivé par la grossesse de la travailleuse ou la naissance de son enfant.

2) Du fait du travailleur :

- lorsque la démission n'a pas été notifiée par écrit.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le travail.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

a) lorsque la reponsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat;

b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur des usages et de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

ARTICLE 35: En cas de démission, le travailleur qui compte au moins dix (10) années de service continu dans l'entreprise peut bénéficier d'une allocation pour services rendus.

ARTICLE 36: Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

1) Quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;

2) Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3) Quand il a continué d' occuper un travailleur après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur arrive à expiration, soit s'il s'agit de contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

ARTICLE 37-. En cas de résiliation avant terme d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 14, l'employeur est tenu d'en aviser, dans les quinze jours, l'autorité devant laquelle le contrat a été conclu.

ARTICLE 38 :Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs

.../...

motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.

Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit consulter les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort, toutes possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente (30) jours francs et si un accord est intervenu, un procès verbal signé par les parties et par l'Inspecteur du Travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité.

Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement du préavis et éventuellement de l'indemnité de licenciement.

a) lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille ; dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.

b) en vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus.

c) les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit (8) jours francs maximum.

d) la communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont tranmises sans délai au Ministre chargé du Travail pour toute action qu'il juge utile de prendre dans un délai de huit (8) jours à compter de la date de réception ; passé ce délai et sauf accord contraire entre les parties, l'employeur n'est plus tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement.

Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé après autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

En cas de contestation sur le motif des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 39: S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le

.../...

nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et conditons prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 40: Les dispositions des articles 24, 25 et 28 à 38 ne s'appliquent pas sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puissent prétendre à une indemnité.

ARTICLE 41: A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu, sous peine de dommages-intérêts et sans préjudice d'astreintes, de délivrer au travailleur un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

Les conditions et modalités des astreintes sus-évoquées sont déterminées par arrêté du Ministre chargé de la Justice.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule "libre de tout engagement" ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

CHAPITRE II - DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Section I : De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage

ARTICLE 42: Le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti, et par lequel celui-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité ; il est rédigé en langue officielle et si possible dans la langue de l'apprenti.

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

ARTICLE 43: Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient en particulier :

1) Les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;

2) Les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;

3) Les nom, prénoms, profession et domicile du père et de la mère de l'apprenti, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut par l'autorité administrative ou judiciaire compétente ;

4) la date et la durée du contrat ;

5) les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti ;

6) l'indication des cours professionnels que le Chef de l'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors.

ARTICLE 44: Les autres conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat, ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont réglés par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail.

ARTICLE 45: Des arrêtés du Ministre du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, pourront déterminer les catégories d'entreprises dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

Section II - Des conditions du contrat

ARTICLE 46: Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est majeur.

ARTICLE 47: Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprenties des jeunes filles mineures.

ARTICLE 48: Ne peuvent recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour délit contre les moeurs, soit pour quelque délit que ce soit, à une peine d'au moins trois mois de prison ferme.

Section III - Des devoirs des maîtres et des apprentis

ARTICLE 49: Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs repésentants en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention. Le maître n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

.../...

ARTICLE 50: Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille. Dans le cas où l'apprenti vit dans la famille du maître, il doit lui assurer les meilleures conditions possibles de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas bien lire, écrire et compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

ARTICLE 51: Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, une attestation ou certificat constatant l'exécution du contrat.

ARTICLE 52: L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentisage, obéïssance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti est tenu de compléter à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence de plus de quinze jours.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les conditions de rémunération de l'apprenti.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné par arrêté du Ministre chargé du Travail. Le certificat d'aptitude professionnelle sera délivré à l'apprenti qui aura subi l'examen avec succès.

ARTICLE 53: L'embauchage comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, d'élèves ou de stagiaires dans les écoles, centres de formation profesionnelle, ouvre droit à des dommages-intérêts au profit du chef d'établissement abandonné sans préjudice des sanctions pénales. Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement, ou sans qu'il ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

CHAPITRE III - DU TACHERONNAT

ARTICLE 54: Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Le contrat de tâcheronnat est déposé à l'Inspection du Travail du ressort, au Service chargé de la Promotion de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il a lieu à l'initiative de l'entrepreneur.

ARTICLE 55: Quand les travaux sont éxécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs à concurrence du montant du contrat de tâcheronnat.

.../...

Le travailleur lésé aura, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur.

ARTICLE 56: Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon apparente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Il doit afficher dans les mêmes conditions, la listes des dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Il doit obligatoirement adresser à l'Inspection du Travail du ressort, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, une déclaration précisant ses nom, adresse et qualité, la situation de chacun de ses chantiers, accompagnée des affiches prévues au présent article.

ARTICLE 57: L'entrepreneur doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé un contrat.

Il doit informer les travailleurs par voie d'affichage du règlement du tâcheron avec une copie à l'Inspection du Travail du ressort.

Le tâcheron doit communiquer à l'entrepreneur l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

ARTICLE 58: Le tacheron qui n'appliquerait pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles, pourra se voir interdire l'exercice de sa profession, par décison du Ministre chargé du Travail à titre temporaire ou définitif.

Un décret, pris en Conseil des Ministres après avis de la commission consultative du travail, fixe en cas de besoin les modalités d'application du présent chapitre.

CHAPITRE IV - DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Section I - De la nature et de la validité de la Convention

ARTICLE 59: La Convention Collective du Travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre grouprement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La Convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les Conventions Collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

ARTICLE 60: Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visé à l'article précédent

.../...

peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit des stipulations statutaires de cette organisation ;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- soit de mandats spéciaux qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la Convention Collective doit être ratifiée par une délibération spéciale du groupement professionnel.

ARTICLE 61: La Convention Collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la Convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

Toutefois, à défaut de stipulation contraire, la Convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une Convention à durée indéterminée.

La Convention Collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La Convention Collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie prenante à la Convention Collective peut y adhérer ultérieurement.

ARTICLE 62: La Convention Collective doit être écrite à peine de nullité. Un décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail, détermine les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les Conventions Collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier paragraphe de l'article précédent.

Les Conventions Collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit le dépôt dans les conditions et aux lieux qui seront indiqués par le décret susvisé.

ARTICLE 63: Sont soumises aux obligations de la Convention Collective toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La Convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la Convention Collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels.

Section II - Des Conventions Collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension.

ARTICLE 64: A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le Ministre

.../...

chargé du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention Collective de Travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou de plusieurs branches d'activité déterminées sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui, sous sa présidence ou celle de son représentant, comprendra en nombre égal d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs. Des Conventions annexes pourront être conclues soit pour chacune des principales catégories professionnelles, soit en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité pour chacune des principales catégories professionnelles, soit en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité pour chacune des branches. Elles contiendront les conditions de travail particulières à ces catégories ou à ces branches d'activité et seront discutées par les organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées.

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le Ministre chargé du Travail qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'Inspection du Travail. Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

- les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel ;
- l'indépendance ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du Ministre chargé du Travail est susceptible, le cas échéant, de recours dans un délai de quinze jours devant la Cour Suprême.

Le dossier fourni par le Ministre chargé du Travail devra comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis et l'avis de l'Inspection du Travail.

Les dispositions qui précèdent ne pourront être interprétées comme autorisant l'administration à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat.

ARTICLE 65 : Les Conventions Collectives visées par la présente section comprennent les dispositions concernant :

1) Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
2) Les salaires applicables par catégories professionnelles; les modalités d'application du principe de non discrimination visé à l'article 1 aliéna 3 du présent code;
3) Les modalités d'exécution et les taux des heures supplé-

.../...

mentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés ;

4) La durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;

5) Les délégués du personnel ;

6) Les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la Convention Collective ;

7) Les modalités d'application du principe d'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

8) Les congés payés ;

9) Les indemnités de déplacement ;

10) Quand il y a lieu, les indemnités d'expatriement ;

11) La classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille ;

12) Les primes d'ancienneté ou les modalités d'avancement par echelons ;

13) Les modalités de rémunération du chômage technique.

Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative :

a) Les primes d'assiduité et de rendement ;

b) Les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport ;

c) Les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;

d) Les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible, intégralement ou partiellement ;

e) Les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants ;

f) Les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;

g) Quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée

h) Les conditions particulières de travail des femmes et des adolescents dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;

i) Quand il y a lieu, les modalités de constitution du cau-

.../...

tionnement visé au chapitre IV du titre IV ;

j) L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leur condition de rémunération ;

k) L'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;

l) Les conditions particulières de travail; travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;

m) Les procédures de conciliation suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Les dispositions facultatives reconnues utiles pourront être rendues obligatoires par décret.

ARTICLE 66: Dans le cas où une Convention Collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

ARTICLE 67: A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ professionnel et territorial de la Convention par arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis motivé de la Commission Consultative du Travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la Convention Collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par la dite Convention.

Toutefois, le Ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission Consultative du Travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou règlementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la Convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ d'application considéré.

ARTICLE 68: L'arrêté prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la Convention Collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de dénonciation ou de non renouvellement.

Le Ministre chargé du Travail pourra, après avis motivé de la Commission Consultative du Travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la Convention Collective

.../...

ou de certaines dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la Convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la ou des branches d'activité dans le champ territorial considéré.

ARTICLE 69: Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention Collective, dans les conditions définies à la présente section, règlementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des Conventions Collectives existantes.

Cet arrêté peut être pris pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions d'emploi sont comparables. Il peut abroger les Conventions Collectives conclues antérieurement au présent Code et dont les dispositions sont contraires à la loi et sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles Conventions dans le cadre de la présente loi.

ARTICLE 70: Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui devront faire connaitre leurs observations dans un delai de trente jours.

Les modalités de cette consultation seront déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Section III - Des accords collectifs d'établissement

ARTICLE 71: Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des organisations de travailleurs présentes dans l'établisement ou les établissements intéressés.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut des Conventions Collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissements ne peuvent porter sauf dérogations accordées par le Ministre chargé du Travail, que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 61 62 et 63 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

.../...

Section IV - Des Conventions Collectives dans les Services, Entreprises et Etablissements Publics.

ARTICLE 72: Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou règlementaire particulier, des Conventions Collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

ARTICLE 73: Lorsqu'une Convention Collective fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article 67, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Section V - De l'exécution de la Convention

ARTICLE 74: Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord prévu à l'article 71 ci-dessus, sont tenus d'en assurer la bonne exécution ; et de ne rien faire qui soit de nature à la compromettre.

ARTICLE 75: Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention Collective de travail ou l'accord prévu à l'article 71 ci-dessus, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toute personne liée par la convention ou l'accord qui en violeraient les engagements contractés.

ARTICLE 76: Les personnes liées par une Convention Collective ou l'accord prévu à l'article 71 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la Convention ou l'accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

ARTICLE 77: Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par la Convention Collective ou l'accord prévu à l'article 71 ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la Convention Collective ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la Convention ou par l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE V - DU REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 78: Le règlement intérieur est établi par le Chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

.../...

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 112.

Avant de le mettre en vigueur, le Chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'Inspection du Travail qui doit exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communications, de dépôts et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'exigence de ce règlement est obligatoire sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail.

TITRE IV - DES CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

CHAPITRE I - DE LA DUREE DU TRAVAIL

Section I - De la durée légale

ARTICLE 79: Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.

Toutefois, dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont basées sur 2 400 heures par an. Dans cette limite, un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, fixe la durée légale hebdomadaire suivant les saisons.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire donneront lieu à une majoration de salaire.

A défaut de Convention Collective, un arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail fixe les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés. Des dérogations pourront toutefois être décidées par arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail déterminent par branche d'activité et par catégorie professionnelle s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, ainsi que la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

La durée du travail dans les établissements et services publics est règlementée par décret.

.../...

Section II - Du travail de nuit et du travail posté

ARTICLE 80: Du travail de nuit

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres après avis de la Commission Consultative du Travail.

ARTICLE 81: Du travail posté

Est considéré comme travail posté, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

La continuité du poste, le système d'organisation du travail seront déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis de la commission consultative du travail.

Section III - Du travail des femmes et des adolescents

ARTICLE 82: Le travailleur ne peut être affecté à des travaux qui peuvent porter atteinte à sa capacité de reproduction ou, dans le cas d'une femme en état de grossesse, à sa santé ou à celle de l'enfant. Des décrets pris en Conseil des ministres après avis de la Commission consultative du Travail, fixent la nature des travaux interdits aux adolescents et aux femmes.

ARTICLE 83: Le repos des femmes et des adolescents doit avoir une durée de onze (11) heures consécutives au minimum.

Le travail des femmes et des adolescents demeure régi par les dispositions des conventions internationales ratifiées.

ARTICLE 84: Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail après avoir informé son employeur au moins quinze jours (15) avant son départ et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Toutefois, lorsqu'il est démontré que la femme après avoir rompu le contrat dans les conditions prévues à l'alinéa précédent s'est engagée dans une autre entreprise avant l'expiration de la période normale de préavis, elle sera tenue au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines dont au plus tôt huit (8) semaines et au plus tard quatre (4) semaines avant la date présumée de la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

Durant ces quatorze (14) semaines, la femme a droit à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, aux frais d'accou-

.../...

chement dans une formation sanitaire administrative agréée par l'Etat et, le cas échéant, aux soins médicaux ainsi qu'au salaire soumis à cotisation au régime de sécurité sociale qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumise à cotisation étant à la charge de l'employeur.

Pendant cette période, elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

ARTICLE 85: Pendant une période de quinze mois à compter de la reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure et demi par jour de travail.

Les repos pour allaitement sont comptés dans la durée du Travail et retribués comme tel.

La mère peut pendant la période prévue à l'alinéa premier quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

ARTICLE 86: Le travailleur salarié qui le désire peut obtenir de son employeur un congé sans solde d'une durée de 6 mois renouvelable une fois pour l'entretien de son enfant.

L'employeur est tenu de le lui accorder à condition que l'intéressé ait déposé sa demande au moins un mois avant la date de départ en congé.

En cas de maladie grave de l'enfant, la période prévue à l'alinéa 1er peut être portée à 1 an renouvelable une fois.

ARTICLE 87: L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail ne devra pas être inférieur à quatorze ans.

Un Décret pris en Conseil des Ministres après avis de la Commission Consultative du travail, fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

ARTICLE 88: L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des adolescents par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'adolescent ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au dessus de ses forces. Il doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des droits de rupture au travailleur.

CHAPITRE II - DU REPOS DU TRAVAILLEUR

Section I - Du repos hebdomadaire

ARTICLE 89: Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

.../...

Un arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Fonction Publique fixe les modalités du repos hebdomadaire dans les établissements et services publics.

Section II - Des congés

ARTICLE 90: Sauf dispositions plus favorables des Conventions Collectives ou du Contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service.

Quelle que soit la durée de leurs services, les jeunes gens âgés de moins de dix huit ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à trente jours ouvrables sans qu'ils puissent exiger pour les journées de congé dont ils réclameraient le bénéfice aucune allocation de congé en sus de celle qu'ils ont acquise à raison du travail accompli au moment de leur départ en congé.

La durée du congé fixé au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt cinq ans et de six jours après trente ans. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

Les travailleurs salariés ou apprentis, âgés de moins de vingt deux ans ont droit à deux jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge. Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de quinze ans.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 84 ni dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médécin agréé.

Seront également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués sans congé correspondant pour le compte du même employeur quel que soit le lieu de l'emploi.

ARTICLE 91: Dans la limite annuelle de vingt (20) jours , ne peuvent être déduites de la durée du congé payé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son foyer.

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde seront accordées au travailleur afin de lui permettre :

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation culturelle et sportive ;

.../...

- soit de représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive internationale ;

- soit d'assister à des congrès syndicaux ou à des sessions de formation syndicale auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier ;

- soit de représenter une association reconnue d'utilité publique, de participer ou d'assister aux activités de celle-ci.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en une ou deux fois sans pouvoir porter à plus de trois dans la même année civile les suspensions de contrat résultant du congé annuel et de l'application des présentes dispositions.

La demande est obligatoirement présentée par le travailleur au moins sept (7) jours avant la date de prise d'effet.

Elle devra porter le visa du Ministère compétent en ce qui concerne les stages officiels de perfectionnement, d'éducation culturelle et sportive, les compétitions sportives internationales ou les activités des associations reconnues d'utilité publique, et du Ministre chargé du Travail en ce qui concerne les congrès syndicaux.

Par contre les congés spéciaux, autres que ceux définis ci-dessus, accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commisssion Consultative du Travail, détermine, en tant que de besoin, les dispositions relatives au régime des congés payés notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé et le calcul de l'allocation de congé.

ARTICLE 92: Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

Toutefois, les Conventions Collectives ou le contrat individuel, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article précédent, pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trente mois.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 90 ou d'après les dispositions de la Convention Collective ou du contrat individuel doit être accordée à la place du congé.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excèdant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de son congé payé.

ARTICLE 93: Le travailleur est libre de jouir de son congé dans les pays de son choix.

.../...

ARTICLE 94: L'employeur doit verser au travailleur avant son départ en congé et pour toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale à la moyenne des salaires et des divers éléments de rémunération définis à l'article 111, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé.

Les Conventions Collectives ou le contrat individuel pourront exclure de la rémunération prise en considération pour le calcul de l'allocation du congé, l'indemnité qu'ils auront octroyé au titre des dispositions de l'article 107. Pour les travailleurs bénéficiant de cette dernière indemnité, la durée du congé est augmentée des délais de route.

A défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir le cas échéant.

L'indemnité compensatrice de congé payé du travailleur journalier prévue au dernier alinéa de l'article 92 est égale à 1/12ème de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée. Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire;
Un arrêté du Ministre chargé du Travail précise les modalités de jouissance du congé.

Section III - Des voyages et transports

ARTICLE 95: Sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

1) Du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;

2) Du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle :

   - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;

   - en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 90 ;

   - en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;

   - en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure ;

   - en cas de rupture du contrat à l'essai imputable à l'employeur.

3) Du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et vice versa, en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si à cette date le travailleur est en état de reprendre son service.

.../...

Toutefois, le contrat de travail ou la Convention Collective pourra prévoir une durée minima de séjour du travailleur en deça de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excèdera pas douze mois.

ARTICLE 96: Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 95 ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport retour, incombant à l'entreprise, est proportionnel au temps de service du travailleur.

ARTICLE 97: La classe de passage et le poids des bagages sont les mêmes pour tous les travailleurs. Toutefois il sera tenu compte des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

ARTICLE 98: Sauf stipulations contraires, les voyages et transports sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis. S'il use d'une voie ou de transports plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 14 de la présente loi.

ARTICLE 99: A défaut de Convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transports moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

ARTICLE 100: Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation de travail chez ledit employeur. Ce dernier remet à cet effet au travailleur une attestation établissant, au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Toutefois, les titres de voyage et des transports ne seront délivrés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet les attestations qu'ils détient au dernier employeur en échange des titres de transport. Le dernier employeur a une action directe au tribunal du travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transports exposés au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

.../...

ARTICLE 101: Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et continue à bénéficier jusqu'à son embarquement, des avantages en nature accordés par son contrat.

Le travailleur dont le contrat est signé ou dont le congé est arrivé à expiration et qui reste à la disposition de l'employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour rejoindre son lieu d'emploi, reçoit de l'employeur, pendant cette période, une indemnié calculée sur la base de l'allocation de congé.

ARTICLE 102: En cas de décès du travailleur expatrié ou déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

Section IV - Des jours fériés

ARTICLE 103: Les jours fériés sont ceux fixés par la loi.

CHAPITRE III - DU SALAIRE

Section I - De la détermination du salaire

ARTICLE 104: 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 sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

ARTICLE 105: Dans le cas où le travailleur permanent qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans des conditions fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail après avis de la Commission Consultative du Travail. Ce texte fixera également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur et les conditions auxquelles le logement doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille. Cette disposition s'applique également aux travailleurs déplacés temporairement ou dans le cadre d'un chantier.

ARTICLE 106: Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis de la Commission Consultative du Travail. Ce texte fixera également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur. Cette disposition s'applique également aux travailleurs déplacés temporairement ou dans le cadre d'un chantier.

.../...

ARTICLE 107: Les Conventions Collectives ou, à défaut, le contrat individuel de travail, peuvent prévoir une indemnité destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent 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 résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi.

Une indemnité sera allouée au travailleur s'il est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi. L'indemnité applicable sera fixée par Convention Collective ou, à défaut, par le contrat individuel.

ARTICLE 108: Des décrets pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail, fixent :

- les salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis ;

- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 105 et 106, les modalités de leur attribution et les taux de remboursement ;

- éventuellement, les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment de terrains de culture.

A défaut de Conventions Collectives ou en cas de silence de celles-ci, ces décrets fixent également :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;

- les taux des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;

- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

ARTICLE 109: La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la règlementation et sauf accord entre les parties intéressées.

ARTICLE 110: Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travailleur à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

ARTICLE 111: Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de

.../...

la rémunération pendant la durée du congé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle, calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au paragraphe précédent.

ARTICLE 112: Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Burkina Faso. Toute stipulation contraire est nulle de plein droit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées et en drogues nuisibles est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 108.

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

ARTICLE 113: A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours (15) pour les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée et un mois pour les travailleurs engagés au mois. Toutefois le travailleur journalier, engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée est payé chaque jour immédiatement après la fin de son travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Les paiements à la quinzaine doivent être effectués au plus tard quatre (4) jours après la fin de la quinzaine donnant droit au salaire, ce délai étant ramené à deux jours en cas de paiement à la semaine.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90% du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice.

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature dû au travailleur doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du Travail l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

.../...

L'employeur saisit le Président du Tribunal du Travail par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard le jour de la cessation des services, devant le greffe du Tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

La demande est aussitôt transmise au Président du Tribunal du Travail qui fixe la date d'audience la plus proche possible, même d'heure à heure.

Les parties sont immédiatement convoquées ainsi qu'il est dit à l'article 190.

Elles sont tenues de se présenter en personne au jour et à l'heure fixés par le Président du Tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 191.

La décision est immédiatement exécutoire nonosbtant opposition ou appel.

Les travailleurs absents le jour de la paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la Caisse et conformément au règlement intérieur de l'établissement.

ARTICLE 114: Quels que soient la nature, la durée du travail le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'Inspecteur du Travail du ressort, faire l'objet d'une pièce justificative dite "bulletin de paye" dressée et certifiée par l'employeur et remise au travailleur au moment du paiement. Le bulletin de paye doit porter la signature du travailleur ou ses empreintes digitales s'il est illettré.

Toutefois les mentions portées sur le bulletin de paye visé au premier alinéa du présent article sont obligatoirement reproduites à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit "registre des paiements". Lorsque le bulletin est détaché d'un carnet à souches dont les feuilles fixes portent une numérotation continue, ce carnet à souche vaut régistre de paiement.

La contexture du bulletin de paye et du registre des paiements est fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail.

Le registre des paiements est conservé par l'employeur dans l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doit être présenté sur le champ à toute réquisition de l'Inspection du Travail, même en cas d'absence du Chef d'Etablissement.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention "pour solde de tout compte" ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation, sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paye ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dûs en vertu des dispositions législatives, règlementaires

.../...

contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de la législation en vigueur.

ARTICLE 115.- En cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double du bulletin de paye afférent au paiement contesté, émargé dans les mêmes conditions.

Section II - Des privilèges et garanties de la créance de salaire

ARTICLE 116: Au sens des dispositions des sections II et III du présent chapitre, le salaire s'entend, du salaire proprement dit, quelle que soit son appellation, des accessoires du salaire, de l'allocation de congé payé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature.

ARTICLE 117: La créance de salaire et autres créances du travailleur relevant de la relation de travail bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 129. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles du débiteur.

ARTICLE 118: En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le trésor, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dûs à l'employeur, sont rapportées à la masse.

ARTICLE 119: Dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire, le syndic ou le liquida- teur paie les créances des travailleurs.

Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance, comme indiqué à l'article 117 ci-dessus.

ARTICLE 120: Au cas où lesdites créances seront payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est de ce fait même, subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance puisse y faire opposition.

ARTICLE 121: Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation judiciaire ou la faillite continue à être logé jusqu'à la date de paiement de sa dernière créance ou, éventuellement, jusqu'à la date du départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

ARTICLE 122: Le travailleur détenteur de l'objet par lui oeuvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un travailleur pour être travail-

.../...

lés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de six mois pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

ARTICLE 123: Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt que le travailleur croit devoir présenter à la juridiction de droit commun.

Section III - De la prescription de l'action en paiement du salaire

ARTICLE 124: L'action des travailleurs en paiement du salaire et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrit par 2 ans.

Lorsque le travailleur demeure dans l'entreprise, la prescription ne lui sera pas opposable.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule, obligation ou citation en justice non périmée, ou en cas de tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

ARTICLE 125: Néanmoins, le travailleur auquel cette prescription est opposée, peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut être déféré aux conjoints survivants et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils savent ou non que le salaire réclamé est dû.

ARTICLE 126: Si le serment déféré n'est pas prêté ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes réclamées n'ont pas été payées, l'action en paiement de salaire se prescrit par trente ans.

Section IV - Des retenues sur salaire

ARTICLE 127: Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes. Cette disposition est d'ordre public.

ARTICLE 128.- En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les Conventions Collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'Inspecteur du Travail , pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'Inspecteur du Travail habite à plus de vingt cinq kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

.../...

En tout état de cause, il ne pourra y avoir compensation entre appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur notamment au titre de la réparation d'un préjudice que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées conformément aux dipositions de l'article 113 alinéa 6 au greffe du Tribunal du Travail.

ARTICLE 129: Des décrets pris en Conseil des Ministres après avis de la Commission Consultative du Travail, fixent les portions de salaires et de pensions de retraites soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paye, excéder les taux fixés par les décrets.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire ou la pension de retraite proprement dits, mais de tous les accessoires du salaire et de la pension, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par le règlement en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

ARTICLE 130: Les dispositions d'une Convention ou d'un contrat de travail autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues aux travailleurs en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou règlementaires de prévoyance ou de retraite.

CHAPITRE V - DU CAUTIONNEMENT

ARTICLE 131: Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'article 233.

ARTICLE 132: Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'Inspection du Travail.
Le Ministre chargé du Travail fixe par arrêté pris après avis du Minsitre chargé de la Justice les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

ARTICLE 133: Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

.../...

ARTICLE 134: L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

CHAPITRE V - DES OEUVRES SOCIALES

Section I - Des économats

ARTICLE 135: Est considéré comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y ravitailler ;
b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
c) que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Les prix des marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu d'emploi des travailleurs.

ARTICLE 136: L'ouverture d'un économat, dans les conditions prévues à l'article 135, est subordonnée à l'autorisation du Ministre chargé du Travail, délivrée après avis de l'Inspecteur du Travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre chargé du Travail, sur proposition de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Le fonctionnement est contrôlé par l'Inspecteur du Travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

Le Ministre chargé du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'Inspecteur du Travail.

Section II - Des autres services sociaux

ARTICLE 137: Des services sociaux notamment des cantines, des crèches, des cafétérias, des terrains de loisirs, sans que cette énumération soit limitative, pourront être créés dans les conditions fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis de la Commission Consultative du Travail.

.../...

TITRE V - HYGIENE, SECURITE ET MEDECINE DU TRAVAIL

CHAPITRE I - HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

ARTICLE 138: Il est institué auprès du Ministère chargé du Travail, un Comité Technique National Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Un Décret pris en Conseil des Ministres règle la composition et le fonctionnement de ce comité dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Il est institué au sein de l'entreprise et de l'établissement des comités d'hygiène et de sécurité dont la composition et le fonctionnement sont déterminés par arrêté du Ministre du Travail.

ARTICLE 139: Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont réglées par décrets pris en Conseil des Ministres après avis du Comité Technique National Consultatif d'Hygiène et de Sécurité.

Ces décrets tiennent compte des conditions locales et précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail devra recourir à la procédure de la mise en demeure.

ARTICLE 140: La mise en demeure doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu. Ces délais ne pourront être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.

ARTICLE 141: Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs non visées par les décrets prévus à l'article 139, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent. La mise en demeure de l'Inspecteur du Travail est immédiatement exécutoire . Toutefois la décision de l'Inspecteur du Travail pourra faire l'objet d'un recours suivant les règles prévues en matière administrative.

ARTICLE 142: L'employeur est tenu d'aviser l'Inspecteur du Travail dans un délai de quarante huit heures de tout accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale est assimilée à la date de l'accident.

CHAPITRE II - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 143: Il est fait obligation à toute entreprise, société ou organisme installé au Burkina Faso d'assurer la couverture sanitaire du travailleur conformément aux conditions définies par

.../...

les textes portant création, organisation et fonctionnement de la médecine du Travail.

ARTICLE 144: Il est créé une Inspection de la Médecine du Travail dont la compétence s'étend sur l'ensemble du territoire national. Elle est placée sous la tutelle du Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 145: L'inspection de la Médecine du Travail a essentiellement pour rôle de :

1) participer à l'élaboration des textes relatifs à la médecine du travail ;

2) contrôler sur le plan technique, en étroite collaboration avec les services compétents des Ministères chargés du Travail et de la Santé, et de toute autre institution publique ou privé compétente, l'application de la législation et de la règlementation en matière de médecine et de sécurité du travail ;

3) constater et réprimer toute infraction à la règlementation nationale de la Médecine du Travail.

ARTICLE 146: Toute infraction ou tout manquement à la règlementation de la médecine du travail constaté par l'inspection de la médecine du travail fait l'objet de mise en demeure notifiée et réglée mutatis mutandi selon la procédure prévue à l'article 140.

ARTICLE 147: Un décret pris en Conseil des Ministres après avis du Comité Technique National Consultatif d'hygiène et de Sécurité détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'Inspection de la Médecine du Travail.

TITRE VI - DES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE 1 - DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Section 1 - De l'objet et de la constitution des syndicats professionnels

ARTICLE 148: Les syndicats ont exclusivement pour objet la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.

ARTICLE 149: Les travailleurs tels que définis à l'article 1er du Code du Travail ainsi que leurs employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels regroupant les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, sans préjuger des dispositions de l'article 165.

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la

.../...

formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le Chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages-intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

ARTICLE 150: Les mineurs âgés d'au moins quatorze (14) ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les travailleurs ou les employeurs qui ont cessé l'exercice de leur fonction ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout moment nonobstant toute clause contraire.

Il conserve cependant le droit d'être membre des sociétés de secours et d'assurance vieillesse à l'actif desquels il a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

ARTICLE 151: Il pourra être créé par tout syndicat professionnel régulièrement constitué un comité syndical dans tout établissement employant habituellement au moins 11 salariés et une section syndicale dans chaque zone où il compte des adhérents.

Le comité syndical assure la représentation du syndicat au niveau de l'établissement et la section syndicale au niveau de la zone.

Le comité syndical jouit de la protection prévue par les dispositions de l'article 175 du présent code.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, détermine la composition et les mesures de protection des membres du comité syndical.

ARTICLE 152: Le syndicat n'a d'existence légale qu'après sa déclaration préalable auprès du Ministre chargé des libertés publiques ou de l'autorité administrative compétente de la localité conformément aux dispositions de la présente loi et à celle relative à la liberté d'association.

Toute déclaration doit être accompagnée des pièces ci-après:

- une demande écrite signée par deux fondateurs au moins;
- 3 exemplaires des statuts, du règlement intérieur et du procès-verbal de la réunion constitutive signés et légalisés;
- 3 exemplaires signés et légalisés de la liste nominative de ceux qui à un titre quelconque sont chargés de la direction du syndicat.

.../...

ARTICLE 153: Les statuts du syndicat doivent mentionner au moins :

1) la dénomination, l'objet, les buts, l'organisation et le siège du syndicat;
2) les conditions d'adhésion, de démission et d'exlusion des membres du syndicat ;
3) le mode de désignation, les pouvoirs et la durée du mandat des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat;
4) les règles relatives à la gestion financière du syndicat;
5) la procédure de modification des statuts et de dissolution du syndicat.
6) le mode de dévolution des biens en cas de dissolution du syndicat.

ARTICLE 154: Avant de délivrer le récépissé, le Ministre chargé des libertés publiques recueille l'avis du Ministre chargé du Travail sur la conformité des statuts;

1) à l'objet en vue duquel le syndicat est formé;

2) à la législation et à la règlementation en vigueur.

Lorsque les statuts d'un syndicat ne sont pas conformes aux conditions visées à l'alinéa précédent, ou lorsque les personnes chargées de la direction d'un syndicat ne répondent pas aux conditions de l'article 159 ci-dessous, le Ministre chargé des libertés publiques refuse la délivrance du récépissé et demande les modifications nécessaires.

ARTICLE 155: Le syndicat qui reçoit notification du refus ou d'une annulation telles que prévues aux articles 154 et 157 peut dans les deux (2) mois suivant la notification de la décision intenter un recours devant la Chambre Administrative de la Cour Suprême.

ARTICLE 156: Le Ministre chargé des libertés publiques dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration pour faire connaître sa décision. Passé ce délai, le récépissé sera réputé avoir été obtenu. Il se fait par transcription sur un registre spécial tenu au Ministère chargé des libertés publiques.

Le récépissé sera publié par le Ministre chargé des libertés publiques, sans frais au Journal Officiel du Faso. Il est transmis copie du récépissé au Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 157: L'enregistrement d'un syndicat peut être annulé par décision du Ministre chargé des libertés publiques s'il est établi :

a) que le récépissé a été obtenu par fraude ou par erreur;

b) que le syndicat ne remplit plus les conditions requises par les lois en vigueur;

c) que le syndicat enregistré a cessé d'exister par dissolution telle que prévue à l'article 161.

Avant d'annuler le récépissé, il est donné au syndicat intéressé un préavis par écrit d'au moins trois (3) mois, en y

.../...

indiquant le motif de la décision. L'annulation de l'enregistrement doit recevoir toute la publicité adéquate notamment par sa publication au Journal Officiel.

ARTICLE 158: Toute modification portée aux statuts, et tout changement dans la composition de la direction et de l'administration du syndicat sont soumis aux m@mes formalités d'enregistrement que les statuts eux-m@mes.

ARTICLE 159: Les membres chargés de la direction et de l'administration d'un syndicat doivent @tre de nationalité Burkinabè ou ressortissants d'un Etat avec lequel ont été passés des accords d'établissement stipulant la réciprocité en matière de droit syndical.

Tous devront jouir de leurs droits civils et n'avoir fait l'objet d'aucune des condamnations entraînant la suppression du droit de vote au terme des lois électorales en vigueur.

Des dérogations à la condition de nationalité peuvent @tre accordées par le Ministre chargé des libertés publiques aux syndicats d'employeurs et de travailleurs, après avis du Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 160: Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués de personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires.

ARTICLE 161: En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts, ou suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas il ne peuvent @tre répartis entre les membres adhérents.

Section II - De la capacité civile des syndicats Professionnels

ARTICLE 162: Les syndicats professionnels constitués conformément aux dispositions de la présente loi jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation à titre gratuit ou onéreux, des biens .

ARTICLE 163: Les syndicats peuvent :

1) exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile relatifs aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intér@t collectif de la profession qu'ils représentent;

2) affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres;

3) créer, administrer, ou subventionner des oeuvres telles que :

   * institutions de prévoyance;
   * caisses de solidarité;
   * laboratoires;
   * champs d'expérience;

.../...

* oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables;

4) subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ainsi que toutes institutions publiques ou privées présentant un intér@t pour les travailleurs;

5) passer des contrats ou conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives de travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre IV du titre III.

ARTICLE 164: Les syndicats peuvent @tre consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à la profession ou à la branche d'activité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Section III - Des unions de syndicats

ARTICLE 165: Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intér@ts professionnels. Ils peuvent se constituer en unions au niveau local, régional ou national.

ARTICLE 166: Les droits et devoirs des syndicats professionnels tels que fixés par la présente loi sont reconnus aux unions de syndicats.

Les statuts des unions de syndicats doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats membres sont représentés dans les organes dirigeants. Tout dossier de demande d'enregistrement d'une union de syndicat doit comprendre les pièces ci-après :

- une demande écrite signée par les dirigeants de deux syndicats professionnels au moins;
- 6 exemplaires des statuts, règlement intérieur et du procès-verbal de la réunion constitutive;
- une liste en triple exemplaires des syndicats membres;
- une liste nominative en triple exemplaire de ceux qui à un titre quelconque sont chargés de son administration avec indication de leur profession et du syndicat professionnel dont ils relèvent.

L'enregistrement, ou le refus d'enregistrement ou l'annulation d'enregistrement intervient dans les m@mes conditions que pour les syndicats professionnels.

ARTICLE 167: Sur leur demande, des locaux pourront @tre mis par les autorités compétentes à la disposition des unions pour l'exercice de leurs activités.

.../...

Section IV - Des marques syndicales

ARTICLE 168: Les syndicats peuvent déposer dans les conditions déterminées par décret leur marque ou label. Ils peuvent dès lors en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tout individu ou toute entreprise mettant en vente ces produits.

ARTICLE 169: L'utilisation de marques syndicales ou labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article 149 du présent titre.

Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

Section V - Des Associations Professionnelles

ARTICLE 170: L'association professionnelle est un groupement professionnel constitué soit exclusivement de travailleurs ou d'employeurs, soit de travailleurs et d'employeurs.

L'association professionnelle n'a d'existence légale qu'après le dépôt et l'enregistrement de ses statuts au Ministère chargé des libertés publiques dans les mêmes conditions que celles requises pour les syndicats professionnels.

Les associations professionnelles jouissent des prérogatives reconnues aux syndicats professionnels aux articles 163, 164, 168, 169.

Aucune association professionnelle ne peut être signataire d'une Convention Collective ou d'un accord d'établissement qu'en l'absence d'un syndicat professionnel représenté au sein de la branche d'activité.

CHAPITRE II - DES DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 171: Les délégués du personnel sont élus. La durée de leur mandat est de deux (02) ans. Ils peuvent être réélus.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, fixe:

- le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution des délégués du personnel est obligatoire;

- le nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel;

- les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats

.../...

autres que ceux proposés par les organisations syndicales. L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne;

- les conditions exigées pour être électeur ou éligible:

- la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions;

- les moyens mis à la disposition des délégués;

- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant;

- les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

ARTICLE 172: Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Président du Tribunal civil de première instance qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du Président du Tribunal de première instance peut être déférée à la juridiction de cassation. Le pourvoi est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par la loi organique régissant ladite Cour.

ARTICLE 173: Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation de contrat de travail, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

ARTICLE 174: La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier. Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

En dehors des garanties que lui confère son statut, le délégué du personnel ne peut prétendre à aucun traitement de faveur.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement; ses heures règlementaires de liberté sont imputables sur cet horaire.

ARTICLE 175: Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'Inspection du Travail. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La réponse de l'Inspection du Travail doit intervenir dans un délai de six (6) mois, sauf cas de force majeure. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

La décision de l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du Ministre chargé du Travail.

La décision du Ministre est susceptible de recours en annulation devant la juridiction administrative.

Les dispositions ci-dessus sont applicables :

- aux candidats aux fonctions de délégué pendant la période entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin;

- aux délégués pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

ARTICLE 176: Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires;

- de saisir l'Inspection du Travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et règlementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Dans l'accomplissement de leur mission, les délégués du personnel coopèreront avec les représentants syndicaux du personnel.

ARTICLE 177 : Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

TITRE VII - DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

ARTICLE 178: Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

CHAPITRE I - DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

ARTICLE 179: Il est institué des Tribunaux du Travail qui connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail et d'apprentissage, y compris les accidents

.../...

du travail et les maladies professionnelles, entre les travailleurs et leurs employeurs ou maîtres. Ces tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

ARTICLE 180: Le Tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur et nonobstant toute attribution conventionnnelle de juridiction, le travailleur aura le choix entre le Tribunal de sa résidence habituelle au Burkina et celui de son lieu de travail. Le travailleur recruté sur le territoire national aura en outre la faculté de saisir le tribunal du lieu de conclusion du contrat.

ARTICLE 181: Les tribunaux du travail sont créés par décrets pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe du Minis- tre chargé de la Justice et du Ministre chargé du Travail.

Ces décrets fixent, pour chaque Tribunal, son siège et sa compétence territoriale.

ARITCLE 182: Les tribunaux du travail relèvent de la tutelle du Ministre chargé de la Justice.

Section I - Composition du Tribunal

ARTICLE 183: Le tribunal du travail est composé :

1) d'un magistrat, président, désigné par décret sur proposition du Ministre chargé de la Justice;

2) de deux assesseurs employeurs et deux assesseurs salariés désignés par le président parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité avec l'article 184 ci-après. Le président désigne pour chaque affaire, les assesseurs employeurs et les assesseurs travailleurs appartenant à la catégorie intéressée :

   - les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des assesseurs titulaires ;

   - si l'un des assesseurs fait défaut, le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas ;

   - au cas où, après deux convocations, le Tribunal ne pourrait se réunir, le Président statue seul ;

   - un Greffier ou à défaut un Secrétaire des Greffes et Parquets est nommé par arrêté du Ministre de la Justice, en qualité de Greffier du Tribunal du Travail.

ARTICLE 184: Les assesseurs sont nommés par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Justice et du Ministre chargé du Travail; Ils sont choisis sur des listes comprenant un nombre de noms doubles de celui des postes à pourvoir, présentées par les organisations syndicales les plus représentatives, ou, en cas de carence de celles-ci, par l'Inspection du Travail.

.../...

Les propositions pour les assesseurs employeurs de la section services publics seront faites dans les m@mes conditions par le Ministre chargé de la Fonction Publique.

Les assesseurs doivent :

- @tre de nationalité burkinabè ou d'un des Etats figurant sur une liste dressée par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé de la Justice ;

- @tre âgés d'au moins vingt cinq ans ;
- savoir lire et écrire la langue officielle ;
- avoir exercé leur activité professionnelle depuis trois ans au moins dans le ressort du Tribunal du Travail.

Ils doivent en outre n'avoir subi aucune condamnantion entraînant inscription au dossier électoral.

Le mandat des assesseurs a une durée de trois ans; il est renouvelable.

La liste des assesseurs peut @tre complétée en cas de nécessité pendant cette période.

ARTICLE 185: Tout assesseur qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le Tribunal pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au Président du Tribunal du Travail. Dans le délai d'un mois à dater de la convocation, les procès-verbaux de la séance de comparution sont adressés par le Président du Tribunal du Travail au Ministre chargé du Travail.

Par arr@té motivé du Ministre chargé de la Justice, pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, les sanctions suivantes peuvent @tre prises et publiées au journal Officiel :

- la censure ;
- la suspension pour une durée qui ne peut excéder six mois ;
- la déchéance. Tout assesseur contre lequel la déchéance aura été prononcée ne peut @tre désigné de nouveau aux m@mes fonctions.

ARTICLE 186: Les assesseurs pr@tent devant le Tribunal de première instance du ressort, le serment suivant : "Je jure de remplir mes devoirs avec conscience, assiduité et intégrité et de garder toujours le secret des délibérations".

ARTICLE 187: Les fonctions d'assesseurs donnent droit à des indemnités dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par arr@té conjoint du Ministre chargé de la Justice et du Ministre chargé des Finances.

Section II - Procédure

ARTICLE 188: La procédure devant le Tribunal du Travail est gratuite. Pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

.../...

ARTICLE 189: Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'Inspecteur du Travail ou à son délégué ou son suppléant légal, de régler le différend à l'amiable.

En cas de conciliation, un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les parties consacre le règlement à l'amiable du litige. Ce procès-verbal de conciliation, signé par l'Inspecteur du Travail, son délégué ou son suppléant légal, vaut titre exécutoire.

En cas d'échec, un procès-verbal de non conciliation est dressé par l'Inspecteur du Travail, son délégué ou son suppléant légal.

En cas de conciliation partielle, un procès-verbal, signé de l'Inspecteur du Travail, son délégué ou son suppléant légal, vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et un procès-verbal de non conciliation est dressé par l'Inspecteur du Travail, son délégué ou son suppléant légal pour le surplus de la demande. Dans tous les cas, une copie conforme du procès-verbal est adressée au Président du Tribunal, et, sur leur demande aux parties.

Nonobstant les cas de conciliation ci-dessus cités, l'Inspecteur du Travail peut dresser un procès-verbal exécutoire lorsque les éléments du litige sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, congés payés et primes d'ancienneté.

ARTICLE 190: En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration écrite ou verbale faite au Greffe du Tribunal du Travail. Le demandeur doit produire une copie conforme du procès-verbal de non conciliation ou de conciliation partielle. Inscription de cette déclaration est faite sur un registre spécial et un extrait de cette inscription est délivré à la partie qui a introduit l'action.

Dans le mois qui suit la réception de la demande, le Président cite les parties à comparaitre dans un délai qui ne peut excéder deux mois majoré s'il y a lieu des délais de route.

La citation doit contenir les nom, prénoms, profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution; la citation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

ARTICLE 191: Les parties sont tenues de se rendre au lieu, jour et heure fixés devant le Tribunal du Travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit à un barreau, soit par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

A l'exception des avocats , tout mandataire des parties doit avoir reçu mandat écrit du mandant.

ARTICLE 192: Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et s'il est prouvé qu'il a recu la convocation, et

ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle; il en est de même quand après renvoi, il ne comparaît pas; dans ces cas, la cause ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défenseur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la demande. Le défenseur qui a comparu ne peut plus faire défaut; en ce cas, la décision est réputée contradictoire, et après signification dans les formes de l'article 199, seule la voie de l'appel est ouverte.

ARTICLE 193: L'audience est publique. Le Président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou de lui-même, dans les formes indiquées à l'article 190. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du litige; il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

La police de l'audience et des débats appartient au Président.

ARTICLE 194: Les assesseurs du Tribunal peuvent être récusés:

1) Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation;
2) Quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties ;
3) Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès civil ou pénal entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
4) S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
5) S'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le Président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience pour que le tribunal soit composé sans l'assesseur récusé.

ARTICLE 195: Le Tribunal procède à l'examen de l'affaire ; aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties, mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information utiles.

Les frais occasionnés par les mesures d'instruction ordonnées seront payés sur les fonds généraux de justice criminelle.

ARTICLE 196: Les débats clos, le Tribunal délibère en secret.

Le Jugement, qui doit être motivé, est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture, sauf mis en délibéré, le jugement devant alors être prononcé àla prochaine audience.

La minute du jugement est signée par le Président et par le Greffier.

ARTICLE 197: Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par arrêté conjoint du

Ministre chargé de la Justice et du Ministre chargé du Travail.

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Les jugements ordonnant l'exécution provisoire rendu contre une partie défaillante ne pourront être mis à exécution qu'après signification dans les formes prévues par l'article 190.

ARTICLE 198: L'exécution des jugements est poursuivie à la demande de la partie intéressée sur l'ordre du Président. Copie de tout jugement signée par le Président et par le Greffier doit être remise à l'Inspecteur du Travail du ressort et aux parties.

Mention de cette délivrance, de la date et de l'heure de la remise, est faite par le Greffier en marge du jugement.

ARTICLE 199: En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 190 sans frais, à la partie défaillante, par le Greffier ou par un agent administratif spécialement commis à cet effet par le Président.

Si, dans un délai de dix (10) jours après la signification, outre les délais de route, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 192, le jugement est exécutoire. Sur proposition, le Président convoque à nouveau les parties, ainsi qu'il est dit à l'article 190; le nouveau jugement est exécutoire nonosbtant tout défaut ou appel.

ARTICLE 200: Les jugements et arrêts rendus au profit des travailleurs indiqueront le nom de l'huissier qui prêtera son ministère pour l'exécution.

ARTICLE 201: Les jugements du Tribunal du Travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 50 000 francs. Au dessus de cette somme, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'Appel.

ARTICLE 202: Le Tribunal du Travail connait de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononcera sans qu'il y ait lieu à l'appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le Tribunal du Travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

.../...

ARTICLE 203: Dans les quinze jours du prononcé du jugement ou de la signification quand elle est prescrite, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 190.

L'appel est transmis dans le delai d'un mois suivant la déclaration d'appel à la juridiction d'appel avec le dossier de l'affaire. L'appel est jugé selon les règles fixées aux articles 190 et 191.

A la demande des parties, le Président de la juridiction d'appel désigne un huissier à la requête duquel l'exécution est poursuivie.

ARTICLE 204: Le pourvoi en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort est introduit et jugé comme en matière civile.

ARTICLE 205: Des arrêtés conjoints du Ministre chargé de la Justice et du Ministre chargé du Travail déterminent les modalités d'application du présent chapitre, le code de procédure civile et commerciale s'appliquant pour toutes les matières non réglées par le Code du Travail ou par les textes d'application.

CHAPITRE II - DES DIFFERENDS COLLECTIFS

ARTICLE 206: Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux différends collectifs concernant les travailleurs définis à l'article premier du présent Code: elles ne s'appliquent aux salariés des services, entreprises et établissements publics qu'en l'absence des dispositions législatives ou règlementaires contraires.

Section I - De la conciliation

ARTICLE 207: Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

1) à l'Inspecteur du Travail, lorsque le conflit est limité au ressort d'une Inspection du Travail ;

2) au Directeur du Travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs Inspections du Travail.

L'Inspecteur du Travail ou le Directeur du Travail convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le conciliateur la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'Inspecteur ou le Directeur Général du Travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'Inspecteur ou le Directeur Général du Travail dresse un procès-verbal constatant soit l'accord total ou partiel, soit le désaccord des parties lesquelles contresignent le procès-verbal.

L'accord de conciliation est immédiatement exécutoire.
Il est déposé au Greffe du Tribunal du Travail du lieu du différend et une ampliation est adressée aux parties.

.../...

ARTICLE 208: En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend et l'adresse accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au Ministre chargé du Travail, une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date à laquelle ce document a été envoyé au Ministre chargé du Travail.

Section II - De l'arbitrage

ARTICLE 209.- Dans les cinq jours qui suivent la réception du procès-verbal de non conciliation, le Ministre chargé du Travail soumet le différend à la procédure d'arbitrage par la désignation d'un arbitre.

ARTICLE 210.- L'arbitre est désigné parmi les personnalités susceptibles de remplir les fonctions d'arbitre, dont la liste est établie, chaque année, par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Justice, pris après avis de la Commision Consultative du Travail.

Cette liste comprend des personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale, à l'exclusion toutefois des fonctionnaires d'autorité en exercice.

L'arbitre, choisi sur la liste établie conformément aux dispositions ci-dessus, ne peut être pris parmi les personnes qui ont participé à la tentative de conciliation, ni parmi celles qui ont un intérêt direct dans le conflit. Le procès-verbal de non conciliation est transmis à l'arbitre en même temps qu'une ampliation de la décision qui le désigne.

ARTICLE 211: L'arbitre rend sa sentence dans les quinze jours qui suivent la réception du dossier de l'affaire et la notifie aux parties en leur remettant copie ainsi qu'au Directeur du Travail auquel il fait retour du dossier.

L'arbitre ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui sont la conséquence directe du différend en cours.

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts, notamment d'experts comptables agréés, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

L'arbitre est tenu au secret professionnel quant aux documents à lui confiés. La sentence arbitrale doit être motivée ; elle est immédiatement exécutoire sauf appel.

La sentence arbitrale précise sa date de prise d'effet sans que celle-ci puisse remonter au-délà de la date de notification du conflit à l'autorité compétente. Elle est aussitôt transmise au Greffe du Tribunal compétent en vertu des dispositions de l'article 207 ci-dessus.

.../...

Lorsqu'elle n'est pas frappée d'appel, elle peut @tre étendue conformément aux dispositions des articles 67 et suivants du présent code.

ARTICLE 212: La sentence arbitrale est susceptible d'appel.

L'appel est formé par les parties par déclaration écrite remise à l'arbitre dans les quarante-huit heures suivant la notification de la sentence.

ARTICLE 213: La sentence arbitrale frappée d'appel est déférée à un conseil d'arbitrage composé du Président de la Cour d'Appel, Président du Conseil d'arbitrage, et de deux assesseurs désignés par le Ministre chargé du Travail sur la liste des arbitres prévus à l'article 210 du présent code.

Le conseil d'arbitrage des conflits collectifs du travail est saisi par acte écrit du Ministre chargé du Travail qui transmet sans délai le dossier complet de l'affaire

Le conseil d'arbitrage se prononce dans un délai de un (1) mois suivant la réception du dossier.

Il ne peut statuer sur d'autres objets que sur ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation et la sentence arbitrale ou ceux, qui, résultant d'évènements postérieurs à ces documents, sont la conséquence directe du conflit en cause.

Il a les pouvoirs d'investigation les plus étendus; il peut procéder à tout supplément d'enqu@tes.

Les assesseurs au conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel quant aux documents à eux communiqués et aux délibérations.

La sentence arbitrale du conseil d'arbitrage est communiquée sans délai à l'Inspecteur du Travail ou au Directeur du Travail qui la notifie aux parties. Elle est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente. L'Inspecteur du Travail ou le Directeur du Travail la transmet au Greffe du Tribunal compétent en vertu des dispositions de l'article 207 ci-dessus.

L'application de la sentence peut @tre refusée par les parties ou l'une d'entre elles. Le refus d'application est notifié par déclaration écrite, remise dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la communication de la sentence, au Ministre chargé du Travail qui en délivre récépissé.

Elle peut @tre étendue conformément aux dispositions des articles 66 et suivants du présent code.

Lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles, la sentence est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente.

.../...

La sentence du conseil d'arbitrage qui a acquis force exécutoire peut faire l'objet d'un pourvoi devant la chambre judiciaire de la Cour Suprême, dans les délais et formes prévus pour le pourvoi en cassation en manière civile.

ARTICLE 214: L'arbitre et le conseil d'arbitrage se prononcent, en droit sur les points du conflit relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur.

Ils se prononcent en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail, quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Lorsqu'un accord de conciliation, une sentence de l'arbitrage ou une sentence du conseil d'arbitrage porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produira les effets d'une convention collective de travail et pourra être soumis à la même procédure d'extension.

Les accords de conciliation, la sentence arbitrale ainsi que les sentences du conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au Journal Officiel et affichés dans les bureaux de la Direction du Travail et de l'Inspection du Travail, ainsi qu'au lieu du Travail où est né le conflit.

ARTICLE 215: La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite. Le tarif de remboursement des frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement de l'arbitre et des assesseurs, les pertes de salaire ou traitement, les frais d'expertise, sont fixés par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé des Finances.

ARTICLE 216: Sont interdits tout lock-out ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente loi.

ARTICLE 217: Le lock-out ou la grève pratiqué en violation des dispositions de l'article 216 entraînent:

1) Pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées perdues de ce fait;

2) Pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages intérêts pour rupture du contrat;

3) Pour les employeurs, par décision du Tribunal sur requête du Ministère Public saisi par le Ministre chargé du Travail, pendant une période de deux ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres de chambre de commerce, l'interdiction de faire partie du Conseil Economique et Social, d'une Commission Consultative du Travail et d'un conseil d'arbitrage et de participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique.

.../...

La grève ou le lock-out, déclenchés après notification du refus de la sentence du conseil d'arbitrage sont reputés légaux et n'entraînent donc pas les conséquences sus-visées.

TITRE VIII - DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE I - L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

ARTICLE 218: L'Inspection du Travail, placée sous l'autorité du Ministre chargé du Travail, est chargée de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs et des rapports professionnels.

L'Inspecteur du Travail:

- participe à l'élaboration des règlements de sa compétence;
- veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs;
- éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs;
- porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes;
- coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;
- procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'Inspection du Travail peut toutefois être appelée à collaborer.

ARTICLE 219: Les Inspecteurs du Travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur mission et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Ce serment est prêté solennelement devant la Cour d'Appel.

Toute violation de ce serment est punie conformément à la législation en vigueur.

Les Inspecteurs du Travail doivent tenir pour confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et règlementaires.

ARTICLE 220: Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions légales ou règlementaires, les Inspecteurs du Travail ne pourront avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

ARTICLE 221: Les Inspecteurs du Travail peuvent:

1) Constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux les infractions aux dispositions de la législation et de la règlementation du Travail;

.../...

2) Ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

L'Inspecteur du Travail du ressort fixe, conformément à la présente loi, les amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au Trésor Public. Cette disposition est applicable pour les contraventions de simple police.

En cas de refus de paiement, le procè-verbal est dressé en quatre (4) exemplaires dont l'un est remis au contrevenant ou à ses représentants. Un second exemplaire du procès-verbal est déposé au Parquet, le troisième est envoyé à la Direction du Travail, le quatrième est classé dans les archives de l'Inspection du Travail.

ARTICLE 222: Les Inspecteurs du Travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions , ont le pouvoir de:

a) pénétrer librement aux fins d'inspection sans avertissement préalable à toute heure du jour dans tout établissement assujetti au contrôle de l'Inspection;

b) pénétrer de nuit dans les locaux où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes assujettis à la présente loi.

c) requérir si besoin est les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les Inspecteurs du Travail;

d) se faire accompagner dans leurs visites des délégués du personnel de l'entreprise visitée ainsi que des médecins et des techniciens visés au paragraphe (c) ci-dessus ;

e) procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment;

- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire;

- requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application.

Les Inspecteurs du Travail ne peuvent pénétrer dans l'habitation privée d'un exploitant d'un établissement agricole qu'avec son accord ou munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente sauf dans le cas où l'habitation se confond avec l'établissement.

A l'occasion d'une visite d'inspection , les inspecteurs du travail devront informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

.../...

ARTICLE 223 : Un statut particulier fixe les conditions de recrutement des Inspecteurs du Travail et organise leur carrière.

ARTICLE 224: Des Contrôleurs du Travail assistent les Inspecteurs du Travail dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, établi conformément aux dispositions de l'article 221.

Les Contrôleurs du Travail prêtent, devant la juridiction de première instance du ressort, le serment visé à l'article 219.

ARTICLE 225: Un statut particulier fixe les conditions de recrutement des Contrôleurs du Travail et organise leur carrière.

ARTICLE 226: Dans les mines , minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des Inspecteurs du Travail. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail du ressort les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'Inspecteur du Travail peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

ARTICLE 227: Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'oeuvre civile, dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents de contrôle étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est prononcée par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Défense et du Ministre chargé du Travail.

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements est dressée par arrêté du Ministre chargé de la Défense après avis du Ministre chargé du Travail.

ARTICLE 228: En cas d'absence ou d'empêchement de l'Inspecteur du Travail et du Contrôleur du Travail, le Chef de Circonscrip- tion Administrative est leur suppléant légal.

Il est habilité à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'Inspecteur du Travail pourra décider de dresser un procès-verbal dans les formes prévues à l'article 221.

ARTICLE 229: Les dispositions des articles 219, 221, 222 du présent chapitre ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire, quant à la constatation et à la poursuite, selon le droit commun, des infractions.

.../...

CHAPITRE II - DES ORGANISMES CONSULTATIFS

ARTICLE 230: Une Commission Consultative du Travail est instituée auprès du Ministère chargé du Travail, présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant. Elle est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs respectivement désignés par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par le Ministre chargé du Travail, à défaut d'organisation pouvant être regardée comme représentative en application de l'article 64 ci-dessus.

Un Décret pris en Conseil des Ministres fixe les conditions de désignations et le nombre des représentants des employeurs et des travailleurs, la durée de leur mandat qui ne peut excéder trois ans, le montant des indemnités qui leur sont allouées et détermine les modalités de fonctionnement de la Commission.

A la demande du Président ou de la majorité des membres, peuvent être convoqués, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes notamment en matière économique, médicale et sociale.

ARTICLE 231: Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu de la présente loi, la commission consultative du travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail et à la main-d'oeuvre.

Elle peut, à la demande du Ministre chargé du Travail :

1) examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives;

2) se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

Lorsque la commission consultative du travail est saisie d'une des questions portant sur les deux points qui précèdent, elle s'adjoindra :

- un représentant du Ministre chargé des Finances;

- un magistrat;

- un inspecteur du travail.

Elle peut s'adjoindre également, à titre consultatif, des fonctionnaires ou personnalités compétents tel qu'il est prévu au paragraphe 2 de l'article précédent.

La commission consultative du travail est chargée également d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques générales.

.../...

CHAPITRE III - DES MOYENS DE CONTROLE

ARTICLE 232: Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise de quelque nature que ce soit doit au préalable en faire la déclaration à l'Inspection du Travail du ressort et au Service chargé de l'Emploi.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement de destination, la mutation et, plus généralement, tout changement affectant un établissement.

Cette déclaration doit être faite dans un délai de six mois avant la survenance de l'évènement.

Tout chef d'établissement doit produire périodiquement la situation de la main-d'oeuvre qu'il emploie.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail fixent les modalités d'application du présent article.

ARTICLE 233: L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu de l'exploitation un registre dit "registre d'employeur" dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis de la Commission Consultative du Travail.

Ce registre comporte trois parties :

La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise.

La deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés.

La troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'Inspecteur du Travail et conservé pendant les dix années suivant la dernière mention qui y a été portée.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail, pourra exempter certaines entreprises ou catégories d'entreprises de l'obligation de tenir ce registre, en raison de leur situation, de leur importance ou de la nature de leur activité.

ARTICLE 234: Il est institué un dossier du travailleur conservé par le service chargé de l'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet dans les huit (8) jours d'une déclaration en double exemplaire établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'Inspection du Travail du ressort. Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise ou de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, l'origine et la date d'entrée au Burkina Faso, la date d'embauche et le nom du précédent employeur.

.../...

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date de départ de l'établissement.

Des arrêtés du Ministre chargé du Travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail détermineront les modalités de ces déclarations, les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire et les catégories professionnelles pour lesquelles l'employeur est provisoirement dispensé de déclaration. Dans ce dernier cas, un dossier devra néanmoins être ouvert sur demande du travailleur.

ARTICLE 235: Le Service chargé de l'Emploi remet une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été constitué un dossier conformément aux dispositions de l'article précédent.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier, devra mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

La photographie de l'intéressé ou, à défaut, tout autre élément d'identification devra, si possible, figurer sur la carte prévue au présent article.

Lors de chaque embauche, l'employeur doit exiger la présentation de la carte de travail. Lorsque le travailleur ne détient pas de carte de travail, l'employeur est tenu dans les quinze jours (15) qui suivent l'embauche, d'en faire la demande aux Services chargé de l'Emploi. Les conditions de délivrance de la carte de travail seront fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

TITRE IX - DES PENALITES

CHAPITRE I - Amendes Civiles

ARTICLE 236: Sera puni d'une amende civile de 5.000 Francs tout assesseur du Tribunal du Travail qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive au cours de la durée du mandat de l'assesseur, l'amende sera portée au double. Le Tribunal pourra en outre le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseurs du Tribunal du Travail. Le jugement sera imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes sont prononcées par le Tribunal du Travail.

CHAPITRE II - CONTRAVENTIONS DE SIMPLE POLICE

ARTICLE 237: Seront punis d'une amende de 5.000 francs à 50.000 francss et d'un emprisonnement de trois (3) à quinze (15) jours ou de l'une de ces deux peines seulement, et en cas de récidive d'une amende de 50.000 frs à 100.000 frs et d'un emprisonnement de quinze (15) jours à un (1) mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 13, 14, 37, 39, 41 alinéa 1, 42 aliéna 2, 46, 47, 54 alinéa 2, 56, 57, 83, 84, 86, 88 alinéa 2, 90, 91, 92, 94, 95, 100, 109 alinéa 1, 110, 112, 113, 114, 128, 131, 132, 135, 136, 141, 149, alinéa 3 et suivants, 152, 159, 233 avant dernier alinéa, 234.

b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévus par les articles : 5, 13, 18, 44, 45, 69, 78, 79, 82, 89, 91 dernier alinéa, 108, 128, 138, 173, 242 et 243.

c) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur.

d) en ce qui concerne les infractions aux dispositions de l'arrêté prévu à l'article 233, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

e) tout employeur qui a omis de faire la déclaration prévue à l'article 142.

f) dans le cas d'infraction à l'article 87 les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des adolescents commise lors de l'établissement de la carte de travail.

g) tout employeur ou tout travailleur, qui aura refusé de se soumettre à la procédure de règlement à l'amiable des différends individuels instituée à l'article 189 du présent Code.

CHAPITRE III - DELITS

ARTICLE 238: Seront punis d'une amende de 50.000 francs à 300.000 frs et un emprisonnement de un (1) mois à trois (3) ans ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, d'une amende de 300.000 à 600.000 frs et d'un emprisonnement de deux (2) mois à cinq (5) ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 2, 7, 20 alinéa 5, 87, 104, 127, 135 dernier alinéa ;

b) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu à l'article 8 ;

c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, vol ou promesses aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;

d) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura sciemment, sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, porté des attestations

.../...

mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accomplies par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;

e) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;

f) toute personne qui aura fait sciemment une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

g) toute personne qui aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ;

h) la ou les parties qui auront refusé de se rendre aux convocations prévues dans les conditions fixées à l'article 207 du présent Code relatif à la tentative de conciliation obligatoire en matière de différends collectifs ;

i) la partie qui, après avoir signé un procès-verbal de conciliation prévu à l'article 189 n'exécuterait pas tout ou partie des engagements stipulés dans ledit procès-verbal ;

j) toute personne qui se sera opposée ou aura tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs du Travail, aux Contrôleurs du Travail et aux Chefs de Circonscription Administrative agissant comme suppléants de l'Inspecteur du Travail.

En outre lui seront appliquées les dispositions pénales qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les Officiers de Police Judiciaire.

ARTICLE 239.- Sera puni d'une amende de 360.000 F à 3.600.000 F et d'un emprisonnement de deux (2) mois à deux (2) ans ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRAVENTIONS ET AUX DELITS

ARTICLE 240: La législation relative aux circonstances atténuantes et sursis est applicable à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

ARTICLE 241: Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que, toutefois, le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante (50) fois les taux minima prévus ci-dessus.

.../...

Cette règle s'applique notamment dans le cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

ARTICLE 242: Pour toutes les infractions prévues au présent code la récidive est constatée conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

ARTICLE 243: Les Chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE X - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ARTICLE 244: Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de six (6) mois, à compter de la publication de la présente loi ou du décret ou arrêté en cause.

En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Les travailleurs continuent de bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

ARTICLE 245: Les Conventions Collectives conclues antérieurement à la présente loi resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions collectives sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues par la présente loi. Si elles ont fait l'objet d'arrêtés d'extension antérieurement à la présente loi, les arrêtés demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi.

ARTICLE 246: La présente loi abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment la loi n° 26/62/AN du 7 Juillet 1962 modifiée par la loi n° 9-73/AN du 7 Juin 1973, portant Code du Travail.

ARTICLE 247: Les règlements pris en application et pour l'exécution de la loi n° 26/62 susvisée demeurent en vigueur dans tout ce qui n'est pas contraire à la présente loi, sous les sanctions prévues pour les infractions aux règlements correspondants qu'elle prévoit.

ARTICLE 248: La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique
à Ouagadougou, le 22 Décembre 1992

Un Secrétaire de Séance

Robert Francis COMPAORE

Le Président

BURKINA FASO · Le Président de L'Assemblée des Députés du Peuple ·

Bongnessan Arsène YE