EXPOSE DES MOTIFS DU-PROJET DE LOI PORTANT CODE DU TRAVAIL AU BURKINA FASO

I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

L'Assemblée Nationale a adopté le 13 mai 2008, la loi n°028-2008/AN portant code du travail au Burkina Faso.

L'adoption de cette nouvelle loi visait à améliorer les indicateurs du climat des affaires, prendre en compte les évolutions du monde du travail, attirer les investisseurs dans notre pays et booster la croissance économique.

Cependant, au lendemain de son adoption, la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso a fait l'objet de nombreuses récriminations et/ou remarques de la part des praticiens du droit du travail et des partenaires sociaux.

Les critiques concernaient notamment :
- le renouvellement illimité du contrat de travail à durée déterminée ;
- l'insuffisance de l'encadrement du travail temporaire ;
- la protection insuffisante des représentants du personnel ;
- le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement du travailleur ;
- la restriction du droit de grève.

Soucieux de la prospérité des entreprises et prenant en compte le contexte de la mondialisation, le Gouvernement du Burkina Faso, a décidé de procéder à la relecture du code du travail.

Cette révision s'inscrit dans la vision du Gouvernement de doter notre pays d'un instrument juridique favorisant la création d'emplois, la valorisation du capital humain et la compétitivité des entreprises pour la promotion du travail décent. De façon spécifique, cette relecture vise à :

- assurer un équilibre entre les intérêts économiques, sociaux et politiques des travailleurs, des employeurs et de l'Etat ;
- renforcer la négociation collective ;
- garantir et améliorer la protection des travailleurs ;
- disposer d'un code du travail plus favorable à l'instauration d'un climat social serein, gage d'une amélioration de la productivité ;
- disposer d'un instrument juridique en phase avec les différentes mutations sociales et économiques ;
- promouvoir le développement endogène pour soutenir la souveraineté nationale.

C'est au regard de ces nouvelles orientations que le présent projet de loi a été élaboré.

II- PROCESSUS D'ELABORATION DU PROJET DE LOI

Le processus de relecture a été participatif et a pris en compte les observations et les amendements des acteurs du monde du travail.

Les principales étapes sont :

- la collecte des observations, commentaires et amendements des partenaires sociaux et des praticiens du droit du travail, en 2015 et en 2016 ;
- l'atelier technique d'élaboration du draft zéro (0) de l'avant-projet de code du travail tenu à Koudougou du 19 au 29 juin 2017 ;
- l'atelier technique interministériel d'élaboration de l'avant-projet de loi tenu à Bobo-Dioulasso du 10 au 20 juillet 2017 auquel ont pris part des participants du ministère en charge de la Justice, de l'Emploi et du Travail et de la Protection Sociale ;
- l'atelier national de validation tenu à Ouagadougou du 09 au 13 octobre 2017 qui a connu la participation des représentants des centrales syndicales, du patronat, du Bureau International du Travail, des ministères en charge de la Justice, de l'Emploi et du Travail et de la Protection Sociale ;
- les concertations entre le patronat et les centrales syndicales sur les points de non consensus, tenues entre octobre 2019 et septembre 2020 ;
- l'atelier tripartite entre le patronat, les centrales syndicales et l'administration du travail tenu les 23 et 24 mars 2021 ;
- la session de la commission consultative du travail tenue du 12 au 16 avril 2021 à Ouagadougou ;
- l'atelier technique tenu à Manga du 26 avril au 1er mai 2021 qui a permis d'intégrer dans l'avant-projet les amendements issus de la commission consultative du travail et de statuer sur les points de non consensus ;
- la session du Comité Technique de Vérification des Avant-projets de Loi (COTEVAL), tenue à Koudougou du 29 juin au 2 juillet 2021 ;
- l'adoption du projet de code du travail par le Conseil des Ministres en sa séance du 22 septembre 2021 (une première fois) ;
- la tenue d'une deuxième session du Comité Technique de Vérification des Avant-projets de Loi (COTEVAL) à Ouagadougou les 07 et 08 mai 2022 ;

- la tenue d'une session du Conseil Supérieur de la Magistrature (CSM) les 16 et 17 juin 2022 sur l'avant-projet de code du travail ;
- la rencontre d'information des acteurs (Conseil national du Patronat Burkinabé, Unité d'Action Syndicale, CSM, COTEVAL, Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale) sur l'avant-projet de code du travail le 25 août 2022 ;
- l'adoption du projet de code du travail par le Conseil des Ministres en sa séance du 7 septembre 2022 (une deuxième fois) ;
- la transmission du projet de loi à l'Assemblée législative de transition pour son adoption ;
- le retrait du projet de loi par le Gouvernement le 27 décembre 2022 ;
- la tenue d'un conseil de Cabinet le 26 février 2025 à la Primature afin d'examiner les dispositions non consensuelles et arrêter une position du Gouvernement ;
- la tenue d'une session du Comité Technique de Vérification des Avant-projets de Loi (COTEVAL), à Koudougou du 18 au 23 août 2025 ;
- la prise en compte des amendements du COTEVAL par le Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale (MFPTPS) ;
- la soumission à l'appréciation de Son Excellence Monsieur le Premier Ministre de l'avant-projet de loi ayant intégré les amendements du COTEVAL puis introduction en Conseil des ministres.

III- PRESENTATION DU PROJET DE LOI

1- Innovations majeures

Les innovations majeures contenues dans le projet de loi sont :

1- l'encadrement de l'exercice des activités de travail temporaire à travers :

- la limitation de la durée de mise à disposition d'un travailleur à un an ;
- la fixation du principe d'égalité de rémunération entre le travailleur temporaire ou intérimaire et celui de l'entreprise utilisatrice ayant la même qualification professionnelle et occupant le même emploi ;
- la limitation des cas dans lesquels une entreprise utilisatrice peut recourir au travail temporaire ;
- la fixation des cas dans lesquels il est interdit de recourir au travail temporaire ;

- l'interdiction aux personnes morales ayant des intérêts directs ou indirects avec une entreprise utilisatrice de conclure un contrat de mise à disposition avec celle-ci.

  Ces dispositions visent à assurer un meilleur encadrement des activités de travail temporaire et à limiter les abus.

2- l'encadrement de l'embauche des travailleurs non nationaux à travers :
   - l'autorisation préalable du service public d'emploi pour tout employeur qui veut recruter un travailleur non national non-résident ;
   - l'obligation de disposer d'un permis de travail ;
   - l'obligation de viser le contrat de travail du non national non résident avant tout début d'exécution du contrat de travail.

3- la prise en compte du harcèlement moral et la redéfinition du harcèlement sexuel en milieu de travail pour permettre la poursuite judiciaire des personnes coupables de tels actes ;

4- la limitation du renouvellement et de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée avec le même travailleur pour éviter les abus et la forte précarisation des emplois constatés dans le recours au contrat de travail à durée déterminée ;

5- l'harmonisation de la durée du contrat de travail à durée déterminée à deux ans pour les nationaux et les non nationaux pour lever la discrimination qui défavorisait les travailleurs nationaux ;

6- l'obligation de renouveler le visa du contrat à durée indéterminée du travailleur non national non résident tous les deux ans afin de mieux surveiller le recours à l'expertise étrangère ;

7- le relèvement du montant des dommages et intérêts qui passe de 18 mois à 24 mois de salaires pour les travailleurs afin de limiter les abus en matière de licenciement ;

8- la requalification de la force majeure comme une cause de mise en chômage technique et non une cause de suspension systématique sans solde du contrat de travail ;

9- l'augmentation de la durée de la période de suspension de six à dix mois du contrat du travailleur détenu qui n'a pas commis de faute professionnelle pour mieux protéger les travailleurs dans cette situation.

10-l'institution et l'encadrement du télétravail eu égard aux nouvelles formes d'organisation du travail ;

11-l'augmentation de la durée du repos pour allaitement de 14 mois à 15 mois au profit de la femme salariée pour une harmonisation avec la durée du repos pour allaitement de la femme fonctionnaire ;

12-l'augmentation de la durée maximum des permissions exceptionnelles pour des évènements à caractère social touchant le travailleur ;

13-l'institution du prélèvement volontaire à la source des cotisations syndicales appelées check-off ou précompte syndical pour faciliter le recouvrement des cotisations des syndicats.

14-la mise en place du Comité de sécurité et santé au travail à partir de vingt-cinq (25) travailleurs au lieu de trente (30) pour améliorer la sécurité et la santé au travail d'un plus grand nombre de travailleurs ;

15-le relèvement du seuil pour faire appel en cas de jugement qui passe de 200 000 frs à 1 000 000 frs pour limiter les abus en matière d'appel ;

16-L'instauration d'un délai de trois mois au conseil d'arbitrage pour rendre la sentence arbitrale afin d'accélérer la procédure et lever les restrictions du droit de grève.

2- Contenu du projet de loi

Le projet de loi portant code du travail au Burkina Faso comporte dix (10) titres et quatre cent quarante-deux (442) articles :

Le TITRE I, relatif aux dispositions générales, comporte six (06) articles.

Le TITRE II qui traite de la formation professionnelle, de l'orientation professionnelle, de l'insertion professionnelle, du placement et de l'activité de travail temporaire, comporte trois (03) Chapitres et vingt-huit (28) articles.

Le TITRE III, relatif aux relations professionnelles, comporte onze (11) chapitres et cent dix-huit (118) articles.

Le TITRE IV traite des conditions générales de travail et comporte cinq (05) chapitres et cent quatre (104) articles.

Le TITRE V traite de la sécurité et santé au travail, des services sociaux d'entreprise et comporte deux (02) chapitres et trente-six (36) articles.

Le TITRE VI est relatif aux institutions professionnelles et comporte deux (02) chapitres et quarante- quatre (44) articles.

Le TITRE VII traite des différends du travail et comporte deux (02) chapitres et soixante-dix (70) articles.

Le TITRE VIII est relatif aux organismes et moyens d'exécution et comporte trois (03) chapitres et vingt-huit (28) articles.

Le TITRE IX porte sur les infractions et sanctions et comporte quatre (04) articles.

Le TITRE X est relatif aux dispositions transitoires et finales et comporte quatre (04) articles.

Le présent projet de loi, comporte soixante-onze (71) textes d'application.

Telle est, Honorables Députés la substance du présent projet de loi. Son adoption par votre Auguste Assemblée, permettra sans doute au Burkina Faso de disposer d'un Code du travail innovant, prenant en compte les normes internationales du travail et les préoccupations majeures des acteurs du monde du travail, pour un affermissement des relations professionnelles au sein des entreprises.

Le Ministre de la Fonction publique,
du Travail et de la Protection sociale

Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection sociale
Le Ministre

Mathias TRAORE
Officier de l'Ordre de l'Etalon