WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
BURKINA FASO 2023

Liberat Bigirimana
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Burkina Faso. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2023) *Burkina Faso Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, April.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/burkinafaso

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org

Table des Matières

INTRODUCTION 1

Législation majeure sur l'emploi et le travail 2

- 01/13 Travail et salaires 4
- 02/13 Indemnités 8
- 03/13 Congé Annuel et Vacances 12
- 04/13 Sécurité de l'emploi 16
- 05/13 Responsabilités familiales 20
- 06/13 Maternité et travail 22
- 07/13 Santé et Sécurité 27
- 08/13 Congé de Maladie 32
- 09/13 Sécurité Sociale 36
- 10/13 Traitement Équitable 40
- 11/13 Enfants et Jeunes 43
- 12/13 Travail Forcé/Servile 46
- 13/13 Syndicats 49

Questionnaire sur le travail décent 54

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Arrêté conjoint n° 2013-010/MFPTSS/MS du 11 avril 2013 portant modalités et conditions de réalisation des visites médicales et examens complémentaires.
2. Arrêté n°2008-008/MTSS/SG/DGPS relatif à l'affiliation, à l'immatriculation des travailleurs et autres assurés au régime géré par la Caisse nationale de sécurité sociale et aux obligations incombant aux employeurs dans le fonctionnement de ce regime
3. Arrêté no 1243/FPT/DGTLS du 9 décembre 1976 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles.
4. Arrêté no 436/ITLS/HV du 15 juillet 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit
5. Arrêté no 539/ITLS/HV du 29 juillet 1954 relatif au travail des enfants.
6. Code de la sécurité sociale, 2006
7. Code du Travail de 2008,
8. Constitution du Burkina Faso de 1991
9. Convention collective Interprofessionnelle, 1974
10. Décret n° 2010-356/PRES/PM/MTSS /MS du 25 juin 2010 portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.
11. Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.
12. Décret n° 2011-883/PRES/PM/ MFPTSS/MICA/MAH/MEDD portant mesures du 8 novembre 2011 relatives à la distribution et à l'utilisation de substances ou préparations à usage industriel présentant des dangers pour les travailleurs
13. Décret n° 2011-928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS du 24 novembre 2011 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.
14. Décret N° 2016-504 / PRES / PM / MFPTPS / MS / MFSNF du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants
15. Décret N°2006-655/PRES/PMT/MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis
16. ISSA Profil du Pays du Burkina Faso 2015
17. Loi n° 015-2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, Journal officiel
18. Loi N° 019-2000 /AN du 27 juin 2000 portant institution des fêtes légales

au Burkina Faso

19. Loi N° 028 -2008-AN du 13mai 2008 portant Code du Travail
20. Loi sur la Sécurité sociale de 2006
21. Ordonnance no 94-00011/SG/DT du 3 juin 1994 portant sur le Congé Annuel Payé

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Salaire minimum: Convention 131 (1970)
Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

Le Burkina Faso a ratifié la Conventions 095 et 131.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Loi N° 028 -2008-AN du 13mai 2008 portant Code du Travail
- Décret N°2006-655/PRES/PMT/ MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis.

Salaire Minimum

Les salaires minima au Burkina Faso sont régis par le Code du Travail et le Décret n°2006-655/PRES/PMT/MTSS/MFB. En vertu du Code du Travail, il est considérée comme travailleur, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Les agents de la fonction publique, les magistrats, les militaires, les agents des collectivités territoriales et les apprentis ne sont pas soumis aux dispositions du salaire minimum. En outre, il existe différents taux de salaires minima pour les employés agricoles et non-agricoles.

Le Gouvernement est seul responsable de la détermination du salaire minimum. Des décrets en conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, fixent: i) Les salaires minima interprofessionnels garantis en fonction notamment, du niveau général des salaires dans le pays et du coût de la vie et compte tenu des facteurs d'ordre économique; ii) la composition, les attributions et le fonctionnement d'une commission nationale des salaires minima interprofessionnels garantis; A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, un décret en conseil des ministres fixe également: i) les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants; ii) les primes d'ancienneté et de rendement éventuellement. Un Décret de 2010 a établi une Commission Nationale sur le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti avec différents représentants des Ministères, du Conseil Economique et Social, des organisations de travailleurs et d'employeurs. La Commission est chargée de préparer un rapport technique du gouvernement pour l'examen du panier SMIG, d'adopter toute proposition visant à améliorer les conditions de vie et de travail des gens du pays et de donner son avis sur toute question susceptible d'affecter les salaires.

Les salaires peuvent également être déterminés par une convention collective à condition que ces taux ne soient pas inférieurs aux taux de salaire minimum établis par le gouvernement. Dans le cas où une convention collective ne prévoit pas de taux de salaire pour un secteur ou un groupe de travailleurs, le gouvernement peut fixer des grilles de salaire minimum selon la catégorie professionnelle des travailleurs concernés. La rémunération d'un travail à la tache ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue. L'inspection du travail, placée sous le contrôle du Ministère du Travail, est chargée de toutes les questions relatives aux conditions des travailleurs et des relations professionnelles. Ceux qui violent les dispositions relatives au salaire minimum, annoncés en vertu d'un décret distinct, sont punis d'une amende de (5 000) à cinquante mille (50 000) Francs CFA. En cas de récidive, l'amende varie entre cinquante mille (50.000) et cent mille (100.000) Francs CFA.

Une commission consultative du travail est instituée auprès du ministère chargé du travail. La commission présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant, est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs. Ces derniers sont désignés par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par le ministre chargé du travail en cas de carence d'organisations représentatives, Elle est chargée d'étudier les critères pouvant servir de base à la détermination et au réajustement du salaire minimum.

Sources: Articles 2, 107, 187, 405, 408 & 421 du Code du Travail de 2008; Décret No. 2006-655 / PRES / PMT / MTSS / MFB; Décret n ° 2010-809 / PRES / PM / MTSS / MEF // MFPRE du 31 décembre 2010 portant création, composition, attributions et fonctionnement d'une Commission Nationale sur le salaire minimum interprofessionnel garanti.

Salaire Régulier

Le salaire est défini comme une prestation versée au travailleur par l'employeur en contrepartie de son travail. Il comprend le salaire de base, quelle que soit sa dénomination et les accessoires du salaire, notamment, l'allocation de congé payé, les primes, les indemnités et les prestations de toute nature.

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours 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, est payé chaque jour immédiatement après la fin de son travail.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit 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 jours après la fin de la quinzaine alors que pour le cas de paiement à la semaine, ce délai est ramené à deux jours. Le ministre chargé du travail détermine les professions pour lesquelles des usages prévoient une périodicité de paiement différente, par voie réglementaire, après avis de la commission consultative du travail.

La paye doit être faite sur le lieu de travail, sauf cas de force majeure et 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. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Burkina Faso (Franc CFA d'Afrique de l'Ouest). Le paiement en toute autre monnaie est nul.

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.

A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

L'employeur ne peut pas, dans le cours normal des choses, infliger des amendes au travailleur pour quelque motif que ce soit. La retenue sur les rémunérations est faite uniquement par saisie-attribution ou cession volontaire, souscrite devant la juridiction du lieu de la résidence ou à défaut l'inspection du travail.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit. Le travailleur déplacé de sa résidence habituelle pour l'exécution d'un contrat de travail qui ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement décent pour lui et sa famille a droit à un logement de la part de l'employeur. Les conditions d'octroi et les modalités de remboursement sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail. Le texte réglementaire fixe également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur et les conditions auxquelles le logement doit répondre, notamment en matière de sécurité et santé au travail.

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 les lui assurer dans les conditions fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Le texte réglementaire fixe également les modalités de remboursement de cette prestation à l'employeur.

Source: Articles182-187, 192 to 194, 201, 213 & 214 du Code du Travail de 2008.

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

Le Burkina Faso n'a pas ratifié la Convention 01 et 171.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d' une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l' intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'éxecution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures) . La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensées par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires . Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

Réglementations relatives Indemnités

- Code du travail de 2008
- Arrêté no 1243/FPT/DGTLS du 9 décembre 1976 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles.
- Arrêté no 539/ITLS/HV du 29 juillet 1954 relatif au travail des enfants.
- Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.
- Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.
- Arrêté no 436/ITLS/HV du 15 juillet 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit.

Rémunération des heures supplémentaires

La durée légale de travail est de quarante heures par semaine. Les établissements agricoles sont exemptés de cette règle générale. Les autres établissements doivent appliquer la semaine de 40 heures de travail et peuvent choisir de le faire dans les modes suivants:

i. Limitation du travail effectif à 8 heures par jour pendant 5 jours ouvrables, avec repos le samedi et le dimanche;
ii. Limitation du travail effectif à 6 heures et 40 minutes par jour pendant une semaine de six jours avec repos le dimanche;
iii. Répartition inégale des 40 heures de travail pendant la semaine, avec un maximum de 08 heures de travail par jour afin de permettre au moins une demi-journée de repos par semaine.

En cas d'interruption collective du travail pour causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de la force motrice, sinistres), une prolongation de la journée de travail pourra être appliquée, à titre de compensation des heures supplémentaires de travail. Il est admis dans certaines professions qu'en raison du caractère intermittent du travail une durée de présence supérieure à la durée légale du travail est considérée comme équivalent à 40 heures de travail effectif.

Cette durée équivalente est fixée à:

- 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;
- 45 heures pour le personnel des hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé, maisons d'accouchement, établissements climatiques et tous établissements de cure, repos, soins, convalescence, régime; stations services; les cuisiniers dans les hôtels caissiers, magasiniers, chauffeurs - livreurs, basculeurs;
- 48 heures pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise;
- 50 heures pour le personnel des salons de coiffure, manicure, pédicure, massage et instituts de beauté, spectacles forains;
- 52 heures pour les chauffeurs de taxi, le personnel des débits de boissons,

restaurants et hôtels et pour le personnel autre que les cuisiniers;
- 56 heures pour le personnel des services d'incendies;
- 60 heures pour les gens de maison;
- 72 heures pour les gardiens de jour et de nuit.

Les gardiens, concierges logés sur les lieux de surveillance sont astreints à une présence continue sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de 2 semaines en sus du congé légal.

Les enfants ne peuvent être employés à un travail de plus de 8 heures par jour, coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inferieure à deux heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Des actes réglementaires fixent également la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers. Le taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés sont fixés par les conventions collectives et à défaut, par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Toute heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire légale ou de la durée considérée comme équivalente donne lieu aux majorations suivantes:
- 15% de majoration pour chacune des huit premières heures effectuées au-delà de quarante heures ou de la durée considérée comme équivalente;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà des quarante huitième heures ou au-delà de la durée considérée comme équivalente;
- 50% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit les jours ordinaires;
- 60% de majoration pour chaque heure effectuée de jour les dimanches et jours fériés;
- 120% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit les dimanches et jours fériés.

Source: Articles137-139 du Code du Travail de 2008; Articles1-5 de l'Arrêté n° 2007-004/MTSS/SG/DGT/DER du 7 mars 2007 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles; Article 2 de l'Arrêté no 539/ITLS/HV du 29 juillet 1954 relatif au travail des enfants; Article 45 du Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.

Indemnité du travail de nuit

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par voie règlementaire. Le travail de nuit est un travail effectué entre 22 heures et 5 heures du matin.

Pour chaque heure travaillée la nuit, un supplément de 50% sur le salaire convenu est payé (150% du salaire normal pour les heures de nuit est payé).

De plus, les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à trois fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti. Cette indemnité est en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, interruptions comprises, prolongent d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Dans les usines, les mines, les industries extractives, les chantiers de construction, les ateliers et dans leurs installations, les enfants ne peuvent être employés dans aucun travail de nuit. Ils ne peuvent être employés dans aucun travail de nuit impliquant le transport de marchandises dans les routes ou rail dans les entreprises de chargement et de déchargement des marchandises. Toutefois, dans les industries où le travail est effectué avec des matériaux qui peuvent rapidement changer ou se détériorer, ou là où le travail est continu, les jeunes garçons travailleurs de plus de 16 ans peuvent être autorisés à travailler, afin de prévenir des accidents imminents ou de réparer les éventuels accidents. Les directeurs aviseront toujours l'inspecteur du travail dans un tel cas, et ils ne peuvent travailler que si l'Inspecteur donne une autorisation spéciale.

Source: Articles 45 & 47 du Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective; Articles1-7 de l'Arrêté n°436 ITLS/HV du 15 juillet 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit.

Congé compensateur/Jours de repos

Aucune disposition n'a été trouvée dans la loi exigeant un congé compensatoire en cas de travail au jour de repos ou au jour férié.

Compensation du travail effectué le jour férié/le weekend

Les heures travaillées pendant les jours de repos hebdomadaires sont considérés comme des heures supplémentaires et sont payées en conséquence au taux d'heures supplémentaires. Selon le Décret No. 812 de 2010, 60% de majoration est payé pour chaque heure effectuée de jour les dimanches et jours fériés et 120% de majoration est versé pour chaque heure effectuée de nuit les dimanches et jours fériés.

Source: Art.08 de l'Arrêté no 1244/FP.T/DGTLS du 9 octobre 1976 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire; Art.45 du Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.

03/13 Congé Annuel et Vacances

Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés
Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

Le Burkina Faso a ratifié la Convention 014 et 132.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives dooivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du Travail de 2008
- Ordonnance no 94-00011/SG/DT du 3 juin 1994 portant sur le Congé Annuel Payé
- Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 sur les travailleurs non régies par une convention collective
- Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 sur les travailleurs non régies par une convention collective
- Loi N° 019-2000 /AN du 27 juin 2000 portant institution des fêtes légales au Burkina Faso

Congés payés

Le travailleur a droit à un congé annuel de 22 jours ouvrables après une période minimale de service effectif de douze mois chez l'employeur.

Le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires (30 jours calendaires) par mois de service effectif, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes de service militaire obligatoire, ni dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un certificat médical, ni les permissions exceptionnelles. La durée du congé est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus, de quatre jours après vingt cinq ans et de six jours après trente ans.

Les travailleurs âgés de moins de dix huit ans ont droit à un congé de trente jours calendaires sans solde s'ils en font la demande, quelle que soit la durée de leurs services. Ce congé vient s'ajouter au congé payé acquis en raison du travail accompli au moment de leur départ.

Le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze mois. Toutefois, les conventions collectives ou le contrat individuel, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée dans le Code du Travail, peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans. Dans ce cas, un congé minimum de six jours calendaires déductible doit être accordé au travailleur chaque année. La détermination du congé payé se fait sur une période de référence qui s'étend du premier jour de son embauche, ou après le retour du travailleur de son précédent congé. Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

La date normale de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord-parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, elle ne peut être retardée de plus de trois mois, sans autorisation de l'inspecteur du travail. Par ailleurs, le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du sa1arié; Cependant, une fraction doit être au moins de 15 jours continus.

Le congé annuel est un congé intégralement payé. L'employeur doit

verser au travailleur, avant son départ en congé et pour toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale à la moyenne des salaires et des primes, des commissions et prestations diverses, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé. Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, l'allocation de congé se calcule comme suit:

a) Détermination du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédent le départ en congé;
b) Division de ce salaire mensuel moyen par 30 pour obtenir le salaire moyen journalier;
c) Multiplication du salaire moyen journalier par le nombre de jours calendaires de congé dont bénéficie le travailleur.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant 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, calculée sur une base de 1/12 de la rémunération acquise au cours de la journée.

Les conventions collectives ou les arrêtés du Ministre du Travail fixent la valeur minimum des prestations en nature faisant partie du congé annuel.

Source: Art.156, 157, 165 & 170 du Code du travail de 2008; Art.2-7 & 11-13 de l'Ordonnance no 94-00011/ETSS/SG/DT du 3 juin 1994 sur le congé annuel payé; Art.51 du Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.

Rémunération des jours fériés

La législation concernant les jours fériés est le Décret sur les travailleurs non régies par une Convention Collective(2010) et le Zatu sur les fêtes légales(1989). Ces décrets prévoient 15 fêtes nationales dans une année civile. Les jours fériés sont les suivants: Nouvel An (1er Janvier), Mouloud (Anniversaire du prophète Muhammad), Journée International de la Femme (08 Mars), Ramadan ou Aîd El Segheir (Fête du Ramadan), Lundi de Pâques, Fête du Travail (1er Mai), Tabaski ou Aîd El Kébir (Fête du Sacrifice), Fête de l'Ascension, Jour de l'Indépendance (05 Août), Assomption, Toussaint, Proclamation de la République (11 Décembre) & Noël (25 Décembre), 4 Août (Jour de la Révolution) et 15 Octobre(Anniversaire du coup d'Etat de 1987)sont classées comme jours commémoratifs. Les dates de congés des fêtes musulmanes sont soumises à l'apparition de la Lune et peuvent donc changer. Les fêtes légales sont payées conformément à la législation actuelle en vigueur.

Source: Art.52 du Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective; Art.1-3 de la Loi N° 019-2000 /AN du 27 juin 2000 portant institution des fêtes légales au Burkina Faso.

Jour de Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de vingt-quatre heures minimum par semaine et a lieu en principe le dimanche,

sauf lorsqu'une dérogation est expressément accordée par le Ministre en charge du travail. Toutefois, les établissements tels que les entreprises agricoles, les fabricants de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, les hôtels, les restaurants et les bars, les tabacs, les maisons de retraite, les maisons de saunas, les maisons de jeux, les maisons de nouvelles, les maisons de spectacles et les entreprises de transport sont autorisés à accorder le repos hebdomadaire par rotation. L'inspecteur du travail détermine généralement si ces industries correspondent aux critères.

Dans le cas où il est décidé que le repos simultané du dimanche pour tout le personnel peut être préjudiciable au public ou au fonctionnement normal de l'établissement, la période de repos hebdomadaire peut être accordée, pendant toute l'année ou à certaines périodes de l'année uniquement:

- Un autre jour que le dimanche à l'ensemble du personnel;
- Du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel;
- Dimanche après-midi, avec une journée de repos compensatoire, par rotation;
- Par rotation à une partie ou à tout le personnel.

Toutefois, ces dérogations ne s'appliquent ni aux femmes ni aux enfants de moins de 18 ans.

Source: Article155 du Code du travail de 2008; Article 02 & 07 de l'Arrêté no 1244/FP.T/DGTLS du 9 octobre 1976 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire; Art.55 du Décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.

04/13 Sécurité de l'emploi

Conventions de l'OIT

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

Le Burkina Faso n'a pas ratifié la Convention 158.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probatioin doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du Travail, 2008
- Convention collective Interprofessionnelle, 1974

Détails d'emploi écrits

Les contrats de travail sont réglementés par le Code du travail qui dispose que le contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

Des dispositons sont prevues pour les contrats de travail à l'essai, les contrats de travail à temps partiel, les contrats de travail à durée déterminée, et les contrats de travail à durée indéterminée. Toutefois, aucune loi n'a été trouvée qui prévoit une lettre d'engagement ou détails d'emploi écrits au moment de l'embauche, les détails qui doivent y figurer et les jours au cours desquels cette lettre doit être remise au travailleur.

Sources: Art.29, 41, 47, 49 & 62 du Code du Travail, 2008

Contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions légales sur les contrats à durée déterminée sont prévues par le Code du travail de 2008, qui stipule que de tels contrats impliquent que les termes pertinents soient spécifiés à l'avance par la volonté des deux parties. La loi définit le contrat à durée déterminée comme le contrat de travail conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé, la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision ou le contrat de travail dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue.

Un contrat à durée déterminée unique peut être conclu pour un maximum de deux ans pour les travailleurs nationaux et trois ans pour les travailleurs étrangers. Il n'y a aucune limitation quant au nombre de renouvellements qui peuvent être faits du contrat à durée déterminée et on ne trouve nulle part une disposition sur la durée maximale des contrats à durée déterminée, y compris les renouvellements. Toutefois, si la juridiction compétente juge que le nombre de contrats à durée déterminée successifs est excessif, le contrat est réputé être à durée indéterminée, sauf dans certaines situations spécifiques. Un contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit, à défaut de quoi il est réputé être un contrat à durée indéterminée.

Sources: Art. 49 & 52-55 du Code du Travail, 2008

Période probatoire

Le code du travail de 2008 contient des dispositions relatives à la période de probation. Il définit la période de probation comme une étape préliminaire pour apprécier, principalement pour l'employeur, la qualité des services du travailleur et son rendement et pour le travailleur, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise. Tout contrat basé sur la probation doit être constaté par écrit, à défaut, il est réputé

être un contrat de travail permanent ou à durée indéterminée.

Le contrat à l'essai 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. La durée de l'essai est de huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ; un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés. L'engagement à l'essai peut être renouvelé une seule fois et pour la même durée, selon les catégories de travailleurs suivants:

- 8 jours supplémentaires pour les travailleurs dont le salaire est fixé par heure ou le jour (qui s'élève à 16 jours au total);
- un mois pour les employés autres que les cadres (2 mois au total); et
- 3 mois pour les cadres (6 mois au total)

Le service d'un employeur peut être prolongé sans aucun contrat écrit après l'achèvement de la période probatoire. Le contrat de probation se transforme en contrat de travail permanent, à compter de la date de début de la période de probation. Le service peut être prolongé, sans qu'il n'y ait renouvellement écrit, après expiration du contrat probatoire. Le contrat à l'essai se convertit donc en un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

L'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnité, par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat.

Source: Art.41-44 du Code du Travail de 2008

Exigence de préavis

La disposition légale sur le préavis avant la résiliation du contrat provient du code du travail de 2008. L'article 65 requiert un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture de son contrat. Le préavis prend effet à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de la rupture doit être clairement précisé dans la notification.

Les contrats de travail prennent fin par un licenciement fondé sur des motifs valables, socialement acceptables, des motifs économiques, une faute grave; à l'expiration de son mandat (pour les contrats à durée déterminée) et à l'annulation d'un contrat par l'une ou l'autre des parties sur les bases prévues par la loi. Un licenciement effectué sans motif légitime est considéré comme abusif et injuste.

La durée du délai de préavis est distincte pour différentes catégories de travailleurs. Elle est décrite comme suit:

(i) Huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée;
(ii) Un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés; et
(iii) Trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés.

Dans le cas où il y a une faute grave de la part du travailleur, aucun préavis n'est exigé avant le licenciement et le salarié peut être congédié immédiatement.

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie qui en a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas effectivement été respecté.

Sources: Articles 65-71 du Code du Travail de 2008

Indemnité de licenciement

Aucune disposition légale n'a pu être trouvée dans le Code du Travail. L'indemnité de licenciement est régie par la Convention collective interprofessionnelle de 1974. Il indique qu'un travailleur a droit à une indemnité de licenciement à condition qu'il ait accompli dans l'entreprise une durée de service continu pendant une période d'au moins un an et qu'il n'ait commis aucune faute grave.

L'indemnité de licenciement correspond à un pourcentage du salaire global mensuel par année de service et est fixée en fonction de la durée de service comme suit:

- 25 % de salaire mensuel pour chaque année pendant les 5 premières années de service;
- 30 % de salaire mensuel pour chaque année au cours de 5 années suivantes de service; et
- 40 % de salaire mensuel pour chaque année après la 10e année.

Par conséquent, on pourrait constater que l'indemnité de licenciement équivaut à environ une semaine et un jour de salaire pour une année de service, deux semaines (15 jours) de salaire pour deux ans, 38 jours de salaire pour cinq ans de service et 83 jours de salaire pour 10 ans de service.

Source: Article 35 de la Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).

Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

Le Burkina Faso n'a pas ratifié la Convention 156 et 165.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommendation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Code du Travail, 2008
- Convention collective Interprofessionnelle, 1974

Congé de paternité

La Convention Collective Interprofessionnelle de 1974 prévoit 3 jours de congé de paternité payé à la naissance d'un enfant. Le congé de paternité est payé par l'employeur.

Source: Article 60 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1974

Congé de Paternité

Le Code du Travail prévoit un congé sans solde de six mois pour un travailleur afin de s'occuper 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 de six mois de congé sans solde peut être portée à un an renouvelable une fois.

Source: Article 160 du Code du Travail de 2008

Option de travail flexible pour les parents/L'Equilibre entre vie professionnelle et vie privée.

A ce titre, aucune disposition n'a pu être trouvée dans la loi.

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT

Conventions de l'OIT

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

Le Burkina Faso a ratifié la Convention 183.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Code du Travail de 2008
- Décret n° 2010-356/PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010 portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.
- Arrêté no 436/ITLS/HV du 15 juillet 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit.
- Loi n° 015-2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, Journal officiel
- Arrêté n°2008-008/MTSS/SG/DGPS relatif à l'affiliation, à l'immatriculation des travailleurs et autres assurés au régime géré par la Caisse nationale de sécurité sociale et aux obligations incombant aux employeurs dans le fonctionnement de ce régime.

Soins Médicaux gratuits

Les dispositions sur les soins médicaux sont prévues dans le Code du Travail et le Code de la Sécurité Sociale. Les frais d'accouchement de la femme salariée dans une formation sanitaire publique ou agréée par l'Etat, ainsi que, le cas échéant, les soins médicaux nécessaires pendant le congé de maternité sont exclusivement financé par le fonds de sécurité sociale, qui comprend des contributions à diverses branches du système de sécurité sociale, soit comme pénalité pour retard dans le paiement des contributions, soit par le dépôt de salaires nominaux ou le revenu de placement des fonds et des dons et legs.

Pour avoir droit à l'allocation médicale prénatale, un parent doit avoir au moins trois mois d'emploi assuré basé sur au moins égale à 18 jours ou à 120 heures par mois de travail. La mère doit subir des examens médicaux prescrits. Elle bénéficie pleinement des allocations si cette déclaration est faite dans les trois premiers mois de la grossesse.

Source: Article 146 du Code du Travail de 2008; Article 34 & 47 de la Loi n°15-2006 du 11 mai 2006 portant régime de la sécurité sociale, Journal Officiel du 20-07-2006; ISSA Profil du Pays de Burkina Faso, 2015

Pas de travaux dangereux

La femme travailleuse ne peut être employée à des travaux susceptibles de 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. La nature des travaux interdits aux femmes est déterminée par la loi après avis de la Commission Consultative du Travail.

Le travail de nuit (entre 22heures et 5 heures) est, généralement, interdit aux femmes travaillant dans les usines, les industries, mines et carrières, les chantiers et les ateliers. Aucune disposition n'a été trouvée qui interdit les heures supplémentaires et le travail pendant le jour de repos hebdomadaire pour les travailleuses enceintes et les mères allaitantes.

Une femme employée habituellement à un poste de travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé a le droit, lorsqu'elle est enceinte, d'être mutée sans réduction de salaire à un

autre poste de travail non préjudiciable à son état.

Ce droit est également accordé, dans des cas individuels, à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant.

Les femmes enceintes ne peuvent pas être placées dans des emplois qui les exposent à des produits chimiques dangereux qui pourraient affecter leur santé ou la santé de l'enfant à naître. Enfin, elles sont également interdits de porter, pousser ou traîner une lourde charge quelconque et d'effectuer des travaux en position accroupie, penchée ou debout pendant de longues périodes.

Source: Articles 90, 142-144, 155 & 236 du Code du Travail de 2008; Article 3-6, 8-12 du DECRET N° 2010 - 356 IPRES/PM/MTSSIMS portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes; Article 1er de l'Arrêté no 436/ITLS/HV du 15 juillet 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit.

Congé de Maternité

La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines. Les dispositions relatives au congé de maternité dans le code du travail couvrent toutes les femmes enceintes travaillant au Burkina Faso, sauf les agents de la fonction publique, les magistrats, les militaires, les agents des collectivités territoriales.

La femme enceinte a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non. L'employeur ne peut, même avec son accord, l'employer dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de complication résultant de la grossesse ou des couches. Le congé annuel peut être prolongé, pour les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-deux ans, de deux jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

Source: Article 1, 3, 93, 145-147 & 158 du Code du Travail de 2008

Salaire

Toutes les femmes régies par le Code du Travail qui sont en congé de maternité, y compris les étudiants et les apprentis, ont droit à des prestations pendant le congé de maternité. Toutefois, les travailleurs indépendants sont exclus. Pour bénéficier de ces avantages, un certificat médical de grossesse doit être délivré par un médecin ou une sage-femme à la femme enceinte. En outre, l'attestation de l'employeur concernant la suspension effective des activités de travail par la travailleuse enceinte en congé avec le bulletin de paie ou l'attestation de l'employeur sur le salaire reçu effectivement par le travailleur avant la date de début du congé est également requis.

Les femmes en congé de maternité ont le droit de recevoir des prestations en espèces pour compenser la perte de salaire pendant leur absence.

La période de prestations est de 14 semaines, plus une prolongation de trois semaines pour des raisons médicales, plus toute période supplémentaire due à l'accouchement survenu plus tard que prévu. Le montant est de 100% des revenus acquis juste avant le congé. Alternativement, une femme employée assurée ou un conjoint d'un assuré salarié, qui a travaillé trois mois consécutifs pour un ou plusieurs employeurs, a droit à une allocation prénatale dès le jour où elle annonce qu'elle est enceinte. Si cette déclaration est faite dans les trois premiers mois de la grossesse, les allocations prénatales sont dues pour les neuf mois ayant précédé la naissance. Pour recevoir les allocations prénatales, la femme doit subir des examens médicaux dont les modalités sont fixées par arrêté ministériel.

Les prestations sont financées par l'employeur et la sécurité sociale. L'employeur paie exclusivement la contribution des allocations familiales ainsi que celle sur les risques professionnels. La prestation au titre de la caisse de sécurité sociale équivaut à la part du salaire de la femme sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont versées. L'employeur doit payer la différence entre ce montant et le salaire actuel de la femme.

Source: Article 3, 8, 13, 34, 44-46 de la Loi n°15-2006 du 11 mai 2006 portant régime de la sécurité sociale, Journal Officiel du 20-07-2006; Article16-18 de l'Arrêté n°2008-008/MTSS/SG/DGPS relatif à l'affiliation, à l'immatriculation des travailleurs et autres assurés au régime géré par la Caisse nationale de sécurité sociale et aux obligations incombant aux employeurs dans le fonctionnement de ce régime; Article 146 du code du travail de 2008

Protection contre les licenciements

Pendant la période de congé de maternité, l'employeur ne peut pas licencier la travailleuse. Tout licenciement abusif entraîne la réintégration du travailleur et dans le cas où la réintégration n'est pas possible, alors le paiement des dommages et intérêts. Le licenciement est considéré comme abusif lorsque la travailleuse le prouve par sa grossesse ou la naissance de son enfant. L'employeur ne peut en outre, même avec l'accord de la femme, l'employer dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Source: Article 70 & 147 du code du travail de 2008

Droit de retour au même poste

La loi ne contient aucune disposition relative au droit de retour à son emploi après avoir profitée du congé de maternité. Toutefois, il est mentionné que le travailleur ne peut être licencié pendant la durée de son congé de maternité, ce qui signifie que le droit de retour au travail est implicitement garanti par la loi.

Source: Article 70 & 147 du code du travail de 2008

Pauses pour l'allaitement

La mère a droit à des repos pour allaitement pendant une période de quatorze mois à compter de la reprise du travail. La durée totale de ces repos ne peut excéder une heure et demie par jour

de travail, et pareils repos sont rémunérés et comptabilisés dans la durée du travail.

Les salles d'allaitement peuvent être créées dans les conditions fixées par acte réglementaire conjoint des ministres chargés du travail et de l'action sociale, après avis de la commission consultative du travail.

Source: Article148 & 234 du code du travail de 2008

07/13 Santé et Sécurité

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.

Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

Le Burkina Faso a ratifié seulement la Convention 081.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

Réglementations sur la santé et le travail:

- Code du Travail de 2008
- Arrêté conjoint n° 2013-010/MFPTSS/MS du 11 avril 2013 portant modalités et conditions de réalisation des visites médicales et examens complémentaires.
- Décret n° 2011-928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS du 24 novembre 2011 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.
- Décret n° 2011-883/PRES/PM/MFPTSS/MICA/MAH/MEDD portant mesures du 8 novembre 2011 relatives à la distribution et à l'utilisation de substances ou préparations à usage industriel présentant des dangers pour les travailleurs.

Les charges de l'employeur

Les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu de travail, leurs employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des prescriptions relatives à la sécurité et à la santé au travail. Ils sont tenus de s'informer réciproquement et d'informer leurs travailleurs respectifs des risques professionnels et des mesures prises pour les prévenir.

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs subissent des visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat. Le temps mis pour effectuer les visites médicales et les examens complémentaires est considéré comme temps de travail effectif. Le test de dépistage du VIH n'est pas exigé lors de ces différentes visites médicales et examens prescrits. Les frais des visites médicales sus - citées et des examens complémentaires jugés utiles pour statuer sur l'aptitude médicale du travailleur à son poste de travail sont à la charge de l'employeur. Une surveillance médicale spéciale doit également être entreprise pour les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux qui nécessitent essentiellement l'utilisation des substances chimiques.

Les lieux de travail doivent être soumis à des surveillances régulières dans les conditions et modalités fixées par l'autorité compétente en vue notamment, de vérifier la sécurité des équipements, des installations et de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail.

En outre, l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle. A cet effet, un nombre d'installations sanitaires doivent être créés et maintenus conformément a la nature et au type d'activité. Cela comprend les toilettes, les douches, lavabos, les vestiaires, les armoires individuelles et une buanderie.

L'employeur doit également mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable en quantité suffisante et là où les travailleurs sont amenés à prendre leur repas sur les lieux de travail, l'employeur doit mettre à leur disposition un local de restauration ou un emplacement leur

permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité ainsi qu'un local de repos. Ce local ou cet emplacement doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant.

L'employeur est tenu annuellement d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail et doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les substances (chimiques et biologiques) placées sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Les substances chimiques utilisées doivent être étiquetées, stockées et manipulées conformément aux exigences de sécurité et de santé. Les postes de travail doivent être aménagés conformément aux principes de l'ergonomie, y compris la mobilité pendant l'activité, la possibilité de travailler en position assise ou debout, en adaptant les postes de travail à chaque travailleur. Des mesures de réduction du bruit doivent être prises et, le cas échéant, des mesures de prévention contre les rayonnements ionisants doivent également être prises pour réduire au minimum les risques d'exposition, et veiller à ce que les travailleurs exposés subissent une surveillance médicale spéciale et à la visite médicale de fin de contrat. Les échafaudages, passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès doivent être construits, installés et protégés de telle sorte que les travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes.

Enfin, les machines et les outils utilisés sur le lieu de travail ne doivent pas présenter de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Les travailleurs sont tenus de respecter rigoureusement les directives visant à assurer un milieu de travail sain et sécurisé. Ils doivent également contribuer au respect des obligations de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail.

Source: Articles 236, 237, 247 & 261 du Code du Code du travail de 2008;Article 20 de l' Arrêté conjoint n° 2013-010/MFPTSS/MS du 11 avril 2013 portant modalités et conditions de réalisation des visites médicales et examens complémentaires; Articles26, 30-34, 37-49, 77, 81-96, 99 & 100 du Décret N°2011-928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS 24 novembre 2011 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail; Articles 10-23 du Décret n° 2011-883/PRES/PM/MFPTSS/MICA/MAH/MEDD portant mesures du 8 novembre 2011 relatives à la distribution et à l'utilisation de substances ou préparations à usage industriel présentant des dangers pour les travailleurs.

Protection gratuite

Lorsque les mesures collectives qui sont prises ne suffisent pas à assurer la sécurité et la santé des travailleurs, des mesures de protection individuelle contre les risques professionnels sont mises en œuvre. Lorsque ces mesures de protection requièrent l'utilisation par le travailleur d'un équipement approprié, celui-ci ainsi que les instructions nécessaires pour son port et son entretien optimal sont fournis par l'employeur.

Les travailleurs non revêtus de leur équipement de protection individuelle ne sont pas admis à leur poste de travail. Enfin, les travailleurs qui travaillent dans

les puits, conduits, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture et protégés par un dispositif de sécurité.

Source: Articles 237 & 238 du Code du Travail de 2008; Article 80 du DECRET N°2011-928 /PRES/PM/MFPTSS/MSIMATDS fixant les mesures générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail.

Formation

Selon les dispositions de la loi, tous les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

L'employeur est tenu de mettre en place, un service de sécurité en milieu de travail dans les entreprises industrielles occupant au moins cinquante travailleurs. Ce service est placé autant que possible, sous la responsabilité et le contrôle d'un personnel ayant acquis une formation adéquate dans le domaine de sécurité et santé au travail.

L'employeur doit également contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes de sécurité et santé au travail ainsi qu'à la prévention contre le VIH.

Enfin, l'employeur sera responsable de la formation d'une équipe de sauvetage, qui répond rapidement à tout commencement d'incendie, dispose de moyens efficaces pour lutter contre l'incendie et met en œuvre un système interne d'alerte, de vérification et d'essais périodiques des dispositifs de lutte contre l'incendie.

Source: Articles 242, 254 & 257 du Code du Travail de 2008; Article 60-74 du Décret N°2011-928 /PRES/PM/MFPTSS/MSIMATDS fixant les mesures générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail.

Systeme d'Ispection du travail

L'inspection du travail, composée d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail, est responsable de toutes les questions relatives aux conditions de travail.

Les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, ont le pouvoir de pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection, et de pénétrer de jour dans les locaux où ils peuvent avoir un motif de supposer que des travailleurs y sont occupés. Les inspecteurs de travail ont le pouvoir de procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment:

1. l'élaboration des règlements dans son domaine de compétence;
2. application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;
3. donne des conseils et des recommandations aux employeurs et aux travailleurs;

4. porte à l'attention de l'autorité compétente les violations et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes;
5. participe à la coordination et au contrôle des services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;
6. procède à toutes études et enquêtes liées aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail collabore.
7. interroge, 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 être nécessaire ;
8. requérir la production de tout registre ou document dont la
9. tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;
10. prélever et emporter aux fins d'analyse, des échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées, à condition que l'employeur ou son représentant en soit averti.

Lorsque d'après les certificats médicaux transmis en exécution de l'obligation de signaler les risques professionnels ou produits à n'importe quel moment par la victime ou ses ayants droit, la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail égale ou supérieure à 15 %, ou lorsque la victime est décédée, l'inspection du travail du ressort procède à une enquête.

L'inspecteur du travail qui constate une infraction aux normes ou prescriptions édictées, met en demeure l'employeur de s'y conformer. Les inspecteurs ont le pouvoir d'ordonner des mesures immédiatement exécutoires, y compris l'arrêt du travail, lorsqu'il présente un danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Les inspecteurs du travail ont le pouvoir d'émettre un procès-verbal en prenant acte des infractions aux lois et règlements du travail. Ces procès-verbaux sont transmis au procureur pour de nouvelles mesures.

Les inspecteurs peuvent fixer des amendes pour des infractions mineures. Les violations faites aux normes de la sécurité du travail, de la santé et de l'hygiène sont punis avec une amende de 5000 francs CFA d'Afrique de l'Ouest à 100 000 francs CFA.

Source: Articles 266, 391, 395-397 & 421 du code du travail de 2008; Article 43 de l'Arrêté n°2008-001/MTSS/SG/DGPS portant règlementation du service des prestations de la sécurité sociale

08/13 Congé de Maladie

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

Le Burkina Faso n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie

- Code du travail, 2008
- Code de la sécurité sociale, 2006

Salaire/Congé de maladie payé

En vertu du code du travail, le contrat peut être suspendu durant l'absence du travailleur pour maladie ou accident non professionnel constaté par un certificat médical, dans la limite d'un an. Toutefois, il n'y a pas de disposition sur la durée maximale du congé de maladie en jours et la loi sur le droit de congé payé en général comprendra quoi qu'il en soit la durée pendant laquelle l'employé est malade.

Pendant le congé de maladie, la durée et le paiement sont affectés par années de service. L'indemnisation du travailleur pendant la période d'absence au travail est établie comme suit, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise:

- moins d'un an d'ancienneté, le congé de maladie payé est de deux mois (plein salaire pendant un mois, et demi-salaire le mois suivant);
- de un à cinq ans d'ancienneté, le congé de maladie payé est de quatre mois (plein salaire pendant un mois, demi-salaire pendant les trois mois suivants);
- de six à dix ans d'ancienneté, le congé de maladie payé est de cinq mois (plein salaire pendant deux mois, et demi-salaire pendant les trois mois suivants);
- de onze à quinze ans d'ancienneté, le congé de maladie payé est de six mois (plein salaire pendant trois mois, et demi-salaire les trois mois suivants); et
- Au - delà de quinze ans d'ancienneté, le congé de maladie payé est de huit mois (plein salaire pendant quatre mois, et demi-salaire les quatre mois suivants).

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

Source: Articles 93 & 96 du code du travail de 2008 ; Article 23 du Décret N°2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.

Soins médicaux gratuits

La loi contient des dispositions concernant les soins médicaux pour les travailleurs qui souffrent de maladies professionnelles, de blessures et de handicaps. Ceux-ci sont contenus dans la Loi sur la sécurité sociale de 2006. Les prestations médicales comprennent les soins médicaux, chirurgicaux et dentaires; l'hospitalisation; les médicaments; la radiographie; les services de laboratoire; la réadaptation; la rééducation; les appareils; et le transport.

Conformément au Code du travail, les employeurs sont tenus de maintenir des normes adéquates en matière de santé mais en plus de ces exigences, l'employeur doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance

spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat. Les frais des visites médicales et des examens complémentaires jugés utiles pour statuer sur l'aptitude médicale du travailleur à son poste de travail sont à la charge de l'employeur. Toutefois, aucune disposition n'a pu être trouvée dans la loi concernant les soins médicaux pour les maladies non professionnelles et le partage de leurs dépenses respectives entre l'employeur et l'employé.

Source: Article 261 du code du travail de 2008; Article 58 du code de la sécurité sociale de 2006

Sécurité de l'emploi

Un employeur ne peut pas rompre un contrat de travail lorsque le travailleur a été absent pour cause de maladie dans la limite d'un an, et cette période d'une année peut être prorogée jusqu'à ce que l'employeur trouve un remplaçant adéquat pour le travailleur qui est encore absent après l'écoulement de la limite d'un an. Si le remplaçant est embauché dans cette période d'une année, ce travailleur doit être informé du caractère provisoire de son emploi. Lorsque, après la limite d'un an, l'employeur résilie le contrat du travailleur malade, il incombe à l'employeur d'envoyer au salarié le salaire et toutes les indemnités auxquelles le travailleur peut avoir droit.

Lorsque, après la limite d'un an, l'employeur met fin au contrat du travailleur malade, il incombe à l'employeur d'envoyer au travailleur concerné l'indemnité de préavis et de toutes les indemnités auxquelles le travailleur peut avoir droit.

Source: Article 21, 22 & 31 du Décret N° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective.

Incapacité/Prestations en cas d'accident du travail

Les dispositions légales sur les accidents du travail et les prestations y relatives sont contenues dans la Loi sur la Sécurité Sociale de 2006. Les prestations sont financées par un système d'assurance sociale et l'employeur.

Le système d'assurance sociale couvre les prestations qui représentent 3,5% de la masse salariale couverte. Les rémunérations minimales utilisées pour calculer les cotisations sont le salaire mensuel minimum, tandis que le salaire mensuel maximum utilisé pour calculer les cotisations est de 600 000 francs CFA. Les employeurs ayant 20 salariés ou plus paient des cotisations mensuellement tandis que les employeurs qui ont moins de 20 employés paient ces contributions trimestriellement. L'employeur est responsable du coût total et lorsque les employés appartenant au secteur public ne sont pas des fonctionnaires, l'employeur doit contribuer en tant qu'employeur.

Il n'y a pas de période minimale de qualification. Les accidents qui se produisent lors de déplacements vers et depuis le travail sont couverts.

En ce qui concerne l'incapacité temporaire couverte par l'assurance sociale, les deux tiers (66,7%) de la rémunération journalière moyenne de la victime dans les

90 jours précédant le mois au cours duquel l'incapacité est survenue sont payés à compter du lendemain du début de l'incapacité jusqu'au rétablissement complet ou à la certification d'incapacité permanente.

Les revenus minimas utilisés pour calculer les prestations sont le salaire minimum, tandis que le salaire mensuel maximum utilisé pour calculer les prestations est de 600 000 francs CFA. En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, un tiers (33,3%) du salaire journalier moyen de l'assuré dans les 90 jours précédant le mois au cours duquel l'incapacité a commencé est payé par l'employeur à compter du lendemain du début de l'incapacité jusqu' au rétablissement complet ou la certification d'une incapacité permanente.

En cas d'incapacité permanente, les prestations sont versées par l'assurance sociale si l'assuré est évalué avec une incapacité totale. Dans ce cas, 85% des revenus mensuels moyens de l'assuré dans les trois mois précédant l'incapacité ont été payés. Les revenus minimas utilisés pour calculer les prestations sont le salaire minimum, tandis que le revenu mensuel maximum utilisé pour calculer les prestations est de 600 000 francs CFA. En outre, si la personne assurée exige la présence constante d'autrui pour exercer ses fonctions quotidiennes, 50% de la pension d'incapacité permanente est également payée. Alternativement, la pension peut être payée en partie à titre forfaitaire après cinq à sept ans, sous réserve des conditions.

En cas d'incapacité permanente partielle, si l'assuré est évalué avec au moins 15% d'incapacité, un pourcentage de la pension complète est versé selon le degré d'incapacité évalué. La pension est payée trimestriellement si le degré d'incapacité évalué est d'au moins 15% et inférieur à 75%; Et payé mensuellement si le degré d'incapacité évalué est d'au moins 75%. Si le degré d'incapacité évalué est inférieur à 15%, une somme forfaitaire de trois ans de la pension d'incapacité est versée selon le degré d'incapacité évalué.

Le conjoint reçoit 50% du salaire mensuel moyen du défunt au cours des trois derniers mois. En cas de pluralité de veuves, la pension est répartie entre elles par parts égales. En ce qui concerne les orphelins, 40% des revenus mensuels moyens du travailleur décédé au cours des trois derniers mois sont divisés en parts égales entre les orphelins éligibles. Le montant de la pension versé à chaque orphelin n'est pas recalculé si le nombre d'orphelins admissibles change. Les orphelins admissibles doivent avoir moins de 16 ans (la limite d'âge est de 19 ans pour les apprentis et 22 ans pour les étudiants ou les handicapés). Enfin, 10% des revenus mensuels moyens du travailleur décédé au cours des trois derniers mois sont divisés en parts égales entre les parents et les grands-parents à charge admissibles.

Toutes les prestations de survivant combinées ne doivent pas dépasser 85% de la pension d'invalidité que le défunt avait ou aurait eu droit

50% des revenus mensuels servant de base au calcul des cotisations (300 000 francs CFA) sont payés à titre de frais funéraires. Ces avantages sont ajustés par décret en fonction des variations de salaire et du salaire minimum, en fonction des ressources financières du système.

Source: Article 48-94 de la Loi sur la Sécurité Sociale de 2006; ISSA Profil du Pays du Burkina Faso 2015.

09/13 Sécurité Sociale

Conventions de l'OIT

Sécurité sociale (normes minimum) : Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes

Prestations pour accident de travail : Conventions 121 (1964),

Pension invalidité, vieillesse et de survivants : Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités maladie : Convention 130 (1969) Allocations chômage : Convention 168 (1988).

Le Burkina Faso n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait ''tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées'' ainsi que des ''critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques''. La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Loi sur la Sécurité sociale de 2006
- ISSA Profil du Pays du Burkina Faso 2015

Droits à la pension

La Loi sur la sécurité sociale de 2006 contient une disposition légale sur la pension. Ces prestations sont financées par le système de sécurité sociale et le montant des allocations utilisé pour calculer les cotisations est, au minimum, le salaire mensuel légal et, au maximum, 600 000 francs CFA.

Une personne assurée verse une contribution de 5,5% des revenus professionnels couverts, tandis qu'un travailleur indépendant paie 11% de revenus déclarés. Un employeur verse une contribution de 5,5% de la masse salariale couverte. Les employeurs ayant 20 salariés ou plus paient mensuellement la cotisation tandis que ceux qui ont moins de 20 salariés la paient trimestriellement.

Les conditions requises pour la pension de vieillesse d'un col bleu ou une personne assurée à titre volontaire font que ces personnes doivent avoir atteint 56 ans. Cet âge est de 58ans pour les cols blancs, 60 ans pour les superviseurs et les directeurs, 63ans (pour les docteurs et enseignants d'universités), ou 50 ans (si vieillissement prématuré).

En plus de cette exigence d'âge, ils doivent avoir au moins cent quatre-vingt mois (15ans) d'assurance. A cette fin, le mois d'assurance désigne tout mois au cours duquel l'assuré a occupé, pendant 18 jours au moins un emploi assujetti à l'assurance.

Quant à la pension anticipée, le droit à celle-ci est considéré à 5 ans avant l'âge normal de la retraite, si l'assuré est devenu chômeur pour des raisons économiques ou en vertu d'un commun accord avec l'employeur.

Les prestations de pension versées sont de 2% de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré au cours des cinq meilleures années d'assurance multipliée par le nombre d'années de cotisation jusqu'à 80%. La pension minimale est de 84% du salaire minimum mensuel. Selon le montant, la pension est versée chaque trimestre ou chaque mois.

Le supplément pour enfant de 2000 Francs CFA par mois pour chacun des six premiers enfants à charge est également payé jusqu'à concurrence de six enfants à charge, et la pension est payable à l'étranger en vertu d'un accord réciproque.

Il y a aussi une liquidation de pension de vieillesse, lorsqu'après avoir atteint l'âge de la retraite, l'employeur et l'employé acceptent que, en échange de cessation d'emploi du travailleur, ils recevront des prestations financées par le régime d'assurance sociale. La condition requise est identique à celle du droit à la pension de vieillesse. Une somme forfaitaire de 20% de rémunérations mensuelles moyenne couvertes de l'assuré dans les cinq meilleures années d'assurance est payée pour chaque période de six mois d'assurance.

Source: Article75-92 de la Loi sur la Sécurité Sociale de 2006; ISSA Country Profile for Burkina Faso 2015

Prestations de survivants/personnes à charges

La disposition légale sur les prestations des personnes à charge /des survivants figure dans la Loi sur la sécurité sociale de 2006. Afin de pouvoir bénéficier de ces prestations, il est important que la personne décédée ait reçu ou était en droit de recevoir une pension de vieillesse ou d'invalidité.

Les survivants admissibles comprennent les veuves et les orphelins de moins de 16 ans (la limite d'âge est élevée à 19 ans pour les apprentis et 22 ans pour les étudiants ou les handicapés) ou les parents (si le défunt n'était pas marié et n'avait pas d'enfants). Si le défunt était assuré volontairement, le tuteur d'un orphelin ayant droit à la pension de survivant doit fournir chaque année un certificat de scolarité et un certificat médical. La pension cesse en cas de remariage.

Une allocation de survivant n'est payée que si le défunt avait moins de cent quatre-vingt mois d'assurance et ne pouvait prétendre à une pension d'invalidité au moment du décès. Une somme forfaitaire de 20% de revenus mensuels moyens de la personne décédée dans les cinq meilleures années d'assurance est payée pour chaque période de six mois d'assurance.

Les prestations reçues par le conjoint représentent 50% de la pension de vieillesse ou d'invalidité que le défunt a reçue ou avait le droit de recevoir. S'il y a plus d'un(e) veuf (e), la pension est répartie à parts égales. Selon le montant, la pension est versée chaque mois ou tous les trimestres. Le ratio est identique pour les orphelins, sauf que le bénéfice est réparti équitablement entre les orphelins admissibles. Lorsqu'il n'y a pas de survivants, 25% de la pension de vieillesse ou d'invalidité que le défunt a reçue ou avait le droit de recevoir est versée à chaque parent admissible. Toutes les prestations de survivant combinées ne doivent pas dépasser 100% de la pension de vieillesse ou d'invalidité que le défunt avait ou aurait eu droit.

Un survivant admissible peut également recevoir des prestations de survivant en vertu du programme de protection contre les accidents de travail. La prestation totale combinée est de 100% de la pension de survivant des accidents du travail plus la part de la rente de survivant des accidents d'origine non professionnels qui dépasse ce montant.

Source: Article 89-92 de la Loi sur la Sécurité Sociale de 2006; ISSA Profil du Pays de Burkina Faso 2015

Prestations de chômage

La loi ne contient pas de disposition légale sur les prestations de chômage.

Prestations d'invalidité

Les dispositions légales sur les prestations d'invalidité se trouvent dans la loi de sécurité sociale de 2006, qui prévoit un système d'assurance sociale.

Pour avoir droit à la prestation d'invalidité, le travailleur doit être évalué avec au moins 66,7% de la perte permanente de capacité de gain, avoir au moins cinq ans d'assurance, dont six mois au cours de la dernière année, et être moins âgé par rapport à l'âge normal de la retraite. Il n'y a pas de période minimale de qualification pour une invalidité qui résulte d'un

accident non professionnel. Une allocation d'assistance constante est également payée si l'assuré exige la présence constante d'autrui pour effectuer des fonctions quotidiennes.

Les prestations versées sont de 2% du salaire mensuel moyen couvert dans les cinq meilleures années d'assurance pour chaque année d'assurance, jusqu'à 80%. L'assuré est crédité d'une période de six mois d'assurance pour chaque année qu'une réclamation est faite avant l'âge normal de la retraite. La prestation minimale est de 84% du salaire minimum mensuel. Le cas échéant, 50% de la prestation d'invalidité est versée à titre d'allocation de présence constante.

La pension d'invalidité cesse à l'âge normal de la retraite et est remplacée par une pension de vieillesse de même valeur, plus toute indemnité de présence constante. Un pensionné peut également recevoir des prestations d'invalidité en vertu du programme sur les accidents du travail. Selon le montant, la pension est payée mensuellement ou trimestriellement.

Source: Article 80-87 de la Loi sur la Sécurité Sociale de 2006; ISSA Profil du Pays pour Burkina Faso, 2015

10/13 Traitement Équitable

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.

La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

Le Burkina Faso a ratifié les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/ harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- Constitution du Burkina Faso de 1991
- Code du travail de 2008

Salaire égal

La disposition légale sur l'égalité de rémunération se trouve dans la Constitution et la Loi sur le travail. En vertu de la Constitution, le droit au travail est reconnu et est égal à tous. Il est interdit de faire une discrimination, en matière d'emploi et de rémunération, fondée sur le sexe, la couleur, l'origine sociale, l'appartenance ethnique ou l'opinion politique.

Le Code du Travail exige que, à 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.

La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération doivent respecter le principe de l'équité salariale entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.

Source: Article 19 de la Constitution du Burkina Faso, 1991; Article 182 du Code du Travail de 2008

Harcèlement sexuel

La disposition légale sur la prévention du harcèlement sexuel se trouve dans la Loi portant Code du travail. Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients est interdit, et consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle.

Les employeurs doivent interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel.

Le Code du travail prescrit une peine d'emprisonnement d'un mois à trois ans, d'une amende de cinquante mille à trois cent mille (50 000 à 300 000) francs CFA ou de l'une de ces deux peines. En cas de récidive, la peine est de trois cent mille à six cent mille (300 000 à 600 000) francs CFA et d'un emprisonnement de deux mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Source: Articles 36, 37 & 422 du Code du travail, 2008

Non-Discrimination

Les dispositions légales sur la non-discrimination au Burkina Faso se trouvent dans la Constitution et la Loi portant code du travail. En vertu de la Constitution, Les discriminations de toutes sortes, notamment celles fondées sur la race, l'ethnie, la région, la couleur, le sexe, la langue, la religion, la caste, les opinions politiques, la fortune et la naissance, sont prohibées. Le droit au travail est reconnu et est égal à tous. Il est interdit de faire des discriminations en matière d'emploi et de rémunération en se fondant notamment sur le sexe, la couleur, l'origine sociale, l'ethnie ou l'opinion politique.

Le Code du travail interdit également la discrimination en matière d'emploi et de profession. La discrimination est définie comme toute distinction, exclusion ou

préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent.

La peine pour tout employeur impliqué dans la discrimination est d'un emprisonnement de un mois à trois ans ou d'une amende de cinquante mille francs à trois cent mille francs ou les deux à la fois et, en cas de récidive, la peine est d'une amende de trois cent mille à six cent mille francs et d'un emprisonnement de deux mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement mois.

Source: Article 1 & 19 de la Constitution du Burkina Faso, 1991; Articles 4, 38 & 422 du Code du Travail de 2008

Traitement équitable des femmes au travail

Bien que le Code du Travail interdise la discrimination fondée sur le sexe, il ne permet pas aux femmes de faire le même travail que les hommes. La femme travailleuse ne peut être affectée à des travaux susceptibles de 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.

Le Décret N ° 356 de 2010 interdit également l'emploi de femmes à des travaux préjudiciables à leur santé. Le décret fournit également la liste des tâches qui sont interdites aux femmes.

Source: Article 38 & 142 du Code du travail de 2008; Décret 2010-356/PRES/PM/ MTSS/MS

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum : Convention 138 (1973)

Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

Le Burkina Faso a ratifié ces Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Constitution du Burkina Faso, 1991
- Code du Travail de 2008
- Décret N° 2016-504 / PRES / PM / MFPTPS / MS / MFSNF du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants

Age minimum d'accès à l'emploi

L'âge minimum d'accès à l'emploi est 16 ans toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers.

En droit du travail, le terme ''enfant'' désigne toute personne âgée de moins de dix huit ans et le terme ''adolescent'' désigne toute personne âgée de dix huit à vingt ans inclus. L'âge obligatoire de scolarité est de 16 ans.

Les pires formes de travail des enfants sont interdites.

Aux termes de la présente loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de:

a) Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
b) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques;
c) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales;
d) Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La liste de ces travaux est déterminée par décret en conseil des ministres après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail.

L'enfant et l'adolescent ne peuvent être maintenus dans un emploi reconnu au-dessus de leurs forces. A défaut, le contrat de travail est résilié avec paiement des droits légaux.

L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des adolescents par un médecin agréé, en vue de vérifier que le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande de l'adolescent, de ses père et mère ou de son tuteur.

La peine pour violation de ces dispositions est d'un emprisonnement de un mois à trois ans, d'une amende de cinquante mille francs à trois cent mille francs et/ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, d'une amende de trois cent mille à six cent mille francs et d'un emprisonnement de deux mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Source: Articles 149-154 & 422 du Code du travail de 2008; Article 4 de la Loi N° 013-2007/AN, Orientation du système éducatif, promulguée le 30 juillet 2007

Âge minimum pour les travaux dangereux

L'âge minimum pour les travaux dangereux est de 18 ans. La disposition légale sur l'âge minimum pour les travaux dangereux est prévue dans le Code du travail de 2008 et dans le Décret portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso. Un nouveau décret a été promulgué en 2016, qui abroge le décret antérieur de 2009.

La constitution garantit la protection de la vie, la sûreté et l'intégrité physique. Les pratiques esclavagiste, les traitements inhumains et cruels, dégradants et humiliants, la torture physique ou morale, les sévices et les mauvais traitements infligés aux enfants et toutes les formes d'avilissement de l'homme sont interdits et punis par la loi. Les enfants et les adolescents ne peuvent être affectés à des travaux susceptibles de porter atteinte à leur développement et à leur capacité de reproduction.

La liste de toutes les activités considérées comme dangereuses pour les enfants de moins de 18 ans est contenue dans le Décret. Le décret exige que les enfants soient protégés contre toutes les activités qui les privent de leur enfance, de leur potentiel, de leur dignité, et nuisent à leur développement physique et psychologique harmonieux. Il est également interdit d'employer les enfants dans des travaux dangereux dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, y compris les entreprises familiales. Le décret comporte une longue liste de travaux interdits, y compris les dangers liés à ces travaux et les raisons de l'interdiction. Généralement, il interdit les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels; les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés; les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges; les travaux qui s'effectuent dans milieu malsain, pouvant exposer les enfants à des substances dangereuses; les travaux qui s'effectuent dans des conditions difficiles, notamment pendant de longues heures ou pour lesquels un enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur; les travaux susceptibles de porter atteinte au développement et à la capacité de reproduction des enfants.

La durée du repos nocturne des enfants doit être de douze heures consécutives au minimum par jour. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à travailler la nuit, alors que les travailleurs de plus de 16 ans ne peuvent travailler la nuit qu'en cas de calamités naturelles. Les enfants ne peuvent pas être employés pendant plus de 8 heures par jour, interrompus par une ou plusieurs pauses dont la durée ne peut pas être inférieure à 2 heures.

Source: Article 2 de la Constitution du Burkina Faso de 1991; Article 151 du Code du travail de 2008; Décret N° 2016-504 / PRES / PM / MFPTPS / MS / MFSNF du 09 juin 2016 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfant

12/13 Travail Forcé/Servile

Conventions de l'OIT

Travail forcé : Convention 29 (1930)

Abolition du travail forcé : Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition : perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

Le Burkina Faso a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine, le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

Réglementations sur le travail forcé:

- Constitution du Burkina Faso, 1991
- Code du travail, 2008

Interdiction du travail forcé et obligatoire

La Constitution garantit la protection de la vie, la sûreté et l'intégrité physique. L'esclavage, les pratiques esclavagistes, les traitements inhumains et cruels, dégradants et humiliants, la torture physique ou morale, les sévices et les mauvais traitements infligés aux enfants et toutes les formes d'avilissement de l'Homme sont interdits et punis par la loi.

En vertu du Code du travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. 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.

Nul ne peut être soumis à un travail forcé ou obligatoire comme moyen de:

i. mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques;
ii. méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'oeuvre à des fins politiques;
iii. mesure de discipline au travail;
iv. mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse;
v. punition pour avoir participé à des grèves.

Toutefois, n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens de la présente loi :

1. tout travail ou service exigé d'un individu en vertu des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire;
2. tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens;
3. tout travail ou service exigé d'un individu résultant d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit ni concédé, ni mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées à l'exception des associations d'utilité publique;
4. tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la communauté et en cas de force majeure.

Les travaux ou services susmentionnés ne peuvent être exigés qu'aux adultes valides dont l'âge n'est pas présumé inférieur à dix-huit ans ni supérieur à quarante-cinq ans.

La peine pour violation de ces dispositions est d'un emprisonnement de un mois à trois ans, d'une amende de cinquante mille francs à trois cent mille francs ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, la peine est d'une amende de trois cent mille à six cent mille francs et d'un emprisonnement de deux mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Source: Article 2 de la Constitution du Burkina Faso de 1991; Articles 5, 6 & 422 du Code du travail de 2008

Liberté de changer d'emploi et le droit de démissionner/quitter le travail

En vertu de la Constitution, le droit au travail est reconnu et est égal pour tous.

Le Code du travail exige un préavis notifié par écrit par le travailleur qui prend l'initiative de la rupture du contrat. Le préavis commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de la rupture doit clairement figurer dans la notification.

La durée du délai de préavis est différente pour les différentes catégories de travailleurs:

(i) huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
(ii) un mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés; et
(iii) trois mois pour les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés.

Source: Article 19 de la Constitution du Burkina Faso de 1991; Articles 64-66 du Code du travail de 2008

Conditions de travail inhumaines

Les heures de travail maximum est de quarante heures par semaine. Les actes réglementaires fixent la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers. Toutefois, aucune disposition législative limitant les heures supplémentaires n'a pu être trouvée.

Source: Articles 137-139 du Code du travail de 2008

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association : Convention 87 (1948)

Droit d'association et de négociation collective : Convention 98 (1949)

Le Burkina Faso a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Constitution du Burkina Faso de 1991, dernière modification en 2012
- Code du travail de 2008

Liberté d'association et de formation d'un syndicat

La liberté d'association est garantie par la Constitution. Toute personne a le droit de constituer des associations et de participer librement aux activités des associations créées. Le fonctionnement des associations doit se conformer aux lois et règlements en vigueur. La liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contrainte et sans limitation autres que celles prévues par la loi.

Selon le Code du travail, les syndicats professionnels ont pour objet, la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres. Les travailleurs et les 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. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Le dépôt a lieu au ministère chargé des libertés publiques, lorsque le syndicat a un ressort national ou international. Une copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur général du travail et au procureur du Faso.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portés, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités. La déclaration doit être accompagnée des pièces ci-après: une demande écrite signée par deux fondateurs au moins; trois exemplaires des statuts, du règlement intérieur et du procès-verbal de la réunion constitutive signés et légalisés ; et trois exemplaires signés et légalisés de la liste nominative précisant la qualité des personnes chargées de la direction du syndicat.

Les enfants âgés d'au moins seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur. La Loi le considère comme licenciement abusif lorsqu'un travailleur est licencié par un employeur à cause de son activité et appartenance syndicale.

Source: Article 21 de la Constitution du Burkina Faso de1991, dernière modification en 2012; Articles 71, 275-280 & 283 du Code du travail de 2008

Liberté de négociation collective

En vertu du Code du travail, les représentants des organisations syndicales ou de tous autres groupements professionnels peuvent conclure une convention collective, à condition que les règles de ces organisations les autorisent de conclure pareil accord au nom de l'organisation qu'ils représentent.

Dans le cas où la convention est appelée une convention collective, elle peut être conclue entre deux différents syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, qui sont alors liées à la fois par elle. Lorsqu'elle est appelée Accord collectif d'établissement, il est, en règle générale, une convention entre un employeur et les travailleurs selon laquelle les dispositions de la convention collective sont étendues à cet établissement.

La convention peut contenir des clauses 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. Le champ d'application de la convention collective peut être national ou local.

La durée de la convention collective de travail est fixée d'accord-parties. A l'expiration d'une convention collective de travail à durée déterminée, celle-ci continue de produire ses effets jusqu'à ce que soit conclue une nouvelle convention. La convention collective de travail doit prévoir les modalités de son renouvellement, de sa révision ou de sa dénonciation.

Les points qui sont énoncés dans la Convention Collective et qui sont prévus dans la Convention Collective comprennent les salaires, les taux des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés; la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ; les principes de non-discrimination et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ; les congés payés ; le chômage, le déplacement, les indemnités de transport et les primes d'ancienneté; les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs ; les conditions de travail; et les dispositions sur la procédure de révision, de modification et de dénonciation de la convention collective de travail ;

A défaut des conventions collectives nationales ou locales de travail, les accords collectifs d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires, sauf dérogations accordées par le Ministre chargé du Travail.

Une Commission Consultative du Travail est instituée auprès du Ministère chargé du Travail. La commission, présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant, est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs. Ces derniers sont désignés par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par le ministre chargé du travail en cas de carence d'organisations représentatives. La commission consultative du travail est chargée également d'étudier les critères pouvant servir de base à la détermination et au réajustement du salaire minimum. La commission consultative du travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'œuvre et à la sécurité sociale. Tel que requis par le Code du travail, son avis doit être sollicité sur certaines questions, y compris le contrat d'apprentissage, le contrat de travail à l'essai et les conditions d'emploi des personnes handicapées. La Commission peut également examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives et se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

La Constitution du Burkina Faso prévoit un Conseil Economique et Social qui est chargé de donner son avis sur les questions à caractère économique, social ou culturel portées à son examen par le Président du Faso ou le Gouvernement. Le Conseil peut également procéder à l'analyse de tout problème de développement économique et social. Le Conseil Economique et Social est un organe consultatif de 90 membres créé en 2000 par un amendement constitutionnel. Ses membres comprennent des représentants du gouvernement, des représentants des travailleurs, des représentants des employeurs et d'autres organisations de la société civile.

Source: Article 141 de la Constitution du Burkina Faso de1991, dernière modification en 2012; Articles 107-117, 125 & 405-409 du Code du travail de 2008

Droit de grève

En vertu de la Constitution de Burkina Faso, le droit de grève est garanti. Le Code du travail définit la grève comme une cessation concertée et collective du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles et d'assurer la défense des intérêts matériels ou moraux des travailleurs.

Le droit de grève n'autorise pas le travailleur à exécuter son travail dans des conditions autres que celles prévues à leur contrat de travail ou pratiquées dans la profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise.

Le droit de grève est une conséquence d'un conflit collectif qui est un différend né en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un employeur à un groupe de travailleurs.

La loi exige que les employeurs et les travailleurs de règlent le différend premièrement par voie de conciliation, et ensuite l'arbitrage, procédures qui sont prévues dans le Code du travail. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à régler le différend par voie de conciliation ou d'arbitrage, les travailleurs peuvent recourir à la grève.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur. En vue d'assurer un service minimum, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité du service public ou à la satisfaction des besoins essentiels de la communauté.

La liste des emplois ainsi définis, les conditions et modalités de réquisition des travailleurs, la notification et les voies de publication sont fixées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la Commission Consultative du Travail.

L'exercice du droit de grève ne doit s'accompagner en aucun cas d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur. Tout lock-out ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente loi est interdit. Toutefois, ces procédures ne s'appliquent pas aux grèves d'envergure nationale déclenchées par les unions syndicales.

La grève pratiquée en violation de ces procédures entraîne pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages et intérêts pour rupture du contrat ; pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées perdues de ce fait et par décision du tribunal du travail, l'inéligibilité aux fonctions de membres de chambre de commerce, l'interdiction de faire partie du conseil économique et social, de la Commission Consultative du Travail et d'un conseil d'arbitrage. Toutefois, les grèves déclenchées après notification du refus de la sentence du conseil d'arbitrage sont réputés légaux.

Source: Articles 367-372 & 382-390 du Code du Travail de 2008; Article 22 de la Constitution du Burkina Faso de 1991, dernière modification en 2012

Questionnaire sur le travail décent

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Burkina Faso est un produit de WageIndicator.or et
www.votresalaire.org/burkinafaso/Home

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13Travail et Salaires

		NR	Yes	No
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux		☐	☐
2.	Je perçois régulièrement mon salaire		☐	☐

02/13Indemnités

3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires *(Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)*		☐	☐
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées		☐	☐
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire		☐	☐
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues		☐	☐

03/13Congé Annuel et Vacances

7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		☐ 1 ☐ 2	☐ 3 ☐ 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles		☐	☐
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine		☐	☐

04/13Sécurité de l'Emploi

10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail		☐	☐
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente *permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)*		☐	☐
12.	Ma période d'essai est de 180 jours		☐	☐
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis		☐	☐
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		☐	☐

05/13Responsabilités Familiales

15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé *ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant*		☐	☐
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental *ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement*		☐	☐
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales *grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité*		☐	☐

06/13Maternité et Travail

18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits		☐	☐
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux		☐	☐
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines		☐	☐

* ** Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est equivalent à "Oui"*

21. Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire

.22 Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse

les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences

.23 J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité

24. Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant

07/13Santé et Sécurité

25. Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain

26. Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection

27. Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident

28. Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail

08/13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

29. Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie

30. J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail

31. Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie

32. Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle

09/13Sécurité Sociale

33. J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans

34. Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations

35. Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi

36. J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident

10/13Traitement Equitable

37. Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination

38. Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail

39. Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de

- Sexe/Genre
- Race
- Couleur
- Religion
- Opinion Politique

* *Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix*

	Nationalité / Lieu de Naissance	☺	☐ ☐
	Origine Sociale / Caste	☺	☐ ☐
	Responsabilités familiales / Situation familiale	☺	☐ ☐
	Âge	☹	☐ ☐
	Invalidité / VIH-SIDA	☺	☐ ☐
	Adhésion Syndicale et Activités Connexes	☹	☐ ☐
	Langue	☺	☐ ☐
	Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle	☹	☐ ☐
	Statut Matrimonial	☹	☐ ☐
	Apparence Physique	☹	☐ ☐
	Grossesse / Maternité	☺	☐ ☐
40.	Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	☺	☐ ☐

11/13Enfants et Jeunes

41.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	☺	☐ ☐
42.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	☺	☐ ☐

12/13Travail Forcé

43.	J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	☺	☐ ☐
44.	Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	☺	☐ ☐
45.	Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	☹	☐ ☐

13/13Syndicats

46.	J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐ ☐
47.	J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐ ☐
48.	Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	☺	☐ ☐
49.	Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	☺	☐ ☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous

	est le nombre de "OUI" accumulés

Burkina Faso cumule 42 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. .Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle