

Introduction Générale

I/ Définition et Historique du droit du travail

- Définition :

Le droit du travail peut être défini comme étant l'ensemble des règles juridiques relatives au travail subordonné c'est-à-dire, le droit qui régit les rapports entre les employeurs qui font travailler et les salariés qui travaillent pour eux. Le travail qui est pris en compte par le droit du travail est une activité subordonnée.

Les individus qui exercent des activités pour leur propre compte se trouvent exclus du champ d'application du droit du travail. Il en est ainsi des commerçants, des artisans, des agriculteurs cultivant leurs propres terres, des avocats, etc.

- Historique :

Le droit du travail n'a apparu en Europe qu'aux environs du **XVI^e** siècle. Les rapports de travail dépendant au moyen âge et dans l'antiquité étaient basés sur l'esclavage ou le servage. L'esclave était un bien et le serf était un sujet du seigneur à qui il devait toute son activité et son dévouement. Les esclaves et les serfs n'étaient pas des citoyens libres.

Par la suite avec la création des **corps des métiers** entre le **XVII^e** et le **XVIII^e** siècle, structurés et hiérarchisés, chaque profession était réglementée par ses membres. Cette réglementation précisait les droits et devoirs de chaque catégorie de corps (apprentis, compagnons, maîtres), les conditions d'accès à la profession et les conditions d'évolution dans la hiérarchie. Vers le XVIII^e siècle cette réglementation était devenue trop injuste parce que la situation était figée au détriment des apprentis et des compagnons qui ne pouvaient plus accéder au corps des maîtres.

Le régime corporatiste sera balayé par la révolution française de 1789. Le décret d'Allarde des 2-17 mars 1791 supprime le régime corporatiste et pose le principe fondamental de la liberté de travail. A partir de cette époque, l'Etat commencera à intervenir pour réglementer les rapports de travail.

Ce droit en Afrique Subsaharienne n'est pas le résultat d'une évolution interne des sociétés africaines. En effet le travail salarié y est apparu avec la colonisation. L'Afrique a d'abord connu le travail asservi sous les deux formes de l'esclavage et du travail forcé à une époque où ces formes avaient déjà disparu en Europe.

Dans les colonies françaises, ce n'est qu'à partir de la convention de Brazzaville en 1944 que les dispositions du code du travail métropolitain furent transposées dans les colonies moyennant parfois des adaptations. Il en sera ainsi de la réglementation sur les syndicats (décret du 07 août 1944) et celle relative au corps d'Inspection du travail (décret du 17 août 1944). La première tentative d'adoption d'une réglementation complète apparaît avec le code Marius Moutet du 20 octobre 1947. Ce code fut inappliqué à cause de l'opposition des patrons des colonies.

L'étape la plus importante de la naissance du droit du travail en Afrique Francophone fut l'adoption du code du travail des territoires d'Outre Mer du 15 décembre 1952 en ce que c'était la première codification d'une législation autonome à l'égard du droit métropolitain.

Dans les années 60, après les indépendances, chaque pays élaborera son propre code du travail, mais en s'inspirant largement du code du travail d'Outre Mer de 1952. C'est ainsi que le premier code du travail voltaïque (burkinabé) fut adopté par la **loi 26-62 AN du 07 juillet 1962 modifiée par la loi n°9-73 AN du 07 juin 1973**. Le code du travail en vigueur aujourd'hui est celui établi par la **loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008** portant code du travail qui vient en remplacement de la **loi n°33-2004 du 14 septembre 2004**, qui avait remplacé la **loi n°11-92 ADP du 22 décembre 1992** portant code du travail.

A l'échelon régional, dans le cadre de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA), **un projet d'acte uniforme sur le droit du travail est également en étude.**

II/ Les caractères du droit du travail

Dans un arrêt n°32 du 18 mai 1993, la Cour d'Appel de Ouagadougou invoquait ainsi les caractères du droit du travail : « Attendu que le droit du travail est un droit particulièrement évolutif qui ne découle pas de principes intangibles suggérant l'idée d'un droit naturel, qu'il dépend au contraire de situation sociale, économique, voire même des rapports de forces politiques eux-mêmes en perpétuel devenir... » Cet attendu de l'arrêt indique bien la diversité des traits caractéristiques du droit du travail.

- **le caractère évolutif ou dynamique :**

Le caractère évolutif ou dynamique signifie que le contenu du droit peut varier selon la nature de l'entreprise (publique ou privée), selon la nature du régime social (capitalisme libérale, socialisme) ou simplement selon la conjoncture économique du pays ;

- **le caractère expansif :**

Le droit du travail s'étend de manière continue. Il prend en compte aujourd'hui les rapports collectifs de travail (syndicats, conventions collectives, grève) et son champ d'application s'est élargi par rapport aux professions et aux personnes originaires concernées (enfants, femmes, certaines professions jusqu'alors exclues de son champ d'application comme les avocats, les médecins etc.) ;

- **le caractère progressiste :**

Le droit du travail est progressiste en ce sens qu'il s'est développé avec l'idée d'améliorer continuellement les conditions de vie des travailleurs. A ce titre les salariés bénéficient d'avantages dont les artisans et les commerçants ne bénéficient pas comme par exemple la sécurité sociale, la protection relative aux conditions de travail, etc.

- **le caractère impératif et unilatéral :**

La protection du travailleur est assortie de sanctions pénales et il faut distinguer entre normes d'**ordre public social** (règle à laquelle on ne peut renoncer que dans un sens plus favorable au salarié) et normes d'**ordre public absolu** (norme à laquelle on ne peut jamais déroger).

L'ordre public social joue donc dans un sens unilatéral ;

- **le caractère ambivalent :**

Le droit du travail veut concilier des intérêts contradictoires (intérêt des employeurs, des employés, de l'Etat). Le droit du travail est aussi le lieu où l'économique et le social s'opposent selon certains auteurs et se complètent selon d'autres;

- **le particularisme du droit du travail :**

Le droit du travail a une certaine autonomie par rapport au droit civil et au droit public (intervention de l'Etat et des conventions collectives, les syndicats). Même si les relations contractuelles de travail reposent toujours largement sur la notion de contrat civil, sur biens des points, le droit du travail utilise des techniques juridiques qui lui sont propres.

III/ Les sources du droit du travail

Les règles du droit du travail tirent leurs origines des **sources internes** et des **sources internationales**.

Les sources internes se subdivisent ainsi qu'il suit :

Les sources publiques :

- la constitution,
- la loi,
- les règlements,

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

- la jurisprudence
- **Les sources privées ou professionnelles ou encore autonomes :**
- les conventions collectives,
- les usages,
- les règlements intérieurs.

Quant aux sources internationales, elles sont de deux sortes :

Les accords bilatéraux comme par exemple :

- la convention du 9 mars 1961 relative aux conditions d'engagement et d'emploi des travailleurs voltaïques en Côte d'Ivoire ;
- la convention du 13 août 1973 relative à la coopération technique en matière de main d'œuvre avec le Gabon ;
- La convention d'établissement et de circulation de personnes entre la Haute Volta et le Mali du 30 septembre 1969 ;
- La CNSS a également conclu des conventions particulières avec les pays membres d'Afrique et certains pays de la sous-région (Mali, Côte d'Ivoire, Bénin, Niger)

Et les **conventions multilatérales** qui, elles-mêmes comprennent les accords régionaux et les conventions universelles conclues sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T).

Au titre des *accords régionaux* on peut citer la convention générale relative à la situation des personnes et aux conditions d'établissement signée à Antananarive le 8 septembre 1961 et modifiée en 1965 et en 1978 dans le cadre de l'organisation commune africaine et mauricienne (OCAM) en matière de droit du travail. L'OCAM a également donné naissance à une convention générale en matière de sécurité sociale signée à Njaména le 29 janvier 1971 entre les pays francophones.

Egalement la libre circulation des personnes est considérée comme un acquis important des traités UEMOA et CEDEAO.

Au titre des conventions universelles, l'organisation internationale du travail compte 178 Etats membres et 185 conventions adoptées jusqu'à juillet 2005.

Partie I : Le contrat de travail

Chapitre I : Définition et critères du contrat de travail

Aux termes de l'article 29 du code du travail : «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 physique ou morale, publique ou privée appelée employeur».

Ne sont pas considérés comme travailleurs au sens de cette disposition, les agents de la fonction publique, les magistrats et les militaires. Mais les fonctionnaires détachés dans les sociétés d'Etat ou les établissements publics, les agents contractuels des établissements publics, les contractuels de l'Etat et des collectivités territoriales, relèvent en principe du code du travail

De cette définition se dégage un certain nombre de critères du contrat de travail (section I), critères qui le distinguent d'autres contrats voisins (section II).

Section I : Les critères du contrat de travail

De la définition du contrat de travail se dégagent trois (03) critères. Il s'agit de l'activité professionnelle ou prestation de travail, de la rémunération ou salaire et de la subordination juridique. Ces critères doivent se retrouver cumulativement pour qu'il y ait contrat de travail.

§I / L'activité professionnelle ou prestation de travail

C'est un élément du caractère bilatéral du contrat de travail. Sans la prestation de travail, la rémunération pourrait être assimilée à une libéralité.

La prestation de travail peut revêtir plusieurs formes. Elle peut être manuelle, intellectuelle, physique ou artistique.

La prestation de travail est un critère nécessaire mais non suffisant. En effet, presque tous les contrats obligent à la mise en oeuvre d'une prestation.

§II / La rémunération ou salaire

Le salaire est la rémunération versée par l'employeur au salarié en contrepartie de son travail. Le contrat de travail étant conclu à titre onéreux, une rémunération doit avoir été consentie expressément ou tacitement. Si le montant de la rémunération ne figure pas au contrat, on estime que la rémunération est fixée par référence aux conventions collectives aux règlements ou à la loi.

Ce critère même s'il est nécessaire, n'est pas non plus suffisant puisque beaucoup de prestations de travail ont une rémunération pour contrepartie.

§III / La subordination juridique

Il y a contrat de travail quand le travailleur est placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de son travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats. Le salarié est tenu juridiquement d'exécuter la prestation conformément aux ordres de l'employeur, et en contrepartie, il ne supporte aucun risque économique.

Toutefois, le degré de dépendance peut être fonction de la profession ou du rang du salarié. L'ingénieur ne sera pas soumis au même degré de dépendance que le

manœuvre, de même, en ce qui concerne le médecin par exemple et pour des raisons de déontologie, le pouvoir de l'employeur de lui donner des ordres et d'en contrôler l'exécution sera très réduit.

Le critère de la subordination juridique est essentiel pour l'existence du contrat de travail.

La jurisprudence se fonde généralement sur les éléments suivants pour apprécier le lien de subordination juridique :

- Respect des horaires et lieux de travail ;
- Fourniture par l'employeur du matériel et moyens de travail ;
- Soumission aux ordres ;
- Contrôle de l'activité ;
- Pouvoir de sanction ;
- Rémunération ;
- Exclusivité.

La subordination juridique est le critère utilisé pour distinguer le contrat de travail des contrats voisins.

Section II : Distinction du contrat de travail et des contrats voisins

§I / Intérêt de la distinction

Les intérêts de la distinction sont multiples. D'abord les critères de distinction permettent de résoudre de fréquents litiges relatifs à la nature réelle du contrat. Ensuite, la distinction elle-même est nécessaire pour une application effective de la législation du travail considérée comme plus avantageuse pour le travailleur que le droit civil ou le droit commercial (juridiction compétente, règles de responsabilité civile, règles de protection de la rémunération, règles de prescription, protection du contrat contre les ruptures abusives, etc.)

La qualification de contrat de travail comporte beaucoup d'implications dont chaque partie veut tirer avantage ou éviter les inconvénients. En effet :

- De la qualification du contrat dépendra la compétence des juridictions.
- Les règles de responsabilité en cas de préjudice causé à un tiers diffèrent.
- La rémunération, lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail, bénéficie d'une protection particulière par rapport aux autres types de contrat.

De manière générale, le contrat de travail ouvre droit à des avantages prévus par la réglementation.

§II / Distinction avec le contrat d'entreprise :

Le contrat d'entreprise est un contrat par lequel, une personne se charge de faire un ouvrage pour autrui, moyennant une rémunération, en conservant son indépendance dans l'exécution de la prestation.

Si dans le contrat d'entreprise, l'entrepreneur est chargé de fournir une prestation de travail pour laquelle il reçoit une rémunération, il n'est cependant pas sous la subordination juridique du Maître d'ouvrage.

Le Maître d'ouvrage fournit des orientations générales sur le travail à effectuer et le but à atteindre, il lui donne des directives et non des ordres.

§III / Distinction avec le contrat de tâcheronnat :

Le tâcheron est une personne physique ou morale qui recrute une main d'œuvre nécessaire à l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire dans le cadre de l'exécution d'un contrat écrit dénommé contrat de tâcheronnat conclus avec un entrepreneur (article 79 code de travail).

On peut l'assimiler au contrat d'entreprise car le tâcheron à l'égard de l'entrepreneur se trouve dans la même situation que l'entrepreneur vis-à-vis du Maître

d'ouvrage. Il ne reçoit pas des ordres mais des directives ; il est rémunéré forfaitairement et peut avoir des salariés propres payés par lui-même.

Le code du travail a expressément réglementé la conclusion de ce type de contrat et imposé des obligations au tâcheron et à l'entrepreneur.

§IV/ Distinction avec le contrat de mandat :

Selon l'article 84 du code civil, le mandat est un contrat par lequel une personne appelée mandant charge une autre personne appelée mandataire de faire quelque chose à son nom et pour son compte.

Le contrat de mandat se distingue du contrat de travail en ce que le mandataire représente autrui, il accomplit des actes juridiques pour le compte du mandant.

Le mandat est révocable ad nutum, c'est-à-dire à tout moment tandis que le contrat de travail est protégé contre la rupture brutale.

Enfin, le Juge peut apprécier les honoraires du mandataire, il peut même y avoir compensation entre les dettes du mandataire et ses honoraires. Le salaire par contre est protégé à l'égard de l'employeur et des créanciers du travailleur.

En cas de cumul, le juge apprécie en tout état de cause en se fondant sur le critère de la subordination juridique.

§V / Distinction avec le contrat de société :

Le contrat de société est un contrat par lequel, deux ou plusieurs personnes décident de mettre en commun des biens ou leurs industries (activités, compétences) dans le but de partager les bénéfices, les économies ou les pertes qui pourront en résulter.

Le contrat de société engage des contractants qui sont sur un pied d'égalité, il n'y a pas de subordination juridique.

Par ailleurs, au contrat de travail peut se superposer un contrat de société dans l'hypothèse de la participation des travailleurs aux bénéfices ou par la détention d'une partie du capital de la société dans laquelle ils travaillent.

Il peut y avoir également affinité entre contrat de travail et contrat de société dans la mesure où l'associé qui contribue en industrie s'apparente à un simple salarié, seulement sa rémunération n'est pas un salaire mais des dividendes.

Chapitre II : Conclusion du contrat de travail

La conclusion du contrat de travail est dominée par le principe de la liberté contractuelle consacré par le droit civil. Mais des dérogations aux principes du droit civil pour tenir compte du particularisme du droit du travail existent et concernent tant les conditions de fond que de forme, et le mode d'administration de la preuve.

Section I : Les conditions de validité du contrat de travail

L'article 29 du code du travail affirme le principe de la libre conclusion des contrats de travail. Les articles 55 et 56 apportent des dérogations au caractère consensuel et introduisent certaines formalités pour certains d'entre eux.

§I / Les conditions de fond

Les conditions de fond exigées pour la validité du contrat de travail sont celles exigées pour la validité du contrat civil. Il s'agit du consentement, de la capacité, de l'objet du contrat et de la licéité de la cause. A cela s'ajoute le principe de non discrimination en matière d'emploi et de profession.

a) Le consentement

Le consentement doit exister. Il doit être personnel au salarié et exempt de vice (erreur, dol ou violence). Exemple de dol : la fausse déclaration si elle est déterminante. Exemple de violence : Elle peut se traduire par des pressions de l'employeur pour faire accepter un statut moins favorable.

Exemple d'erreur : L'erreur matérielle souvent invoquée est l'homonymie.

Le consentement doit être définitif, c'est à dire complète, précise et s'adresser à une personne déterminée.

b) La capacité

Une distinction est à faire entre la capacité de l'employeur, et celle du travailleur.

La capacité de l'employeur est appréciée dans les conditions de droit commun, c'est à dire 20 ans, ou le mineur émancipé.

Quant à la capacité du travailleur, le code du travail sur ce point a voulu être en conformité avec l'article 2 de la convention n°138 sur l'âge minimum de l'O.I.T. en fixant l'âge requis à 16 ans, sous réserve de l'article 152 dudit code qui précise à son alinéa 3 qu' « un décret pris en conseil des ministres après avis de la commission consultative du travail, fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux personnes âgées de moins de 18 ans ».

c) L'objet et la cause

L'objet du contrat est essentiellement la fourniture de service moyennant rémunération. Il doit être licite, c'est à dire, non contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Quant à la cause du contrat, entendue au sens du mobile déterminant des obligations respectives des parties, elle doit également être licite, non contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

d) la non discrimination

Tous les codes édictent le principe de la non-discrimination comme partie intégrante des droits de l'Homme. Il est interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession. Par discrimination, il est entendu toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

§II / Les conditions de forme

Le code du travail n'exige pas de forme particulière pour la conclusion du contrat de travail. Celui-ci peut être écrit ou verbal. Sauf pour les cas expressément prévus par la loi où l'écrit est exigé, notamment le contrat à durée déterminée (article 49 à 53 du code du travail), le contrat nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle et le contrat conclu par un travailleur étranger (article 56 du code du travail). Dans ces trois derniers cas les formalités suivantes sont nécessaires :

- le contrat doit être écrit (article 55).
- le contrat doit être visé par l'Inspection du travail ou la direction du travail (concernant le contrat de travail à durée déterminée, s'il nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle) après une. Pour les travailleurs non nationaux, après acquittement des frais dont le montant et les modalités de paiement sont déterminés par arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et des finances (article 58).
- le contrat doit être enregistré par les autorités compétentes.

Le non accomplissement du visa dans ces cas entraîne la nullité du contrat et donne droit à des dommages intérêts au travailleur.

Section II : La preuve du contrat de travail

§I : La situation en France

Le contrat du travail pouvant être verbal, le problème peut se poser de faire la preuve de son existence et des conditions arrêtées par les parties.

En droit français la preuve du contrat de travail est soumise aux règles du droit commun qui sont celles de l'article 1341 du code civil. Cet article rend nécessaire l'écrit au-delà de la somme de **5000 francs** ou à tout le moins l'aveu ou le serment. La preuve par témoin dans ce cas n'est pas admise.

Ce système étant défavorable au travailleur, la jurisprudence a dû introduire des tempéraments par divers moyens.

- le recours au système de preuve des actes mixtes : si l'employeur est commerçant, le travailleur pourra se prévaloir la liberté de preuve du droit commercial et par conséquent utiliser le témoignage ou la présomption.
- L'utilisation du bulletin de paie délivré par l'employeur comme un commencement de preuve par écrit.
- Le recours à la preuve par présomption lorsque le juge estime que le travailleur était dans l'impossibilité morale d'exiger un écrit.
-

§II : La situation au Burkina Faso

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

Dans notre code du travail, l'article 29 alinéa 2 prévoit que l'existence du contrat est constatée, sous réserve des dispositions des articles 55, 56 et 57, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens. Cela implique qu'en droit burkinabé du travail le principe concernant le contrat de travail à durée indéterminée c'est la liberté de preuve, y compris la preuve par témoin.

Section III : Le contrat de travail à temps partiel et le contrat de travail saisonnier

§I / Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel, innovation introduite par la loi 33-2004 du 14 septembre 2004 portant code du travail, est le contrat de travail dont la durée d'exécution est inférieure à la durée hebdomadaire légale qui est de 40 heures. Il peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de travail à temps partiel sera alors conclu, exécuté et résilié dans les mêmes conditions que le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée selon les cas.

§II / Le contrat saisonnier

Le contrat saisonnier, c'est le contrat de travail à durée déterminée par lequel le travailleur engage ses services pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale dont le terme est indépendant de la volonté des parties.

L'article 50 de la loi n° 028-2008 apporte une importante innovation en donnant une définition du contrat de travail saisonnier distincte de celle donnée par l'article 71 ancien en ce sens que désormais, ce type de contrat est désormais classé parmi les contrats de travail à durée déterminée (CDD). Il prend fin dès la fin de la campagne pour laquelle il a été conclu. A la reprise des activités, l'employeur reprend en priorité et en fonction de ses besoins, les travailleurs disponibles après la morte-saison.

Au lieu que le renouvellement et la poursuite au-delà de la saison le transforme systématiquement en contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail saisonnier ne le devient que lorsqu'il se poursuit au-delà de la campagne.

Section IV : La conclusion des contrats assimilés ou prévoyant des clauses particulières

L'essai et le stage probatoire sont des clauses particulières prévues dans le contrat de travail. Le contrat d'apprentissage par contre est assimilé au contrat de travail bien qu'il s'en distingue sur plusieurs points.

§I / Le contrat d'essai

Selon l'article 41 du code de travail, il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier, notamment pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat de l'entreprise. L'essai n'est pas obligatoire.

- Condition tenant à la durée de l'essai :

Catégorie du travailleur	Durée de l'essai	Durée si renouvellement
Travailleur dont le salaire est fixé à l'heure	08 jours	16 jours

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

ou à la journée		
Travailleurs autres que les cadres et agents de maîtrise	1 mois	2 mois
Cadres et techniciens et assimilés	3 mois	6 mois

- Autres conditions :

- l'engagement à l'essai doit être expressément prévu par un contrat écrit ;
- les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables : raccourcissement de la période ;
- l'engagement à l'essai ne peut être renouvelé qu'une seule fois ;
- la durée est calculée à terme fixe de quantième en quantième.

La prolongation des services à l'expiration de l'essai sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

La rupture peut intervenir à tout moment sans aucune indemnisation particulière mais l'interruption abusive ou à la légère de l'essai par l'employeur peut entraîner réparation (ex. : interruption pour cause de grossesse).

§II / Le contrat de stage

Le stage est une convention par laquelle un maître de stage s'engage à donner ou à faire donner à une personne appelée stagiaire une formation professionnelle pratique en vue de lui faire acquérir une expérience et des aptitudes professionnelles pour faciliter son accès à un emploi et son insertion dans le milieu professionnel. Il doit être obligatoirement constaté par écrit.

Le contrat de stage a pour objet :

- soit l'initiation à la vie professionnelle en vue de permettre au stagiaire de découvrir la vie de l'entreprise, de développer ses aptitudes au travail et d'acquérir une qualification professionnelle,
- soit l'adaptation du stagiaire à un emploi ou à un type d'emploi,
- soit l'acquisition d'une qualification reconnue ou en voie de reconnaissance sous la forme d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technique ou d'une école spécialisée ou encore d'une qualification reconnue par une convention collective ou définie par un organisme professionnel d'employeurs.

§III / Le stage probatoire

Formule beaucoup plus utilisés dans la fonction publique, le stage probatoire est une sorte d'essai d'une durée longue.

L'article 14 de la convention collective interprofessionnel du 09 juillet 1974 prévoit que l'engagement définitif pour des emplois exigeant une très haute qualification ou comportant des responsabilités particulières pourra être soumis à un stage probatoire d'un an si le travailleur n'a jamais occupé lesdits emplois.

Le contrat peut être rompu sans encourir de sanction pendant la période de stage, pour insuffisance professionnelle ou pour faute lourde sous réserve de respecter un préavis obligatoire d'un mois.

A la fin du stage, le travailleur est soit confirmé dans son emploi, soit licencié.

§IV / Le contrat d'apprentissage

Par définition, le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne appelée maître s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique ou complète à une autre personne appelée apprenti, et pour lequel celui-ci s'oblige à se conformer aux instructions qu'il recevra et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage (article 13 du code du travail).

Concernant les conditions de forme, le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit. Il doit être rédigé en langue française si possible dans la langue de l'apprenti. Il doit être visé par l'inspecteur du travail et enregistré par l'ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi).

Quant aux conditions de fond :

- l'apprenti doit être âgé d'au moins 15ans.
- le Maître doit être majeur (20 ans au moins) et ne doit pas avoir été condamné pour crime ou délit contre les mœurs ou tout autre délit si la peine est supérieure à trois mois avec sursis.

Il faut préciser que le contrat d'apprentissage ne doit pas être supérieur à trois ans. Il peut être prévu dans le contrat que l'apprenti serve son maître après la période d'apprentissage.

Tous les contrats passés par d'autres personnes avec les apprentis, pendant la période d'apprentissage, sont nuls de plein droit. Celui qui embauche un apprenti s'expose au paiement des dommages et intérêts au profit du maître sauf à prouver sa bonne foi.

Le contrat d'apprentissage prend fin normalement à l'échéance du terme prévu. Le maître devra alors délivrer à l'apprenti un certificat ou une attestation constatant la fin de l'apprentissage. Un examen peut être organisé devant une commission de fin d'apprentissage composée de deux représentants de l'administration, de deux employeurs et de deux travailleurs expérimentés.

Le contrat peut également prendre fin prématurément par accord des parties, par résolution judiciaire, par résolution de plein droit, notamment en cas de décès de l'une des parties.

Chapitre III : Les droits et obligations des parties

Le contrat de travail crée des obligations entre les parties. Nous avons vu que des mesures réglementaires ou des conventions collectives limitent la liberté des parties dans la conclusion et la rupture du contrat de travail dans le but de protéger le travailleur qui est dans une position subordonnée. De même, lors de l'exécution, une importante réglementation s'attache à protéger le salarié des abus de l'employeur.

Section I : Les obligations du travailleur

Le travailleur a l'obligation d'exécuter sa prestation conformément aux instructions reçues de l'employeur de façon personnelle, de manière consciencieuse et loyale.

§I / L'exécution personnelle

Le contrat est conclu intuitu personae. Le travailleur ne peut faire exécuter sa prestation par un tiers ou se faire aider sans le consentement de l'employeur. L'employeur ne peut obliger le travailleur à effectuer des tâches ou à assurer des fonctions pour lesquelles il n'a pas été engagé ou pour lesquelles il n'est pas qualifié (sous réserve des règles d'usage ou d'intérim).

§II / L'exécution consciencieuse

L'exécution consciencieuse signifie que la prestation doit être exécutée en bon père de famille selon les règles de l'art. La sanction essentielle de l'exécution non consciencieuse est le licenciement si la faute est suffisamment grave. Cette faute est appréciée in abstracto, c'est-à-dire par référence à un professionnel qui exerce la même

activité que lui, et il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas apporté tous les soins d'un tel professionnel à l'exécution de sa tâche. Dans tous les cas, les juges apprécieront concrètement la faute du salarié en tenant compte du contexte professionnel, de l'ancienneté, des services rendus etc.

§III / L'exécution loyale

Selon le principe général qui veut que les conventions s'exécutent de bonne foi, l'exécution loyale n'exige pas un dévouement excédant les strictes obligations du salarié. Cela signifie essentiellement que :

- le salarié ne peut concurrencer l'employeur directement ou indirectement même s'il peut exercer une activité parallèle.
- Toutefois, aux termes de l'article 35 alinéa 2 du nouveau code, il conserve la liberté d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité lucrative à caractère professionnel non susceptible de concurrencer directement l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

- Le salarié doit respecter le secret professionnel et ne doit pas divulguer les secrets de fabrication de l'entreprise.
- Le travailleur est passible de sanctions pénales en cas de corruption passive ou active (le fait de solliciter des dons, commissions ou présents pour faire ou ne pas faire le travail à l'insu de l'employeur).

Section II : Les pouvoirs et responsabilités de l'employeur

La détermination des droits et obligations de l'employeur commande que l'on définisse d'abord ce qu'on entend par employeur ou chef d'entreprise. En effet, il n'est pas toujours aisé de savoir qui détient le pouvoir dans l'entreprise et quelle est la personne physique sur qui pèsent les responsabilités.

En droit du travail la notion d'entreprise est entendue dans un sens très large. Il y a entreprise dès lors que l'activité poursuivie met en présence un employeur et un ou plusieurs salariés.

Il n'y a pas de difficulté lorsqu'il s'agit d'une entreprise individuelle. Par contre lorsqu'il s'agit d'une société, le personnel se retrouve en présence de plusieurs organes hiérarchiques. Aussi, faut-il faire la différence entre l'entreprise et l'établissement. L'entreprise est une unité économique et financière tandis que l'établissement est une unité technique de production pouvant coïncider avec l'entreprise ou, au contraire, n'en constituer qu'une fraction.

Le pouvoir de direction au sein de l'établissement est exercé par le chef d'établissement qui reçoit délégation plus ou moins large de pouvoir de la part du chef d'entreprise.

Le chef d'entreprise quant à lui, est la personne qui exerce les fonctions de direction de l'entreprise. Outre ses obligations, il dispose en tant que employeur de prérogatives à l'égard des travailleurs.

§I / Les obligations et la responsabilité de l'employeur

a) Les obligations de l'employeur

L'employeur a des obligations multiformes qui se rattachent directement ou indirectement à l'exécution du contrat de travail. Il a l'obligation de payer les salaires convenus, de respecter les conditions de travail définies par la loi et les règlements, de permettre l'exécution de la prestation de travail. Cette dernière obligation implique celle de poursuivre le contrat, ce qui exclu la suspension unilatérale sauf convention contraire ou pour cause de suspension reconnue par la loi. L'employeur a également l'obligation de procurer les prestations convenues et de fournir au travailleur les moyens utiles pour la réalisation de sa prestation.

b) La responsabilité de l'employeur

La responsabilité de l'employeur est le corollaire de ses pouvoirs et obligations. Il est d'abord civilement responsable à l'égard des travailleurs ou des tiers.

A l'égard des travailleurs, sa responsabilité peut être engagée s'il méconnaît les nombreuses et diverses obligations mises à sa charge par les dispositions réglementaires protectrices des travailleurs.

A l'égard des tiers, l'employeur est responsable de ses propres faits qui ont causé un dommage à autrui, mais aussi en tant que commettant, il est responsable des dommages causés par les salariés qui sont ses préposés. Il répond des condamnations civiles prononcées contre les travailleurs par les faits commis dans l'exercice de leurs fonctions.

L'employeur est ensuite pénalement responsable en cas de violation de la réglementation sociale ou du code pénal (exemple : non respect des règles d'hygiène et de sécurité ou entrave à l'exercice des missions du délégué du personnel).

§II / Les pouvoirs de l'employeur

Ces pouvoirs sont exercés par le chef d'entreprise.

a) Le pouvoir de direction de l'employeur

L'employeur est responsable de la gestion et du bon fonctionnement de l'entreprise. Il décide de l'extension ou de la restriction des activités, donne des ordres aux salariés, et en contrôle l'exécution.

Les conventions collectives tendent à limiter le pouvoir d'appréciation souverain de l'employeur en instituant des procédures collectives de consultation, par exemple les commissions d'interprétation et de conciliation et les commissions paritaires des dites conventions.

b) Le pouvoir réglementaire

Le pouvoir réglementaire de l'employeur s'exerce à travers l'édiction de circulaires, notes, instructions et décisions nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, et surtout à travers l'élaboration des règlements intérieurs.

Le règlement intérieur est un document écrit comportant les prescriptions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'Entreprise. L'objet du règlement intérieur est d'uniformiser le statut applicable à l'ensemble du personnel par delà le contrat individuel, d'adapter les dispositions légales ou les conventions collectives aux caractéristiques de l'Entreprise ou encore de rappeler l'existence de ces dispositions. Il doit se limiter aux prescriptions relatives à la discipline, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à l'organisation technique du travail. Il prévoit les sanctions qui vont des sanctions morales au licenciement en passant par l'exclusion temporaire ou mise à pied.

Il faut retenir que l'employeur ne peut pas élaborer le règlement intérieur selon son bon vouloir.

D'abord, il est tenu d'élaborer un règlement intérieur si l'entreprise ou l'établissement comporte plus de dix (10) travailleurs .

Ensuite le règlement intérieur doit s'en tenir aux points prévus par la loi sous peine de nullité.

Enfin l'employeur doit soumettre le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel pour recueillir leurs observations. Ceux-ci ont huit (08) jours pour lui adresser leurs observations. L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acquiescement.

L'employeur adresse ensuite à l'Inspecteur du travail du ressort, le projet de règlement intérieur, les observations des délégués du personnel ainsi que ses propres observations sur celles des délégués.

Dans le mois qui suit cet envoi, l'Inspecteur du travail fait connaître son avis en requérant s'il y a lieu le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements

c) Le pouvoir disciplinaire

Le règlement intérieur organise la discipline au sein de l'entreprise. Mais l'employeur peut y recourir sans se limiter à ce qui est prévu dans le règlement intérieur en raison de sa qualité d'employeur et de son appréciation souveraine de la faute du travailleur, sous réserve du contrôle de l'autorité judiciaire.

Lorsqu'il y a un accord d'établissement ou une convention collective qui prévoit un conseil de discipline pour les fautes disciplinaires, l'employeur est tenu de respecter la procédure prévue.

Section III : Les conditions de travail

§I / La durée légale de travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 40 heures pour tous les travailleurs et celle journalière à 08 heures aménagée selon plusieurs possibilités de répartitions :

- 8 heures par jour pendant 5 jours
- 6 heures 30 par jour pendant 6 jours
- 7 heures par jour pendant 5 jours et une demi-journée le samedi.

L'employeur peut cependant faire fonctionner son établissement plus de 40 heures par semaine et même 24 heures sur 24. Mais ce dépassement donne lieu au paiement des heures supplémentaires selon le taux fixé par les conventions collectives.

Les employeurs qui désirent faire effectuer des heures supplémentaires pendant une période supérieure ou égale à 6 mois, devront au préalable consulter à cet effet les représentants du personnel pour les modalités pratiques. Les résultats de cette consultation sont portés à la connaissance de l'inspection du travail du ressort.

Dans certains secteurs il y a des exceptions relatives à la fixation hebdomadaire ou journalière des heures de travail. Par exemple en matière d'exploitation agricole le temps de travail est fixé à 2400 heures par an, ce qui permet une modulation du temps journalier en fonction des saisons.

La durée du travail hebdomadaire peut se trouver accidentellement réduite pour diverses raisons : interruption collective du travail suite à un accident ou à un cas de force majeure, sinistre, intempérie, décès etc. L'employeur peut alors sous certaines conditions imposer la récupération des heures perdues. Mais il faut qu'il s'agisse d'une interruption collective non causée par la grève ou le lock-out, et il faut que la durée du travail tombe sous le maximum légal. Si ces conditions sont réunies, les travailleurs sont tenus de faire des heures de récupération sous peine de faute lourde.

§II / Les congés, le repos hebdomadaire et les jours chômés

Le travailleur a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives au minimum. Ce repos est en principe accordé le dimanche mais les parties peuvent s'accorder sur un autre jour.

En plus du repos hebdomadaire et des fêtes légales, le travailleur a droit à un congé payé à la charge de l'employeur, en raison de deux jours et demi calendaires par mois de service. Il ne peut jouir de ces congés payés qu'après une durée de service effectif d'un an, sauf cas de rupture anticipée du contrat. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de congé payé lui est versée.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis en fin de journée sous la forme d'une indemnité compensatrice calculée sur la base d'un douzième (1/12) de la rémunération journalière acquise.

La durée du congé est augmentée à raison de deux jours après 20 ans de service continu ou non dans l'entreprise, de quatre (04) jours après 25 ans et de six (06) jours après 30 ans. Et cette majoration donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-deux ans ont droit à deux jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge.

Avant son départ en congé, l'employeur doit payer au travailleur une allocation équivalente à la moyenne des salaires et des divers éléments de rémunération des douze (12) mois ayant précédé la date de départ en congé.

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

L'employeur peut fractionner le congé mais l'une des tranches doit être au moins égale à quinze (15) jours.

Il y a lieu de préciser qu'est nulle et de nul effet, toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

Le code du travail accorde d'autres avantages aux travailleurs, notamment les congés pour événements familiaux dans la limite annuelle de 10 jours non déductibles des congés payés, et des autorisations d'absence sans retenue ou avec retenue de salaire.

§III / L'hygiène et la sécurité

L'employeur doit veiller à ce que l'établissement présente les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel (propreté des lieux, existence d'installation sanitaire, lavage, vestiaire, douche, etc.)

Il lui est interdit de vendre des boissons alcoolisées dans l'entreprise.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, le matériel, les substances ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur est tenu annuellement d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail. Dans les établissements occupant au moins 30 travailleurs, les employeurs sont tenus de mettre en place un comité de sécurité et de santé chargé d'assister et de conseiller l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel d'hygiène et de sécurité au travail.

Dans les entreprises industrielles de plus de 50 travailleurs, il est institué un service de sécurité en milieu de travail placé sous la responsabilité d'un personnel compétent en matière d'hygiène et de sécurité.

Chapitre IV : Modification, suspension et nullité du contrat de travail

Section I : Modification du contrat de travail

La modification du contrat de travail peut résulter de la volonté des parties ou du changement de la situation de l'entreprise.

§I / Modification de la situation de l'entreprise

a) Modification de la situation juridique de l'entreprise

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise (article 91).

Toutefois, le nouvel employeur n'est pas soumis à cette obligation lorsque la modification intervient dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation des biens de l'employeur.

b) Modification interne de l'entreprise

Il s'agit ici de motifs économiques ou accidentels qui amènent l'employeur à réorganiser ou à restructurer son entreprise. On admet dans ces cas, la possibilité d'une modification des contrats de travail ou même d'un licenciement de travailleurs. Les licenciements dans ce cas doivent respecter la procédure de licenciement pour motif économique.

§II / Modification proposée par l'une des parties

La modification proposée par l'une des parties emporte des conséquences selon qu'elle est ou non substantielle. La modification substantielle est celle qui touche un élément déterminant du contrat de travail, un élément sans lequel l'autre partie n'aurait pas contracté.

a) Modification non substantielle

Dans ce cas la partie qui la refuse endosse les conséquences de la rupture.

Exemple : changement d'atelier ou de lieu de travail sans changement de salaire. Le refus du salarié est considéré dans ces cas comme un manquement à ses obligations contractuelles que l'employeur peut sanctionner en procédant à son licenciement (pour faute).

b) Modification substantielle

Ici, celui qui propose la modification endosse la responsabilité de la rupture éventuelle.

Exemple : Si l'employeur propose au travailleur une diminution de salaire, une réduction d'avantages ou un déplacement non prévu au contrat, celui-ci peut refuser la proposition et l'employeur devra soit maintenir les conditions antérieures soit engager la procédure de licenciement.

Dans tous les cas, l'article 85, alinéa 2 du code de travail précise que la modification substantielle du contrat de travail doit être écrite et être approuvée par le travailleur.

Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement, à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui ne peut excéder six mois.

Lorsqu'un employeur, pour des raisons tenant à la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce classement. Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

La position d'intérimaire est notifiée au travailleur par écrit avec mention de la durée qui ne peut excéder :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- trois mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, d'accident, de congé ou de stage du titulaire, l'intérimaire perçoit après un mois pour les ouvriers et employés et après trois mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe en sus des indemnités attachées à la fonction.

La femme salariée en état de grossesse mutée à un autre poste, en raison de son état, conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de sa mutation.

Section II : Suspension du contrat de travail

Certaines circonstances peuvent empêcher les parties au contrat d'exécuter momentanément leurs obligations. La loi au lieu d'admettre une rupture du contrat, considère dans ces cas qu'il y a simple suspension.

Ces circonstances de nature diverses peuvent provenir de l'employeur ou du travailleur.

§I / Suspension provenant de l'employeur

Il s'agit d'évènements s'imposant à l'employeur ou émanant de la volonté de celui-ci, notamment de :

- la force majeure dans la limite de cinq mois renouvelable une fois (tout évènement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant une partie d'exécuter son obligation) ;
- la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période de service militaire ;
- la fermeture de l'entreprise pour des raisons économiques (chômage technique) ;
- le lock-out à condition qu'il respecte la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- la suspension des contrats saisonniers pendant la morte saison (temps où la terre ne produit rien ou période de l'année pendant laquelle l'activité économique diminue) ;
- la mise à pied ;
- la durée de la détention du travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle, et dans la limite de six mois ;
- la durée de la détention du travailleur, aux fins d'enquête et d'instruction judiciaires pour faute professionnelle présumée et ce, dans la limite de six mois ;
- etc.

§II / Suspension tenant au travailleur

Il s'agit notamment de :

- la maladie du travailleur
- la maternité
- les congés payés
- le chômage technique

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

- la période de mise en disponibilité ;
- la grève.
- l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur, en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
- etc.

La suspension du contrat de travail implique :

- un arrêt momentané des prestations de travail
- une interruption ou paiement partiel du salaire selon les cas
- le maintien du travailleur dans l'entreprise
- un droit au réemploi à l'expiration de la période de suspension

§III / Cas particulier de la maladie du travailleur

a) Cas de maladie professionnelle et d'accident de travail

En cas de maladie professionnelle et d'accident de travail, la suspension du contrat de travail est illimitée, jusqu'à la guérison et le travailleur bénéficie des soins médicaux, d'indemnités journalières, soit 2/3 de la rémunération journalière supportée par la CNSS et 1/3 par l'employeur en cas d'incapacité temporaire, d'une rente ou d'une allocation en cas d'incapacité permanente totale ou partielle payée par la CNSS et calculée sur des bases prévues par le code de sécurité sociale.

b) Cas de maladie non professionnelle et autres accidents

1- En règle générale

Le travailleur malade ne peut être remplacé que dans un délai maximum d'un an. Il continue de percevoir pendant sa maladie la rémunération indiquée ci-dessous, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Ancienneté	Rémunération
Moins d'un an	Plein salaire pendant un mois, demi salaire le mois suivant
1 à 5 ans	Plein salaire pendant un mois, demi salaire les 3 mois suivants
6 à 10 ans	Plein salaire pendant 2 mois, demi salaire les 3 mois suivants
11 à 15 ans	Plein salaire pendant 3 mois, demi salaire les 3 mois suivants
Au-delà de 15 ans	Plein salaire pendant 4 mois, demi salaire les 4 mois suivants

2- Le cas de La grossesse

En vue de son accouchement, 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 soit né viable ou non.

Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

L'employeur ne peut en outre, même avec son accord, employer la femme dans les six semaines qui suivent son accouchement.

On ne peut licencier une femme pour cause de grossesse. Même s'il existe un motif légitime (faute lourde antérieure), celle-ci ne peut être licenciée pendant son congé de grossesse. L'employeur devra attendre l'expiration du congé pour notifier sa décision à l'intéressée.

La rémunération de la femme mère relève de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Cet organisme doit assurer la gratuité des soins ainsi que le paiement du salaire soumis à cotisation au régime de la sécurité sociale qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumis à cotisation étant à la charge de l'employeur.

Section III : Nullité du contrat de travail

Le contrat de travail peut être frappé de nullité si l'une des conditions de validité fait défaut. Les effets de cette nullité diffèrent sensiblement de ceux des contrats civils. Les causes de nullité sont généralement :

- l'absence de consentement libre
- la cause immorale ou l'objet illicite
- le non respect de certaines formalités tel que l'absence de visa

La nullité du contrat devrait en principe entraîner des effets rétroactifs mais la jurisprudence écarte l'anéantissement rétroactif même en cas de nullité d'ordre public, en se fondant sur le caractère successif du contrat et pour protéger la partie la plus faible, c'est-à-dire le travailleur.

Selon la cour de cassation française, si le contrat nul a été exécuté, les parties doivent être remises dans l'état où elles se trouvaient auparavant. Si en raison de la nature des obligations, il leur est impossible de se restituer réciproquement ce qu'elles ont reçues, il y'a lieu de tenir compte de la valeur des prestations de chacune d'elles et de l'avantage que l'autre en a retiré. L'employeur ne pouvant restituer la prestation sera condamné à en payer l'équivalent. Le travailleur pourra par conséquent obtenir le paiement de la rémunération correspondant au travail exécuté et les indemnités compensatrices de préavis. Bien plus, il pourra obtenir la délivrance du certificat de travail, du bulletin de paie et le bénéfice des avantages de la sécurité sociale parce que la sécurité sociale couvre les travailleurs quel que soit les vicissitudes qui affectent leur contrat.

Chapitre V : La rupture du contrat de travail

Elle est dominée par la volonté du législateur d'organiser une protection des travailleurs contre la perte d'emploi en imposant des contraintes de plus en plus importantes aux chefs d'entreprise qui entendent se séparer de leur travailleur.

Section I : Les causes communes de rupture et de rapprochement des modes de rupture

Les causes communes de rupture sont :

- **la force majeure** : peuvent constituer des cas de force majeure, les cataclysmes naturels, l'incendie, la guerre, etc. En matière de contrat de travail à durée indéterminée la force majeure a pour effet de dispenser l'employeur de l'observation du délai de préavis ou du paiement de dommages intérêts pour rupture abusive. En matière de contrat de travail à durée déterminée la force majeure exonère les parties de toute responsabilité du fait de la rupture ;
- **L'accord des parties** : il prend souvent la forme de départ négocié. La question du régime juridique de ces accords se pose. En effet, le code du travail se contente d'énoncer le principe sans organiser son régime juridique sauf que l'article 60 prévoit l'exigence d'un écrit ;
- **la cessation d'activités de l'entreprise** ;
- **la retraite** : elle est un cas de cessation de la relation de travail ;
- **Le décès du travailleur** : il met fin au contrat, déclenchant un certain nombre de mesures sociales au profit des ayant droits. Le décès de l'employeur, personne physique n'est pas une cause de cessation mais à condition que l'activité se poursuive.

Section II : La rupture du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

§I : L'interdiction de la rupture unilatérale

Le CDD ne doit normalement prendre fin qu'à l'arrivée du terme prévu au contrat. Ainsi, aucune partie ne peut légitimement prendre seule l'initiative de la rupture. Auquel cas, elle s'expose au paiement de dommages et intérêts. Si c'est l'employeur qui est le fautif, l'indemnité à payer au travailleur comprend la rémunération et les avantages en nature que celui-ci aurait perçu si le contrat avait été conduit à son terme.

§II : La résolution judiciaire et la résiliation pour faute lourde

La partie qui veut rompre le contrat demande au juge de prononcer la fin des relations contractuelles parce que l'une des parties n'exécute pas ses obligations. Cette rupture trouve son fondement dans l'application de l'article 1184 du code civil selon lequel « la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour les cas où l'une des parties ne satisfera pas à son engagement ».

Le principe du recours préalable au juge comporte une dérogation. La jurisprudence comme la loi admet la rupture unilatérale pour faute lourde. La gravité de la faute relève de l'appréciation de la juridiction compétente.

§III : La rupture par l'arrivée du terme

En principe, à l'arrivée du terme prévu, le contrat cesse automatiquement sans préavis. Mais dans la pratique un préavis est en général prévu dans le contrat, quelques fois sous forme de clause de renouvellement. L'arrivée du terme conserve au profit du salarié le bénéfice d'une indemnité de fin de contrat, calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Section III : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le CDI prend normalement fin par la résiliation et la rupture par la volonté de l'une des parties. On parle de licenciement si la rupture est le fait de l'employeur, et de démission si elle survient par la volonté du travailleur.

§I : Les conditions de forme de la rupture

La rupture doit respecter deux formes essentielles : l'écrit et le préavis de rupture.

1- La nécessité de l'écrit

L'employeur doit notifier par écrit la lettre de licenciement qui doit contenir le ou les motifs qui ont motivé la rupture. Le licenciement verbal est irrégulier. Quels que soient les motifs de rupture, l'employeur doit notifier au travailleur une lettre de licenciement datée. Le code de 2008 fait de la violation de cette règle une rupture irrégulière.

2- Le respect du délai de préavis

C'est le délai que l'on doit respecter entre le moment où l'on décide de faire cesser les relations de travail et le moment où l'on cesse effectivement le travail. Celui qui prend l'initiative de la rupture d'un CDI doit respecter le préavis (article 65 du code du travail) sauf en cas de faute lourde.

La durée du préavis est fixée en fonction de la catégorie des travailleurs (article 75 du code du travail). Elle est de :

- 8 jours pour les travailleurs journaliers ;
- 1 mois pour les travailleurs à salaire mensuel c'est à dire les employés autres que les agents de maîtrise et les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, cadres, techniciens et assimilés.

Les délais de préavis ci-dessus sont des minima obligatoires pour les parties contractantes. Toutefois, les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables en tenant compte de la qualification professionnelle du travailleur.

Pendant cette période, le contrat de travail poursuit ses effets. C'est à dire que le travailleur est tenu de fournir sa prestation de travail et l'employeur est tenu au paiement du salaire. L'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail et le salarié doit s'acquitter de sa tâche correctement. Toutefois, il existe certaines dérogations :

- le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux jours de liberté par semaine pris globalement, pour rechercher un autre emploi. Ces deux journées hebdomadaires sont payées à plein salaire;
- Le travailleur licencié qui a trouvé un nouvel emploi pendant le préavis est dispensé du reste du temps à courir à condition d'en informer l'employeur.

Le non-respect du délai de préavis ne rend pas le licenciement abusif mais donne lieu au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

§II : Les conditions de fond de la rupture

Une seule condition est exigée : le licenciement doit être justifié par un ou plusieurs motifs légitimes. Le motif légitime est une cause objective, et indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur. Ce dernier doit rapporter la preuve de l'existence et de l'exactitude de cette cause ; la cause fallacieuse rend abusif le

licenciement. Le motif légitime est celui revêtant un certain degré de gravité qui rend impossible le maintien des relations de travail sans dommages pour l'entreprise.

La jurisprudence considère comme faute lourde justifiant le licenciement du salarié sans préavis :

- Les nombreuses absences, l'agressivité et l'insolence que l'employé manifeste à l'égard de son employeur (Trib. Trav. Ouagadougou, 1 juillet 1980) ;
- Le fait pour le travailleur d'exercer des violences et voies de fait sur son supérieur hiérarchique (Trib. Trav. Ouagadougou, 27 juin 1978) ;
- Le refus pour le travailleur d'exercer un travail entrant dans ses attributions (trib. Trav. Ouagadougou, 13 novembre 1979) ;
- L'accumulation de fautes légères (Trib. Trav. Ouagadougou, 12 mars 1975).

La jurisprudence a assimilé le caractère vague et imprécis du ou des motifs invoqués par l'employeur à l'absence pure et simple de cause rendant ainsi le licenciement abusif. Il en est de même en cas de contrariété de motifs.

Section IV : Le licenciement pour motif économique

§I : Définition du motif économique et champ d'application

Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.

§II : La procédure du licenciement pour motif économique

L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique de plus d'un salarié, doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois. Ces solutions peuvent être : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

L'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel, les informations et documents nécessaires au déroulement des négociations internes dont la durée ne doit pas excéder huit jours.

A l'issue des négociations internes, si un accord est intervenu, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail pour information.

Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées ci-dessus, il est licencié avec paiement de ses droits légaux.

Lorsque les négociations n'ont pu aboutir à un accord, ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur établit la liste des travailleurs à licencier ainsi que les critères retenus et les communique par écrit aux délégués du personnel. Ces derniers disposent de huit jours francs maximum pour faire connaître leurs observations.

La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai par l'employeur à l'inspecteur du travail pour toute action qu'il juge utile de prendre dans un délai de huit jours, à compter de la date de réception ; passé ce délai et sauf accord contraire entre les parties, l'employeur n'est plus tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement.

Le licenciement pour motifs économiques effectué en violation des règles en la matière ou pour faux motifs est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé. L'employeur est tenu d'obtenir l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail du ressort. En cas de contestation sur le motif des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Section V : Relief sur certaines obligations nées de la rupture du contrat de travail

§I : Le certificat de travail, indemnité compensatrice de préavis de congés payés, l'indemnité de licenciement

L'employeur en dehors des cas de faute lourde, doit verser au travailleur les droits suivants : des indemnités représentatives du préavis si le délai de préavis n'a pas été respecté ; des indemnités compensatrices de congés payés ou du reliquat de congés payés ; une indemnité de licenciement. L'employeur est tenu de rendre au travailleur un certificat de travail constatant la date d'entrée, celle de sortie, l'adresse de l'employeur et la nature de l'emploi ou des emplois occupés ainsi que les catégories professionnelles correspondantes. Le certificat de travail ne doit pas contenir des mentions désobligeantes. La légitimité du licenciement exonère l'employeur seulement du paiement de dommages et intérêts, qui ne sont dus qu'en cas de rupture abusive. Le licenciement pour faute lourde prive le travailleur du paiement de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est destinée à compenser la perte de l'emploi et à stabiliser le travailleur dans la même entreprise. Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est prévu à l'article 35 CCIP de 1974. L'indemnité de licenciement est donc représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des 6 mois d'activité qui ont précédés la date du licenciement. Le salaire global est entendu comme toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles qui ont un caractère de remboursement de frais. Pour en bénéficier le travailleur doit avoir accompli la période de référence donnant droit aux congés payés c'est-à-dire 12 mois. Les pourcentages applicables sont de :

25% du salaire global mensuel moyen pour les 5 premières années ;

30% du salaire global mensuel moyen pour la 6^{ème} à la 10^{ème} année incluse ;

40% du salaire global mensuel moyen pour la période au-delà de la 10^{ème} année.

Toutefois le contrat de travail ou les statuts de personnel peuvent prévoir des pourcentages plus élevés.

EXEMPLE :

Jules est un salarié embauché depuis le 1^{er} janvier 1986 par la société SBC. Il vient d'être licencié le 1^{er} novembre 2006. Jusqu'au 31 juillet dernier il avait un salaire de 100000 FCFA. Son salaire depuis est passé à 120000 F CFA.

Calcul de l'indemnité de licenciement :

Le salaire global mensuel :

$$(100000*3 + 120000*3)/6 = 110000$$

L'ancienneté de Jules : 20 ans 10 mois

1^{ère} tranche : 5ans

$$(110000* 25 *5)/100 = 137500$$

2^{ème} tranche 5 ans

$$(110000* 30 *5)/100 = 1650000$$

3^{ème} tranche

$$(110000* 40 *10)/100 + (110000* 40 *10/12)/100 = 440000 + 36667 = 476667$$

TOTAL : 779167

§II : Le reçu pour solde de tout compte

C'est une attestation écrite par laquelle le travailleur reconnaît avoir perçu tout ce qui lui était dû par l'employeur. Ce reçu n'a aucune valeur juridique et ne libère pas l'employeur de ses obligations. Le reçu pour solde de tout compte par lequel le travailleur renonce à tout ou partie de ses droits ne lui est pas opposable.

§III : La clause de non-concurrence

C'est une clause du contrat qui interdit au travailleur après la cessation de son contrat de travail de s'engager dans une entreprise concurrente ou de s'installer à son compte dans une activité de même nature. Il s'agit d'une condamnation de principe parce que cette clause porte atteinte à deux grands principes fondamentaux que sont la libre concurrence et la liberté du travail, mais assortie de tempéraments. Elle n'a vraiment de valeur que dans le cadre de l'obligation de loyauté du travailleur.

CHAPITRE VI : LES SALAIRES

Le salaire vient du mot latin *salarium* qui était la somme donnée aux soldats romains pour acheter le sel. Le salaire au sens moderne du terme tire son origine des transformations intervenues en Europe à la charnière des 17 et 18^{ème} siècle. En effet, c'est avec l'industrialisation et le développement du machinisme qu'est apparu le salaire tel que défini de nos jours.

La convention N° 95 de l'OIT sur la protection du salaire définit le salaire comme suit : le terme salaire signifie quelle qu'en soit la dénomination ou le mode de calcul « la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèce et fixés par accord ou par la législation nationale et qui sont dus en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal par l'employeur à un travailleur soit pour le travail effectué ou devant être effectué soit pour les services rendus ou devant être rendus ».

Section I : LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération peut comprendre le salaire au sens strict ou salaire de base et des accessoires de salaire.

I. La forme de la rémunération de base

Le salaire de base peut être déterminé soit suivant le temps de l'employé, soit suivant le rendement ou les deux combinés.

A) le salaire à temps

Le salaire de base peut être déterminé soit suivant le temps où l'ouvrier est à la disposition de l'employeur. L'unité de temps servant de base de fixation de la rémunération peut être soit l'heure, la journée ou le mois. On parle alors de salaire horaire, journalier ou mensuel. Seul est pris en compte le temps où le travailleur est à la disposition de l'employeur pour l'exécution de la prestation, peu importe que l'employeur ne lui fournisse pas du travail.

B) Le salaire au rendement

Le rendement peut être entièrement ou partiellement pris en compte dans la détermination du salaire. Même dans le cadre du salaire au temps, certains éléments de rendement sont introduits, ne serait-ce qu'à travers les primes de rendement ou les systèmes de notation qui permettent une individualisation du salaire en fonction des performances du travailleur. Mais dans ce cas, la prise en compte du rendement apparaît comme un correctif et non pas une base de détermination du salaire. Le salaire peut être aux pièces ou à la tâche. Le salaire au rendement se définit donc comme un mode de rémunération dans lequel le salaire varie en fonction de la quantité de production réalisée par un individu ou une équipe dans un temps donné, selon une formule déterminée et répondant aux normes de qualité exigée. La rémunération peut être fixée suivant l'ouvrage fourni ou les pièces produites.

II. Les accessoires du salaire

La rémunération comporte généralement le salaire principal ou salaire de base ou salaire indiciaire, plus des accessoires de salaire. Ces accessoires se composent de plusieurs éléments qu'il convient de distinguer.

A) les avantages en nature

Quel que soit son mode de détermination, la rémunération peut être payée en espèce ou en nature. Mais le code du travail en son article 192 alinéa 3 interdit la rémunération en nature, sous réserve des avantages en nature prévus par la législation¹. Certains avantages en nature constituent un complément de salaire et sont par conséquent pris en compte pour le calcul des indemnités de congés payés, préavis et de licenciement ou pour la détermination du respect du salaire minimum interprofessionnel garanti. Exemple : le logement, la nourriture.

Certains avantages par contre ne constituent pas des compléments du salaire et ne sont pas de ce fait pris en compte dans le calcul des indemnités servies en cas de rupture. Exemple : vêtement de travail, outils de travaux du transport au lieu de travail, prise en charge des frais médicaux, utilisation d'une voiture de service ou du téléphone.

B) Les avantages en espèces

Les avantages en espèces peuvent se présenter sous des dénominations diverses : indemnités, primes, gratifications, sursalaires. Ces avantages peuvent être des compléments de salaire ou être des remboursements de frais supportés par le travailleur sur son salaire.

Les gratifications sont des sommes d'argent remises par l'employeur au travailleur pour marquer sa satisfaction du travail accompli ou à l'occasion d'événements familiaux intéressant le salarié. Ce sont donc, des dons ou libéralités à titre humanitaire, amical ou de récompense, qui ne reposent pas sur une obligation contractuelle, conventionnelle ou légale.

La prime peut avoir pour objet d'obtenir un résultat comme l'accroissement de la production, l'amélioration de la qualité... Elle peut aussi constituer une récompense. C'est le cas de la prime d'ancienneté qui fait corps avec le salaire de base et qui est une augmentation du salaire en raison de l'ancienneté dans l'entreprise, d'assiduité qui elle est ponctuelle. La prime peut tenir aussi compte des conditions difficiles de travail : prime de travaux pénibles, dangereux ou sales, prime d'astreinte, de climat...

Les indemnités à proprement parler ne constituent pas un salaire parce qu'elles sont destinées à rembourser des dépenses effectuées : indemnité de déplacement, indemnité de transport, indemnité vestimentaire. Cependant, certaines indemnités sont des substituts de salaire. Il en est ainsi des indemnités journalières servies en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, rentes, des pensions... Elles remplacent le salaire qui n'est plus dû en l'absence de prestation de travail.

¹ Articles 183, 184 et 187, code du travail

Le pourboire est une somme d'argent versée au travailleur, non par l'employeur, mais par un tiers pour marquer sa satisfaction ou par obligation imposée par l'usage. Il est une simple libéralité

Section II : LA FIXATION DU TAUX DU SALAIRE

I. Le principe de négociation et le rôle des conventions collectives

Le salaire est souvent fixé sans négociation par l'employeur, généralement en référence aux grilles de salaires prévues par les conventions collectives, l'accorde d'entreprise ou l'usage de l'entreprise. En matière de salaire, le principe consensuel est largement remis en cause parce qu'il est défavorable au travailleur. C'est plutôt à travers les conventions collectives que le principe de libre négociation des salaires s'exprime. Ce système laisse peu de liberté à l'employeur pour fixer le salaire de chaque travailleur, la rémunération est en réalité déterminée par référence à la grille de classification et l'employeur qui surclasse un nouveau travailleur s'expose à des revendications de reclassement de la part des autres travailleurs pour discrimination.

Si les conventions collectives limitent la liberté de l'employeur, elles ne la suppriment pas et le contrat individuel peut déterminer pour partie le niveau de rémunération du travailleur. Le juge exerce un contrôle sur la fixation du salaire individuel par l'employeur au regard du principe d'égalité mais ne sanctionne pas toute différence de rémunération pour un même emploi sauf non-respect par l'employeur des minima prévus par la convention collective.

II. le respect du principe d'égalité et du SMIG

Aux termes de l'article 182 alinéa 1 du code du travail, à condition égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Cette disposition pose le principe de non-discrimination dans la rémunération des travailleurs.

L'employeur est tenu également au respect du SMIG. Le SMIG est supposé être le minimum nécessaire à la subsistance d'un manœuvre célibataire. Il est établi sur la base d'un tableau type du minimum vital du manœuvre non spécialisé.

Le SMIG est fixé à 116,83 FCFA par heure dans toutes les professions non agricole, et 30684 FCFA par mois. Le SMIG des travailleurs agricoles et assimilés est fixé à 162,37 FCFA par heure ou 1298,96 FCFA par journée pour 8 heures de travail.²

Le SMIG a un caractère d'ordre public. C'est un minimum en deçà duquel l'employeur ne peut descendre.

Le SMIG est fixé par décret en conseil des Ministres, mais les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants sont fixés par les conventions collectives. Ce n'est qu'à défaut ou en cas de silence des conventions collectives que les salaires minima par catégories professionnelles peuvent être fixés par décret. Il en est ainsi des branches d'activités non régies par des conventions collectives. Des décrets pris en Conseil des ministres, après avis de la Commission consultative du travail, fixent :

- les salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis en fonction notamment du niveau général des salaires dans le pays et au coût de la vie et compte tenu des facteurs d'ordre économique ;
- les modalités du réajustement des salaires minima interprofessionnels garantis ;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures qu'un logement suffisant et décent ou des denrées alimentaires et les modalités de leur attribution et les taux de remboursement ;³
- éventuellement les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment de terrains de culture.

² Cf. décret n° 2006-655/PRES/PM/MTSS du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis.

³ Articles 183 et 184 du code du travail

A défaut de conventions collectives ou en cas de silence de celles-ci, ces actes réglementaires fixent également :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;
- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Section III : LES MODALITÉS DE PAIEMENT DU SALAIRE

I. la monnaie de paiement

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Burkina Faso. Toute stipulation contraire est nulle de plein droit. Il est donc interdit le paiement par bons, billet à ordre ou coupons. Le paiement doit être effectué en monnaie métallique ou fiduciaire : en espèce dans la monnaie nationale, par chèque ou par virement dans un compte bancaire.

II. Le lieu et la périodicité du paiement

La réglementation du lieu et de la périodicité du paiement participe à la protection des salariés.

Le paiement doit être fait, sauf cas de force majeure, sur les lieux du travail ou au bureau de l'employeur. Cette prescription ne vaut, évidemment, que pour les paiements effectués par remise directe du salaire en espèces ou par chèque. Le paiement ne doit jamais être effectué le jour de repos du travailleur. Le temps de paiement est considéré comme temps de travail.

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers, selon la périodicité ne pouvant excéder 15 jours les travailleurs payés à l'heure ou à la journée et un mois pour ceux engagés au mois. Le salaire payé au mois, à la quinzaine ou à la semaine doit être réglé au plus tard huit jours, quatre jours, ou deux jours après l'échéance suivant les trois cas.

Par dérogation à ses règles, en cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire, les accessoires du salaire, les primes et indemnités de toute nature dus au travailleur doivent être payés dès cessation du service.

III. le contrôle du paiement

Le paiement de salaire doit faire l'objet de la délivrance au travailleur d'une pièce justificative dite « bulletin de paie », sur laquelle le travailleur aura apposée sa signature ou son empreinte digitale. Ce document est un moyen de preuve et un moyen d'information du salarié, qui peut alors vérifier si ses droits ont été respectés.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit " registre des paiements ". Lorsque le bulletin est détaché d'un carnet à souches, dont les feuilles fixes portent une numérotation continue, ce carnet à souche vaut registre de paiement.

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

La contexture du bulletin de paie et du registre des paiements est fixée par voie réglementaire, après avis de la Commission consultative du travail.

L'acceptation, sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de la législation en vigueur.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas à mesure de produire le registre des paiements dûment

émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées ou le double du bulletin de paie afférent au paiement contesté, émargé dans les mêmes conditions.

L'action du travailleur en réclamation de salaire est enfermée dans des délais relativement brefs. La prescription de l'action en paiement des salaires est de deux ans. Cependant, lorsque le travailleur demeure dans l'entreprise, la prescription ne lui est pas opposable. La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule, obligation ou citation en justice non périmée ou en cas de tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Le travailleur auquel la prescription est opposée, peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant, sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé. Si le serment déféré n'est pas prêté ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes réclamées n'ont pas été payées, l'action en paiement de salaire se prescrit par trente ans.

Section III : LA PROTECTION DU SALAIRE

I. Les privilèges et les garanties de la créance de salaire

Le salaire s'entend, de salaire proprement dit quelle que soit son appellation, des accessoires de salaire, de l'allocation de congé payé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature.

La créance de salaire et autres créances du travailleur relevant de la relation du travail bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux y compris ceux du Trésor public et de la sécurité sociale en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 203 du code du travail. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles du débiteur.

En cas de liquidation judiciaire, les sommes précomptées par le Trésor public, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur, sont rapportées à la masse. Le syndic ou le liquidateur paie les créances des travailleurs dans les dix jours qui suivent la liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire.

Au cas où il n'aurait pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance. Au cas où lesdites créances seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est de ce fait même, subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance ne puisse y faire opposition. En outre, Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation judiciaire continue à être logé jusqu'à la date de paiement de sa dernière créance ou, éventuellement, jusqu'à la date du départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

II. Les retenues sur salaires

Aux termes de l'article 213 du code de travail, Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes au travailleur pour quelques motifs que ce soient. Cette disposition est d'ordre public.

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives (assurance sociale ou mutuelle), il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrites devant la juridiction du lieu de la résidence ou à défaut l'inspection du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur. Cependant, lorsque la juridiction ou l'inspection du travail se trouve à plus de vingt cinq kilomètres, un accord entre les parties peut être constaté par écrit devant le chef de la circonscription administrative⁴ la plus proche.

⁴ Préfecture, mairie

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

Les prélèvements obligatoires sont relatifs surtout à l'impôt unique sur les traitements et salaires (IUTS) et les cotisations de la sécurité sociale dont une partie est à la charge du travailleur.

Les avances sont des prêts consentis par l'employeur pour être remboursées par prélèvements successifs sur les salaires. Exemple : les entreprises accordent souvent des prêts pour achat de moyens de déplacement ou des prêts d'installation. Ces avances peuvent être déduites du salaire dans le respect des quotités cessibles ou saisissables et de la procédure de cession.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances. Ce sont des paiements partiels sur salaire déjà acquis correspondant à la rémunération d'une période de travail effectuée. Les acomptes sont entièrement déductibles.

En tout état de cause, il ne peut y avoir compensation entre appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur notamment au titre de la réparation d'un préjudice que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées, conformément aux dispositions de l'article 214 alinéa 4 du code travail, au greffe du tribunal du travail.

La compensation est l'extinction automatique de deux dettes réciproques, à concurrence du montant de la dette la moins élevée, dès lors qu'elles sont certaines et exigibles. Les stipulations d'une convention ou d'un contrat de travail autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues en contravention des dispositions du code du travail portent intérêts au profit du travailleur au taux légal depuis la date où celles-ci auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription.

Le cours des intérêts est suspendu pendant la durée du contrat.

Partie II : Le cadre des relations de travail et la sécurité sociale

Différents types d'institutions s'occupent des relations entre employeurs et travailleurs. Il y a d'abord les institutions étatiques que l'on peut classer entre institutions administratives et judiciaires ; il y a ensuite les organismes professionnels que sont les syndicats de travailleurs et d'employeurs.

La sécurité sociale quant à elle est le fruit de l'évolution et dans le secteur privé est assurée par la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

Chapitre I : Les institutions administratives du travail

Il s'agit de l'inspection du travail, de l'office national de la promotion de l'emploi, et des organismes consultatifs tels que la commission consultative du travail, le comité technique consultatif pour les questions d'hygiène et de sécurité, la convention nationale du travail.

Ces organismes sont coiffés par un département ministériel qui est le ministère du travail et de la sécurité sociale.

Section I : L'inspection du travail

L'inspection du travail est la plaque tournante en matière d'administration du travail.

§I : Les attributions de l'inspection du travail

Elles sont précisées aux articles 391 et suivants du code du travail. Ces attributions comportent trois types de fonctions :

- la gestion administrative au sens large
- les conseils et la conciliation des travailleurs et employeurs
- le contrôle de l'application de la réglementation

Il ne sera pas nécessaire de s'étendre sur les fonctions administratives mais il importe de dire quelques mots sur les deux autres fonctions.

1- Les fonctions de conseil et de conciliation

L'inspecteur a pour mission de conseiller les travailleurs et les employeurs sur leurs droits leurs devoirs. Il peut faire des recommandations à l'employeur sur l'application de la réglementation ou sur l'élaboration du règlement intérieur.

Mais de ses missions, la plus importante est de concilier l'employeur et le travailleur lorsque survient un litige entre eux. La procédure de conciliation devant l'inspecteur est obligatoire ; employeurs et travailleurs doivent essayer de résoudre à l'amiable tout litige devant l'inspecteur du travail avant de s'adresser au tribunal.

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi, il peut dresser selon l'issue de la procédure les procès verbaux suivants :

- En cas de conciliation, un procès-verbal de conciliation est établi et consacre le règlement à l'amiable du litige.
- En cas d'échec, un procès-verbal de non conciliation est dressé et signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal et les parties.
- En cas de conciliation partielle, un procès-verbal est signé par l'inspecteur du travail, son délégué ou son suppléant légal, pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et un procès verbal de non conciliation pour le surplus de la demande.
- un procès verbal d'exécution lorsque les éléments du litige non contestés sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, congés payés et primes d'ancienneté.

Les procès-verbaux de conciliation totale et de conciliation partielle, le procès verbal d'exécution dressé par l'inspecteur du travail et portant sur les salaires légaux, conventionnels ou contractuels, les congés payés et la prime d'ancienneté, sont exécutoires sans qu'il y ait besoin d'obtenir l'apposition être revêtus de la formule " exécutoire " par le tribunal du travail. Ces PV valent désormais titres exécutoires dès qu'ils sont régulièrement dressés

2- La fonction de contrôle

La fonction de contrôle de l'application de la législation sociale est le rôle capital de l'inspecteur du travail. Sa compétence dans ce domaine est très vaste. Il veille au respect de la législation nationale et internationale.

Il exerce son contrôle sur les entreprises publiques et privées, sur les employeurs et les travailleurs, à l'exception des fonctionnaires.

Certaines entreprises ou établissements ne sont pas soumis au contrôle de l'inspecteur du travail.

Il s'agit notamment des mines et carrières, des établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique spécial, des établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents de contrôle étrangers au service.

Mais les fonctionnaires chargés du contrôle dans les mines, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique spécial travaillent en collaboration avec l'inspection du travail.

§II : Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail dispose de larges pouvoirs à l'égard des entreprises soumises à son contrôle.

1- Le droit d'accès dans les entreprises contrôlées

L'inspecteur du travail peut pénétrer librement dans tout établissement soumis à son contrôle sans avertir l'employeur au préalable de sa visite, mais il doit l'informer de sa présence, à moins qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité de son contrôle. Il peut même pénétrer dans un établissement de nuit s'il a un motif raisonnable de le faire. Mais s'il s'agit d'une habitation privée, il doit obtenir l'accord de l'exploitant ou avoir une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

Quand il effectue une visite dans une entreprise, il peut consulter les registres et documents de l'entreprise et l'employeur a l'obligation de les mettre à sa disposition. L'employeur est même tenu s'il doit s'absenter, de prendre toute disposition pour que l'inspecteur ait accès aux documents. Il peut procéder à toute enquête, interroger le personnel, l'employeur et toute personne susceptible de l'éclairer.

Des contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail dans leurs missions.

2- La constatation des infractions et des poursuites

Les visites de l'inspecteur du travail dans les entreprises ont pour but d'amener les employeurs à respecter la réglementation. Si l'inspecteur découvre une situation irrégulière, il peut contraindre l'employeur à y remédier en lui infligeant des sanctions telles que l'avertissement, la mise en demeure ou l'amende.

Les inspecteurs du travail peuvent constater par procès verbal, faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il fixe, conformément à la loi, les amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au Trésor public. Il s'agit là des contraventions de simple police.

En cas de refus de paiement, le procès-verbal est dressé en quatre exemplaires dont le premier est remis au contrevenant ou à ses représentants, le second est déposé au parquet pour les poursuites pénales, le troisième est envoyé à la direction du travail, le quatrième est classé dans les archives de l'inspection du travail.

§III : Les obligations de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail est soumis à des obligations visant à protéger les entreprises. Il est notamment tenu à l'obligation de discrétion pour les faits dont il aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il doit tenir pour confidentiel la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires. Il ne peut avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous son contrôle. Il est soumis au secret professionnel même après avoir quitté son service et il prête serment avant d'entrer en fonction devant la Cour d'Appel.

Section II : L'agence nationale pour l'emploi (ANPE)

L'ANPE, régie par les décrets 2004-523 et 524 du 23 novembre 2004 portant respectivement création de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) et adoption de ses statuts, est le service chargé de l'emploi. Il est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle technique du ministère chargé de l'emploi et la tutelle financière du ministère chargé des finances. Elle a pour mission l'exécution de la politique du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Section III : Les organismes consultatifs

§I : La commission consultative du travail

Il y a d'abord la commission consultative du travail qui est instituée auprès du ministre chargé du travail et qui a pour rôle de donner des avis sur toutes les situations relatives à la législation du travail et à la main d'œuvre. L'article 5 du décret n°97-1001 du 12 mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de la commission consultative du travail énumère une longue liste en 36 points sur lesquels l'avis de la commission est obligatoirement requis. Ces points portent en général sur les dispositions du code du travail prévoyant des mesures d'application : conditions spécifiques de formation et d'emploi des personnes handicapées, réglementation des conditions de travail par profession, durée légale du travail dans l'agriculture, modalités de déclaration des travailleurs, etc. Elle est aussi chargée d'étudier les éléments de base pouvant servir à la détermination du salaire minimum.

La commission consultative du travail est composée de nombre égal d'employeurs et de travailleurs respectivement désignés par les organisations les plus représentatives. L'Etat y est également représenté. Elle se réunit au moins deux fois par an au premier et au deuxième semestre. Elle peut également se réunir en session extraordinaire à la demande du tiers de ses membres ou à l'initiative du président.

§II : Le comité technique national consultatif pour l'étude des questions d'hygiène et de sécurité

Ce comité a pour rôle d'émettre des avis sur les questions d'hygiène et de sécurité des travailleurs et sur toutes les questions sur lesquelles son avis est requis. Il est également composé sur une base tripartite : Etat, Employeurs, travailleurs. Il est régi par le décret 96-17 du 30 janvier 1996 portant composition et fonctionnement du comité national consultatif d'hygiène et de sécurité.

§III : La convention nationale du travail

Elle a été créée depuis 1988 par la zatu n° an VI-75 du 22 décembre 1988 mais elle a jusqu'ici une existence formelle ; le texte d'application de cette zatu est le kiti n° an VIII-228 FP/TRAV du 02 mai 1991 portant composition, attribution et fonctionnement de la convention nationale de travail. Elle a pour rôle de promouvoir la concertation entre l'Etat, les organisations de travailleurs et d'employeurs autour des grands problèmes du monde du travail ; de mener toute réflexion en vue de favoriser le meilleur équilibre possible entre le développement économique et le progrès social; de contribuer par sa médiation, au règlement de conflits collectifs nationaux en matière de travail.

Chapitre II : Les juridictions du travail

Il revient aux juridictions du travail de connaître des litiges entre employeurs et travailleurs. Le tribunal du travail est une juridiction d'exception chargé de connaître au premier degré, des conflits du travail. Il existe actuellement trois tribunaux du travail : Ceux de Bobo Dioulasso et de Ouagadougou créés par **l'arrêté 647 ITLS-HV du 6 octobre 1953** et celui de Koudougou créé par **décret 76-276 du 29 juillet 1976**.

Section I : Organisation du tribunal du travail

Deux aspects soulignent la particularité d'organisation du tribunal du travail ; sa composition et la désignation des assesseurs auprès de cette juridiction.

§I : La composition du tribunal

Les tribunaux du travail sont des juridictions paritaires composées à l'audience d'un président, de deux assesseurs et d'un greffe. Le président est un magistrat de carrière, les deux assesseurs doivent comprendre un assesseur travailleur et un assesseur employeur.

§II : Désignation des assesseurs

Les assesseurs sont choisis sur des listes, comprenant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir, présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par l'inspection du travail.

Les assesseurs doivent :

- être de nationalité burkinabé ou d'un des Etats figurant sur une liste dressée par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la justice ;
- être âgés d'au moins 25 ans ;
- savoir lire et écrire la langue officielle ;
- avoir exercé leur activité professionnelle depuis trois ans au moins dans le ressort du tribunal du travail ;
- n'avoir subi aucune condamnation entraînant inscription au dossier électoral.

Ils sont désignés pour chaque affaire par le président du tribunal sur une liste d'assesseurs nommés auprès de la juridiction par arrêté conjoint du ministre de la justice et du ministre chargé du travail. Les listes des assesseurs qui seront nommés auprès de la juridiction sont proposées par les organisations syndicales les plus représentatives et en cas de défaillance de celles-ci par l'inspecteur du travail.

On fait la distinction entre les catégories suivantes :

- industrie, transport et mine
- secteur public
- commerce, professions libérales, banques

Mais les assesseurs employeurs de la catégorie service public sont proposés par le ministre de la fonction publique.

Les assesseurs prêtent serment devant le tribunal du travail. Ils peuvent être sanctionnés s'ils manquent gravement à leur devoir.

La durée du mandat d'assesseur est de quatre ans renouvelable.

Le président du tribunal peut siéger seul si après deux convocations le tribunal n'arrive pas à se réunir.

Section II : La compétence du tribunal du travail

§I : La compétence territoriale

Selon l'article 341 du code du travail, le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

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

§II : La compétence d'attribution

Aux termes de l'article 338 du code du travail, les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs, les stagiaires et leurs employeurs, les apprentis et leurs maîtres à l'occasion du contrat de travail et d'apprentissage.

Ces tribunaux sont compétents pour connaître :

- des litiges relatifs aux accidents du travail, aux maladies professionnelles y compris ceux relatifs à l'application du régime de la sécurité sociale ;
- des différends individuels relatifs à l'application des conventions collectives et aux arrêtés en tenant lieu ;
- des différends nés entre travailleurs à l'occasion du contrat de travail ainsi qu'aux actions directes des travailleurs contre l'entrepreneur prévues;
- des différends nés entre travailleurs et entre employeurs à l'occasion du travail, ainsi qu'entre les institutions de sécurité sociale, leurs bénéficiaires et les assujettis;
- des actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-traitants.

Le tribunal n'est compétent qu'en ce qui concerne les conflits individuels de travail. Le différend individuel s'entend d'un conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.

Les personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé, relèvent de la compétence des juridictions du travail. Les juridictions du travail demeurent compétentes lorsqu'une collectivité ou un établissement public est mis en cause en matière de conflits du travail.

Section III : La procédure devant la juridiction du travail

La particularité de la procédure devant le tribunal du travail est sa simplicité, sa gratuité et sa rapidité.

§I : La saisine

Tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail ou à son délégué ou à son suppléant légal, de régler le différend qui l'oppose à l'autre partie à l'amiable. Ce préliminaire de conciliation est obligatoire avant la saisine du tribunal du travail.

Le tribunal peut être saisi par simple déclaration écrite ou verbale mais le demandeur doit produire une copie conforme du procès-verbal de non-conciliation. Désormais les PV de conciliation partielle ne peuvent plus servir à saisir le tribunal comme cela était admis par le code de 2004.

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

Les parties sont tenues de se rendre aux lieux, jour et heure fixés par le Président du tribunal du travail.

Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité soit par un avocat régulièrement

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

inscrit à un barreau soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

A l'exception des avocats, tout mandataire des parties doit avoir reçu mandat écrit du mandant et agréé par le Président du tribunal du travail ou la chambre sociale.

Au jour fixé par la convocation si le demandeur ne comparait pas et s'il est prouvé qu'il a reçu la convocation et ne justifie pas d'un cas de force majeure la cause est rayée du rôle. Il en est de même quand après renvoi il ne comparait pas.

Dans ces cas, la cause ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, sous peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Le défendeur qui a comparu ne peut plus faire défaut.

Dans ce cas la décision est réputée contradictoire et, après signification dans les formes requises, seule la voie de l'appel est ouverte.

§II : Le jugement

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou de lui-même. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du litige. Il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises. Il dirige les débats et assure la police de l'audience. A cet effet, il peut requérir l'intervention des forces de l'ordre.

Le tribunal procède à l'examen de l'affaire. Aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties. Le tribunal peut toutefois, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'informations utiles. Les frais occasionnés par les mesures d'instruction ordonnées sont payés par le Trésor public.

Dès la clôture des débats, le tribunal délibère en secret. Les jugements rendus doivent être motivés et leur audience doit être publique.

§III : Les voies de recours

Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas deux cent mille (200.000) francs CFA. Au dessus de cette somme, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

Dans les quinze jours du prononcé du jugement ou de la signification quand elle est prescrite, appel peut être interjeté contre les décisions du tribunal du travail. L'appel est transmis dans le délai d'un mois suivant la déclaration d'appel à la juridiction d'appel avec le dossier de l'affaire.

Le pourvoi en cassation contre les décisions rendues en dernier ressort est introduit et jugé comme en matière civile. Le délai de recours est de deux mois.

SECTION IV : Le référé social

Le référé est une procédure rapide devant le président du tribunal du travail, introduite dans le code du travail depuis 2004, faisant du président du tribunal du travail, à l'instar du président du tribunal de grande instance, une juridiction à part entière. Mais cette procédure n'entame pas le fond de l'affaire.

§I : Domaine du référé social

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé composé du Président du tribunal et du greffier peut, dans la limite de la compétence dévolue aux tribunaux du travail :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend ;

- accorder une provision au créancier dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Le président peut toutefois, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Egalement, le président statue en la forme des référés sur les difficultés d'exécution d'un procès-verbal de conciliation, d'un jugement ou de tout autre titre exécutoire en matière sociale.

§II : Procédure du référé

La demande de référé est introduite par simple requête écrite adressée au Président du tribunal du travail. Celui-ci fixe immédiatement par ordonnance le jour, l'heure et le lieu de l'audience à laquelle la demande sera examinée. Il peut assigner d'heure à heure, soit en son cabinet soit à l'audience soit à son domicile.

L'ordonnance de référé ne peut préjudicier au fond et a un caractère provisoire. Elle n'a pas, au principal, autorité de la chose jugée. Elle ne peut faire l'objet d'opposition.

Elle est susceptible d'appel. Le délai d'appel est des six (06) jours francs à compter du prononcé ou de la signification de l'ordonnance lorsque l'une des parties n'a pas comparu. L'acte d'appel est transmis au greffe de la Cour d'appel en même temps que l'ordonnance attaquée ou un extrait de son dispositif délivré par le greffe du tribunal du travail.

Le Président de la Cour d'appel est compétent pour connaître des appels interjetés contre les ordonnances de référé rendues par les présidents des tribunaux du travail.

Chapitre III : L'organisation de la sécurité sociale

La sécurité sociale est un système de garantie collective face au besoin ou du risque social. Le risque social se présente diversement. Il peut altérer le revenu en portant atteinte à la capacité de travail (maladie et accident professionnels, vieillesse), ou en l'empêchant de se réaliser (chômage). Le risque peut provoquer des dépenses à la charge du ménage ou de l'individu (cas de naissance et des charges familiales).

Section I : Historique du système de sécurité sociale

Plusieurs étapes peuvent être relevées :

§I : De 1830 à 1905

Dans cette période se développent les sociétés de secours mutuelles succédant aux corporations de l'ancien régime (aboli en 1971) et fondé sur la prévoyance collective volontaire et limité à quelques activités ou entreprises. A cette époque se développe également un système d'aide sociale pour faire face à des besoins spécifiques et appréciés selon des critères subjectifs.

§II : La période des assurances sociales de 1905 à 1945

Un système d'assurance se met progressivement en place, surtout après l'adoption de la loi du 09 avril 1898 qui reconnaît la responsabilité sans faute de l'employeur. La loi du 05 avril 1910 qui institue un régime d'assurance obligatoire pour les salariés du commerce et de l'industrie, les lois du 05 avril 1928 et du 30 avril 1930 qui instituent pour les salariés une assurance pour les risques maladies, maternité, invalidité, vieillesse et décès.

§III : Depuis 1945

Cette période est marquée par la mise en place d'une sécurité sociale par deux ordonnances dont la plus importante est l'ordonnance du 04 août 1945. Cette ordonnance, qui crée un régime général de la sécurité sociale, pose le principe d'une

extension, à terme, de la sécurité sociale à toute la population. Elle pose aussi le principe de l'unité des institutions et de l'universalité des risques, par la mise en place d'un régime unique dit régime général qui comprend un ensemble de caisses à compétences générales : les caisses primaires chargées de la gestion des risques maladies, maternité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les allocations familiales ; les caisses régionales et les caisses nationales.

Section II : La caisse nationale de sécurité sociale

I : Les branches du régime de sécurité sociale

Le régime de sécurité sociale de la CNSS comporte trois branches :

- la branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès.
- La branche des risques professionnelles, chargée des prestations en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle, l'accident de trajet également.
- Enfin la branche des prestations familiales, chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité.

Le service légal des prestations est complété par une action sanitaire et sociale.

II : Les bénéficiaires des prestations

Il y a trois catégories de bénéficiaires :

- tous les travailleurs soumis au code du travail sans distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine, lorsqu'ils sont occupés en ordre principal sur le territoire national ; nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, nonobstant également la nature, la forme et le montant de la rémunération.
- Sont également assujettis les salariés de l'Etat et des collectivités territoriales qui ne bénéficient d'un régime particulier de sécurité sociale.
- Sont assimilés aux travailleurs salariés les élèves des écoles professionnelles et les apprentis.

Il y'a le cas des assurés volontaires. En effet, toute personne ayant été affiliée au régime de sécurité sociale pendant six mois consécutifs et qui cesse de remplir les conditions d'assujettissement a la faculté de demeurer volontairement affilié à la branche des pensions ou risques professionnelles à condition d'en faire la demande dans les six semaines qui suivent la fin de son affiliation obligatoire.

Il convient de rappeler que l'obligation d'immatriculer incombe à l'employeur.

III : Le financement

Les ressources de la CNSS sont constituées par les cotisations, les produits des placements de ces fonds et les pénalités de retard, les dons et legs, toutes autres ressources attribuées à celle-ci par un texte législatif ou réglementaire en vue d'assurer son équilibre financier. Les cotisations sont assurées sur l'ensemble des rémunérations du travailleur avec un plafond de 600000 francs par mois.

Le taux de cotisation est fixé à 16% à la charge de l'employeur selon la ventilation suivante :

- 5,5% au titre de la branche Assurance vieillesse
- 3,5% au titre de la branche des risques professionnels
- 7% au titre de la branche des prestations familiales.

La participation du travailleur est fixée à 5,5% au titre de la branche Assurance vieillesse.

IV : L'assiette des cotisations

Selon l'article 9 de la loi 015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, les cotisations dues au titre du régime institué par ladite loi sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les personnes assujetties, y compris les indemnités, primes,

MODULE DE DROIT DU TRAVAIL

gratifications, commissions et tous autres avantages en espèce, ainsi que la contre-valeur des avantages en nature, mais à l'exclusion des remboursements de frais et des prestations familiales versées en vertu de la loi, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la commission consultative du travail.

L'évaluation des avantages en nature est faite conformément aux règles prescrites par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la commission consultative du travail.