
Resume du Code du travail

Burkina Faso



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail au Burkina Faso : Guide complet 2024
- 02** Droits fondamentaux des travailleurs au Burkina Faso : Guide 2024
- 03** Types de contrats de travail au Burkina Faso : CDI, CDD et stages
- 04** Salaire minimum au Burkina Faso : SMIG, SMAG et grilles 2024
- 05** Heures de travail et congés au Burkina Faso : Guide juridique
- 06** Licenciement au Burkina Faso : procédures et indemnités
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie au Burkina Faso : Guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés au Burkina Faso
- 09** Harcèlement et discrimination au travail au Burkina Faso
- 10** Droit du travail des femmes au Burkina Faso : congé maternité et égalité
- 11** Travail des jeunes et âge minimum au Burkina Faso : Guide complet

Code du travail au Burkina Faso : Guide complet 2024

Le cadre légal du travail au Burkina Faso

Le droit du travail au Burkina Faso est principalement régi par la **Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso**, qui constitue le texte de référence en matière de relations de travail. Ce code s'applique à tous les travailleurs et employeurs du secteur privé et parapublic sur l'ensemble du territoire burkinabè.

Structure et organisation du Code du travail

Le Code du travail burkinabè s'articule autour de plusieurs titres fondamentaux :

- Les dispositions générales et définitions
- Le contrat de travail et ses modalités
- Les conditions de travail et de rémunération
- La protection sociale des travailleurs
- Les relations collectives de travail
- Le contrôle de l'application du droit du travail
- Les sanctions et contentieux

Les contrats de travail

Types de contrats reconnus

Le Code du travail burkinabè reconnaît plusieurs types de contrats :

1. **Contrat à durée indéterminée (CDI)** : forme normale et générale de la relation de travail
2. **Contrat à durée déterminée (CDD)** : limité dans le temps, ne peut excéder 2 ans renouvelable une seule fois
3. **Contrat de travail temporaire** : pour des tâches précises et temporaires
4. **Contrat d'apprentissage** : pour la formation professionnelle

Période d'essai

La durée de la période d'essai varie selon la catégorie professionnelle :

- **Ouvriers et employés** : 1 mois renouvelable une fois
- **Agents de maîtrise et techniciens** : 2 mois renouvelable une fois
- **Cadres** : 3 mois renouvelable une fois

Durée du travail et repos

Temps de travail légal

Le Code du travail fixe la durée légale du travail à :

- **40 heures par semaine** pour les activités non agricoles
- **2 400 heures par an** maximum
- **8 heures par jour** en principe

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées selon les taux suivants :

- **15%** pour les heures effectuées entre 6h et 22h
- **35%** pour les heures effectuées entre 22h et 6h
- **35%** pour les heures effectuées les dimanches et jours fériés

Congés et repos

Les travailleurs bénéficient de :

- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives, généralement le dimanche
- **Congés annuels payés** : 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif
- **Jours fériés chômés et payés** selon le calendrier officiel

Salaire minimum et rémunération

Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)

Le SMIG au Burkina Faso est fixé par décret gouvernemental. *À vérifier : montant actuel du SMIG en 2024.* Il s'applique aux travailleurs de tous les secteurs d'activité et constitue le plancher salarial légal.

Modalités de paiement

Le salaire doit être payé :

- En monnaie légale (Franc CFA - XOF)
- Au moins une fois par mois pour les employés et cadres

- Au maximum tous les 15 jours pour les ouvriers
- Sur le lieu de travail sauf accord contraire

Protection sociale et sécurité

Sécurité sociale

La protection sociale des travailleurs est assurée par la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** qui gère :

- Les prestations familiales
- Les accidents de travail et maladies professionnelles
- Les pensions de retraite
- L'assurance maladie universelle

Hygiène et sécurité au travail

L'employeur a l'obligation de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Fournir les équipements de protection individuelle
- Organiser la formation à la sécurité
- Déclarer les accidents de travail dans les 48 heures

Relations collectives de travail

Liberté syndicale

Le Code du travail garantit :

- Le droit de constituer des syndicats
- Le droit d'adhérer aux syndicats de son choix
- La protection des représentants du personnel
- Le droit de grève dans le respect des procédures légales

Négociation collective

Les conventions collectives peuvent être conclues au niveau :

- National interprofessionnel
- Sectoriel ou professionnel

- D'entreprise ou d'établissement

Rupture du contrat de travail

Préavis de licenciement

Les durées de préavis varient selon l'ancienneté et la catégorie :

- **Moins de 5 ans d'ancienneté** : 1 mois
- **De 5 à 10 ans d'ancienneté** : 2 mois
- **Plus de 10 ans d'ancienneté** : 3 mois

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur a droit à une indemnité calculée sur la base de :

- **1 mois de salaire** par année de service pour les 5 premières années
- **1,5 mois de salaire** par année de service à partir de la 6ème année

Contrôle et sanctions

Inspection du travail

L'inspection du travail, rattachée au **Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale**, est chargée de :

- Contrôler l'application du Code du travail
- Conseiller employeurs et travailleurs
- Constater les infractions
- Proposer des solutions aux conflits

Juridictions compétentes

Les litiges individuels de travail relèvent de :

- La conciliation devant l'inspecteur du travail
- Le **Tribunal de Grande Instance** en cas d'échec de la conciliation
- La Cour d'Appel pour les recours

Dispositions spécifiques

Protection de la maternité

Les femmes enceintes bénéficient de :

- **14 semaines de congé de maternité** (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement)
- Protection contre le licenciement pendant la grossesse et le congé
- Temps d'allaitement de 15 minutes toutes les 3 heures

Travail des enfants

Le Code du travail fixe :

- **Âge minimum de 16 ans** pour l'accès à l'emploi
- Interdiction des pires formes de travail des enfants
- Conditions particulières pour les travaux légers (14-16 ans)

Cette présentation du Code du travail burkinabè offre un cadre de référence essentiel pour comprendre les droits et obligations des acteurs du marché de l'emploi au Burkina Faso. Il convient de consulter les textes officiels et leurs mises à jour régulières pour une application précise de ces dispositions.

Droits fondamentaux des travailleurs au Burkina Faso : Guide 2024

Le cadre juridique des droits des travailleurs au Burkina Faso

Les droits des travailleurs au Burkina Faso sont encadrés principalement par la **Loi n° 028-2008/AN portant Code du travail au Burkina Faso**, adoptée le 13 mai 2008. Cette législation s'inscrit dans le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de la Constitution burkinabè du 2 juin 1991, révisée en 2012.

Le droit du travail burkinabè reconnaît des droits fondamentaux inaliénables aux salariés, conformément aux standards internationaux et aux spécificités du marché de l'emploi ouest-africain.

La liberté syndicale et le droit d'organisation

Droit de constituer des syndicats

L'article 283 du Code du travail garantit la **liberté syndicale** pour tous les travailleurs sans distinction. Les droits incluent :

- La création libre de syndicats sans autorisation préalable
- L'adhésion volontaire à un syndicat de son choix
- La participation aux activités syndicales légales
- La protection contre les actes de discrimination syndicale

Représentation du personnel

Dans les entreprises employant au moins **11 salariés**, l'élection de délégués du personnel est obligatoire selon l'article 290 du Code du travail. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent constituer un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.

Droit de grève

Le droit de grève est reconnu par l'article 310 du Code du travail, mais encadré par des procédures spécifiques :

1. Respect d'un préavis de grève de 10 jours ouvrables
2. Épuisement préalable des procédures de conciliation
3. Maintien d'un service minimum dans les services publics

L'égalité professionnelle et la non-discrimination

Principe de non-discrimination

L'article 4 du Code du travail interdit expressément toute discrimination fondée sur :

- Le sexe, l'âge, la race ou l'origine ethnique
- Les opinions politiques, philosophiques ou religieuses
- L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat
- Le statut matrimonial ou familial

Égalité salariale

Le principe "*à travail égal, salaire égal*" est consacré par l'article 182 du Code du travail. Le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** est fixé à 30 684 FCFA par mois (à vérifier pour 2024), applicable à tous les secteurs d'activité.

Protection de la femme au travail

Des dispositions spécifiques protègent les travailleuses :

- **Congé de maternité** : 14 semaines rémunérées (article 146)
- Interdiction du licenciement pendant la grossesse et le congé maternité
- Droit à des pauses d'allaitement de 1 heure par jour pendant 15 mois
- Interdiction des travaux dangereux ou pénibles pour les femmes enceintes

La protection sociale et sécurité au travail

Sécurité sociale obligatoire

Tous les salariés doivent être affiliés à la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**. Les cotisations sont réparties comme suit :

- Employeur : 16% du salaire brut
- Employé : 5,5% du salaire brut
- Couverture : prestations familiales, accidents du travail, vieillesse

Hygiène et sécurité au travail

L'employeur a l'obligation légale (articles 236 à 282 du Code du travail) de :

1. Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
2. Fournir les équipements de protection individuelle

3. Former les salariés aux règles de sécurité
4. Déclarer les accidents du travail dans les 48 heures

Médecine du travail

Les entreprises employant plus de **50 salariés** doivent organiser un service de médecine du travail ou adhérer à un service interentreprises, conformément à l'article 269 du Code du travail.

Les droits liés au contrat de travail

Durée légale du travail

La durée légale de travail est fixée à :

- **40 heures par semaine** pour les activités non agricoles
- **48 heures par semaine** pour les activités agricoles
- 8 heures par jour maximum
- Repos hebdomadaire obligatoire de 24 heures consécutives

Congés payés

Selon l'article 151 du Code du travail, tout salarié a droit à :

- **2,5 jours ouvrables** de congé par mois de service effectif
- Majoration d'un jour par période de 5 ans d'ancienneté
- Congés payés à 100% du salaire habituel

Protection contre le licenciement abusif

Les articles 62 à 89 du Code du travail encadrent strictement les licenciements :

1. Motif réel et sérieux obligatoire
2. Procédure disciplinaire respectueuse du contradictoire
3. Préavis et indemnités de licenciement selon l'ancienneté
4. Recours possible devant l'inspection du travail

Les mécanismes de protection et de recours

Inspection du travail

L'**Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale** veille au respect du droit du travail. Elle intervient en cas de :

- Conflits individuels ou collectifs
- Non-respect des conditions de travail
- Violations des droits syndicaux
- Accidents du travail

Tribunaux du travail

Les **Tribunaux de Grande Instance** compétents en matière sociale traitent les litiges du travail. La procédure prévoit une phase obligatoire de conciliation avant jugement.

Sanctions des violations

Les employeurs contrevenant aux dispositions du Code du travail s'exposent à :

- Amendes de 30 000 à 300 000 FCFA selon la gravité
- Fermeture administrative temporaire
- Poursuites pénales en cas de récidive
- Dommages-intérêts aux salariés lésés

Particularités du contexte burkinabè

Le marché de l'emploi burkinabè présente des spécificités à considérer :

- **Secteur informel dominant** : environ 80% de la population active (à vérifier)
- Application limitée du Code du travail dans les PME
- Importance des conventions collectives sectorielles
- Influence des coutumes locales dans certaines régions

Malgré un cadre juridique protecteur, l'effectivité des droits des travailleurs reste un défi majeur nécessitant le renforcement des capacités d'inspection et la sensibilisation des employeurs et salariés à leurs droits et obligations respectifs.

Types de contrats de travail au Burkina Faso : CDI, CDD et stages

Le cadre juridique des contrats de travail au Burkina Faso

Au Burkina Faso, les relations de travail sont régies par le **Code du travail (Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008)** qui définit les différents types de contrats et leurs modalités d'application. Ce code s'inspire des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et respecte les standards de la CEDEAO.

Le marché de l'emploi burkinabè, bien que limité avec seulement 32 offres d'emploi actuellement répertoriées, offre plusieurs possibilités contractuelles aux employeurs et salariés.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Définition et caractéristiques

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Burkina Faso selon l'article 42 du Code du travail. Il n'est pas limité dans le temps et offre la plus grande sécurité d'emploi.

- **Période d'essai** : Maximum 6 mois pour les cadres, 3 mois pour les employés et 1 mois pour les ouvriers
- **Préavis** : Variable selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle
- **Indemnités** : Droit aux congés payés, prime d'ancienneté après 2 ans de service

Rupture du CDI

La rupture peut intervenir par :

1. Démission du salarié avec respect du préavis
2. Licenciement pour motif personnel ou économique
3. Faute lourde (licenciement sans préavis ni indemnités)
4. Accord mutuel des parties

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Conditions de validité

Selon l'article 43 du Code du travail, le CDD ne peut être conclu que dans des cas précis :

- Remplacement d'un salarié absent

- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux saisonniers
- Travaux de chantier
- Emplois à caractère temporaire

Durée et renouvellement

Le CDD est limité dans sa durée :

- **Durée maximale** : 2 ans renouvellement compris
- **Renouvellement** : Possible une seule fois
- **Succession de CDD** : Interdite sauf délai de carence égal au tiers de la durée du contrat précédent

Fin du CDD

Le CDD prend fin de plein droit à l'échéance prévue. Une **indemnité de fin de contrat** de 6% du salaire brut total perçu est due au salarié (à vérifier le taux exact selon les dernières dispositions).

Les contrats de stage

Stage d'initiation ou de perfectionnement

Le Code du travail burkinabè prévoit les stages professionnels dans son Titre III :

- **Durée maximale** : 6 mois pour un stage d'initiation
- **Rémunération** : Indemnité de stage obligatoire (montant à vérifier selon les textes d'application)
- **Convention tripartite** : Entre l'entreprise, l'établissement de formation et le stagiaire

Stage d'insertion professionnelle

Pour les jeunes diplômés, des dispositifs spécifiques existent :

- Programme d'insertion des jeunes (PIJ) - durée 12 mois
- Stages de mise à niveau professionnel
- Programmes de volontariat national

Le travail temporaire (intérim)

Cadre réglementaire

Le travail temporaire est encadré par les articles 50 à 55 du Code du travail. Il implique trois parties :

1. L'entreprise de travail temporaire

2. L'entreprise utilisatrice
3. Le travailleur temporaire

Conditions d'exercice

- **Agrément obligatoire** : L'entreprise de travail temporaire doit être agréée par le Ministère de l'Emploi
- **Garantie financière** : Dépôt d'une caution (montant à vérifier)
- **Durée des missions** : Maximum 6 mois renouvellement compris

Droits du travailleur temporaire

Le travailleur temporaire bénéficie des mêmes droits que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice :

- Égalité de traitement en matière de rémunération
- Accès aux équipements collectifs
- Protection sociale identique

Dispositions communes à tous les contrats

Obligations de l'employeur

Quel que soit le type de contrat, l'employeur doit :

- Déclarer le salarié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)
- Respecter le **SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)** fixé à 30 684 FCFA par mois (à vérifier le montant actuel)
- Assurer la visite médicale d'embauche
- Tenir un registre du personnel

Protection sociale

Tous les salariés bénéficient :

- De la couverture CNSS (pension, maladie, accidents du travail)
- Des congés annuels payés (2,5 jours par mois travaillé)
- De la protection contre les accidents du travail

Spécificités du contexte burkinabè

Secteur informel

Au Burkina Faso, une grande partie de l'emploi relève du secteur informel. Les autorités encouragent la formalisation par :

- La simplification des procédures d'enregistrement
- Des incitations fiscales pour les petites entreprises
- L'extension progressive de la protection sociale

Conventions collectives

Plusieurs conventions collectives complètent le Code du travail :

- Convention collective interprofessionnelle
- Conventions sectorielles (banques, industries, commerce)
- Accords d'établissement

Ces conventions peuvent prévoir des conditions plus favorables que le Code du travail, notamment en matière de rémunération, congés ou indemnités.

Conseils pratiques

Pour les employeurs

- Privilégier l'écrit pour tous les contrats, même si l'oral est parfois admis
- Respecter scrupuleusement les procédures de licenciement
- Consulter l'Inspection du travail en cas de doute

Pour les salariés

- Exiger un contrat écrit précisant toutes les modalités
- Vérifier l'affiliation à la CNSS
- Conserver tous les documents relatifs au contrat de travail

Le droit du travail burkinabè offre un cadre protecteur équilibré, mais son application effective nécessite une bonne connaissance des textes et le respect des procédures par tous les acteurs du marché du travail.

Salaire minimum au Burkina Faso : SMIG, SMAG et grilles 2024

Le cadre légal des salaires minimums au Burkina Faso

Au Burkina Faso, la politique salariale est encadrée par le **Code du travail (Loi n° 028-2008/AN)** et ses textes d'application. Le système de rémunération minimum repose sur deux piliers principaux : le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) pour le secteur non-agricole et le Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) pour les activités agricoles.

La fixation et la révision des salaires minimums relèvent de la compétence du **Conseil National du Travail**, instance tripartite réunissant les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs.

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)

Montant et évolution du SMIG

Le SMIG au Burkina Faso s'élève actuellement à **35 892 francs CFA par mois** (à vérifier pour 2024). Ce montant correspond au salaire minimum légal pour tous les secteurs d'activité non-agricoles, applicable sur l'ensemble du territoire national.

- SMIG mensuel : 35 892 F CFA
- SMIG horaire : environ 224 F CFA (basé sur 160 heures/mois)
- Dernière révision : à vérifier

Champ d'application du SMIG

Le SMIG s'applique obligatoirement à :

- Tous les salariés du secteur privé non-agricole
- Les employés des entreprises industrielles et commerciales
- Les travailleurs des services
- Le personnel des professions libérales
- Les employés de maison (avec certaines spécificités)

Le Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG)

Spécificités du secteur agricole

Le SMAG concerne spécifiquement les travailleurs agricoles et s'établit généralement à un niveau inférieur au SMIG, tenant compte des particularités économiques du secteur primaire.

Montant du SMAG : **à vérifier** (généralement fixé entre 70% et 80% du SMIG)

Secteurs couverts par le SMAG

- Exploitations agricoles
- Élevage
- Foresterie
- Pêche
- Industries de première transformation des produits agricoles

Grilles salariales par secteur d'activité

Fonction publique

La fonction publique burkinabè dispose de sa propre grille indiciaire, régie par le **Statut général de la fonction publique d'État**. Les rémunérations sont structurées selon :

- **Catégories A** : Personnel d'encadrement supérieur (indices 350 à 1000)
- **Catégories B** : Personnel d'encadrement moyen (indices 300 à 650)
- **Catégories C** : Personnel d'exécution (indices 250 à 550)
- **Catégories D** : Personnel de soutien (indices 200 à 450)

Secteur bancaire

Le secteur bancaire et financier dispose de conventions collectives spécifiques établissant des grilles salariales supérieures au SMIG. La **Convention collective des banques et établissements financiers de l'UEMOA** s'applique au Burkina Faso.

Salaires de base indicatifs (à vérifier) :

- Agent d'accueil : 80 000 à 120 000 F CFA
- Chargé de clientèle : 150 000 à 300 000 F CFA
- Cadre senior : 400 000 à 800 000 F CFA

Secteur des télécommunications

Les entreprises de télécommunications appliquent généralement des grilles salariales attractives, souvent 2 à 3 fois supérieures au SMIG pour les postes d'entrée.

Secteur minier

L'industrie minière, secteur stratégique au Burkina Faso, offre des rémunérations généralement élevées :

- Ouvrier spécialisé : 100 000 à 200 000 F CFA
- Technicien : 200 000 à 400 000 F CFA
- Ingénieur : 500 000 à 1 500 000 F CFA (à vérifier)

Dispositions complémentaires et avantages sociaux

Indemnités obligatoires

Au-delà du salaire de base, le Code du travail prévoit plusieurs indemnités obligatoires :

- **Indemnité de transport** : variable selon les conventions collectives
- **Indemnité de logement** : généralement 20% du salaire de base
- **Prime d'ancienneté** : 2% par tranche de 2 ans d'ancienneté
- **Heures supplémentaires** : majorées de 20% (39-48h) et 40% (au-delà de 48h)

Congés et jours fériés

Le régime des congés payés prévoit :

- Congés annuels : 2,5 jours par mois de service effectif
- Jours fériés : 13 jours fériés légaux rémunérés
- Congé de maternité : 14 semaines
- Congé de paternité : 10 jours

Protection sociale et cotisations

Sécurité sociale

Le système de protection sociale est géré par la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** :

- Cotisation employeur : 16% du salaire brut
- Cotisation salarié : 5,5% du salaire brut
- Plafond de cotisation : à vérifier

Assurance maladie universelle

Le **Régime d'Assurance Maladie Universelle (RAMU)** complète la couverture sociale avec des cotisations spécifiques.

Contrôle et sanctions

Inspection du travail

L'**Inspection du travail** veille au respect des dispositions salariales. Les employeurs qui ne respectent pas le salaire minimum s'exposent à :

- Amendes administratives
- Poursuites pénales
- Rappels de salaire avec intérêts
- Dommages et intérêts

Recours des salariés

Les salariés peuvent saisir :

- L'Inspection du travail
- Le Tribunal du travail
- Les organisations syndicales

Perspectives et évolutions

Le gouvernement burkinabè s'est engagé dans une politique de revalorisation progressive des salaires minimums, dans le cadre des objectifs de développement économique et social. Les prochaines révisions du SMIG et du SMAG devraient tenir compte de l'inflation et de l'évolution du coût de la vie.

Note : Les montants et références mentionnés dans cet article sont sujets à évolution. Il est recommandé de vérifier les dernières dispositions auprès du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale du Burkina Faso.

Heures de travail et congés au Burkina Faso : Guide juridique

Durée légale du travail au Burkina Faso

Le Code du travail burkinabé, adopté par la **Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008**, définit précisément les règles relatives aux heures de travail et aux congés. Cette réglementation s'applique à tous les secteurs d'activité sur le territoire burkinabé.

Durée hebdomadaire et quotidienne

La durée légale du travail au Burkina Faso est fixée à :

- **40 heures par semaine** pour tous les secteurs
- **8 heures par jour** maximum
- Répartition sur 5 ou 6 jours selon l'organisation de l'entreprise

Pour certains secteurs spécifiques, des aménagements peuvent être négociés par convention collective, notamment dans :

- L'agriculture et l'élevage
- Les services de sécurité et de gardiennage
- L'hôtellerie et la restauration

Temps de pause et repos

La législation burkinabé prévoit obligatoirement :

- Une pause d'au moins **30 minutes** pour une journée de 6 heures consécutives
- Un repos quotidien minimum de **12 heures consécutives**
- Un repos hebdomadaire de **24 heures consécutives**, généralement le dimanche

Heures supplémentaires et majorations

Définition et limites

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine ou 8 heures par jour. Le Code du travail impose des limites strictes :

- Maximum **15 heures supplémentaires par semaine**
- Maximum **75 heures supplémentaires par trimestre**
- Autorisation préalable de l'Inspection du travail pour dépassement

Taux de majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire selon les tranches suivantes :

1. **25% de majoration** pour les heures supplémentaires de la 41ème à la 48ème heure hebdomadaire
2. **35% de majoration** pour les heures supplémentaires au-delà de la 48ème heure hebdomadaire
3. **60% de majoration** pour le travail de nuit (entre 22h et 5h)
4. **60% de majoration** pour le travail dominical et les jours fériés

Compensation en repos

L'employeur peut, avec l'accord du salarié, compenser les heures supplémentaires par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions que la rémunération.

Congés payés annuels

Durée et acquisition

Le droit aux congés payés au Burkina Faso est régi par les dispositions suivantes :

- **2,5 jours ouvrables** par mois de service effectif
- **30 jours ouvrables** pour une année complète de service
- Les jours ouvrables correspondent aux jours de lundi à samedi
- Acquisition progressive dès le premier mois de travail

Congés supplémentaires

Des congés supplémentaires sont accordés dans certaines situations :

- **1 jour supplémentaire** par tranche de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- **2 jours supplémentaires** par enfant à charge de moins de 15 ans (maximum 12 jours)
- Congés supplémentaires selon les conventions collectives sectorielles

Période et fractionnement

La prise des congés payés est encadrée par les règles suivantes :

- Période de prise : du 1er novembre au 31 octobre de l'année suivante

- Une période continue d'au moins **12 jours ouvrables** doit être accordée
- Le fractionnement nécessite l'accord du salarié
- L'ordre des départs est fixé par l'employeur après consultation des représentants du personnel

Jours fériés légaux

Liste des jours fériés

Le Burkina Faso reconnaît les jours fériés suivants :

1. **1er janvier** : Nouvel An
2. **3 janvier** : Anniversaire de la Révolution de 1966 (*à vérifier*)
3. **8 mars** : Journée internationale de la femme
4. **1er mai** : Fête du travail
5. **5 août** : Fête de l'Indépendance
6. **15 août** : Assomption
7. **1er novembre** : Toussaint
8. **11 décembre** : Fête nationale
9. **25 décembre** : Noël

S'ajoutent les **fêtes religieuses musulmanes** variables selon le calendrier lunaire :

- Aïd el-Fitr (fin du Ramadan)
- Aïd el-Kebir (fête du sacrifice)
- Mouloud (naissance du Prophète) (*à vérifier*)

Rémunération des jours fériés

Les jours fériés légaux sont **chômés et payés** pour tous les salariés ayant au moins un mois d'ancienneté. Le travail durant un jour férié donne droit à :

- Maintien du salaire normal pour le jour férié
- Majoration de **60%** pour les heures effectivement travaillées
- Ou repos compensateur équivalent majoré

Congés spéciaux

Congés pour événements familiaux

Le Code du travail burkinabé accorde des congés spéciaux pour les événements familiaux suivants :

- **Mariage du salarié** : 3 jours ouvrables
- **Naissance d'un enfant** : 3 jours ouvrables
- **Décès du conjoint** : 5 jours ouvrables
- **Décès d'un parent ou enfant** : 3 jours ouvrables
- **Décès d'un grand-parent** : 1 jour ouvrable

Congé de maternité

Les femmes salariées bénéficient d'un **congé de maternité de 14 semaines** réparti comme suit :

- 6 semaines avant l'accouchement (prénatal)
- 8 semaines après l'accouchement (postnatal)
- Indemnisation par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)

Contrôle et sanctions

Le respect de ces dispositions est contrôlé par l'Inspection du travail du Burkina Faso. Les infractions sont passibles d'amendes et peuvent entraîner des poursuites pénales pour l'employeur. Les salariés peuvent saisir le tribunal du travail en cas de non-respect de leurs droits.

Il est recommandé de consulter les conventions collectives applicables à chaque secteur d'activité, qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables que le Code du travail.

Licenciement au Burkina Faso : procédures et indemnités

Cadre juridique du licenciement au Burkina Faso

Le licenciement au Burkina Faso est régi par la **Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail**. Ce texte définit les conditions et procédures obligatoires pour toute rupture de contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Le Code du travail burkinabé distingue deux types principaux de licenciement :

- Le licenciement pour motif personnel (insuffisance professionnelle, faute)
- Le licenciement pour motif économique

Procédures de licenciement obligatoires

Licenciement pour motif personnel

La procédure de licenciement pour motif personnel doit respecter les étapes suivantes :

1. **Convocation à l'entretien préalable** : L'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception, en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
2. **Délai de convocation** : Minimum 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien
3. **Entretien préalable** : Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel ou un défenseur de son choix
4. **Notification du licenciement** : Si maintenu, le licenciement doit être notifié par lettre recommandée en précisant le(s) motif(s)

Licenciement pour motif économique

Le licenciement économique nécessite une procédure spécifique :

- Consultation préalable des représentants du personnel
- Information de l'Inspection du travail
- Respect des critères d'ordre de licenciement : charges de famille, ancienneté, qualités professionnelles
- Proposition de reclassement si possible dans l'entreprise ou le groupe

Durées de préavis selon le Code du travail

Les durées de préavis varient selon la catégorie professionnelle et l'ancienneté du salarié :

Pour les employés et ouvriers

- Moins de 6 mois d'ancienneté : **8 jours**
- De 6 mois à 1 an : **1 mois**
- De 1 à 5 ans : **1 mois**
- Plus de 5 ans : **2 mois**

Pour les agents de maîtrise et cadres

- Moins de 1 an : **1 mois**
- De 1 à 5 ans : **2 mois**
- Plus de 5 ans : **3 mois**

Note : En cas de faute lourde, le préavis n'est pas dû. En cas de faute grave, l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis tout en maintenant l'indemnité.

Calcul des indemnités de licenciement

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due sauf en cas de faute lourde. Son calcul s'effectue selon le barème suivant :

- De 1 à 5 ans d'ancienneté : **25% du salaire mensuel** par année de service
- De 6 à 10 ans : **30% du salaire mensuel** par année de service
- Au-delà de 10 ans : **35% du salaire mensuel** par année de service

Le salaire de référence comprend le salaire de base, les primes et avantages réguliers, calculé sur les 12 derniers mois ou sur la durée du contrat si elle est inférieure.

Indemnité compensatrice de préavis

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il doit verser une **indemnité compensatrice équivalente au salaire de la période de préavis**.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit au paiement des congés acquis et non pris, calculés au prorata : **2,5 jours ouvrables par mois de service effectif**.

Licenciements interdits et protections spéciales

Le Code du travail burkinabé interdit certains licenciements :

Salariés protégés

- Femmes enceintes (dès la déclaration de grossesse jusqu'à 14 semaines après l'accouchement)
- Salariés en arrêt maladie ou accident du travail (à vérifier la durée exacte)
- Représentants du personnel (délégués, membres du comité d'hygiène et sécurité)
- Salariés en congé de formation professionnelle

Motifs de licenciement interdits

- Appartenance syndicale ou exercice normal du droit syndical
- Origine, sexe, situation familiale, opinions politiques ou convictions religieuses
- Exercice normal du droit de grève

Recours et contestations possibles

Saisine du Tribunal du travail

En cas de litige, le salarié dispose d'un **délai de prescription de 3 ans** pour saisir le Tribunal du travail compétent. La procédure est gratuite et obligatoirement précédée d'une tentative de conciliation.

Sanctions en cas de licenciement abusif

Si le licenciement est jugé abusif, l'employeur peut être condamné à verser :

- Des **dommages-intérêts** pouvant aller de 1 à 24 mois de salaire selon l'ancienneté
- Le rappel des **indemnités légales** si elles n'ont pas été versées
- Les **salaires de la période de procédure** dans certains cas

Obligations administratives de l'employeur

À la rupture du contrat, l'employeur doit remettre au salarié :

1. **Certificat de travail** : mentionnant la nature de l'emploi, les dates d'entrée et de sortie
2. **Solde de tout compte** : détaillant tous les éléments de rémunération et indemnités
3. **Attestation Pôle emploi** : pour les démarches d'indemnisation chômage (à vérifier l'existence au Burkina Faso)

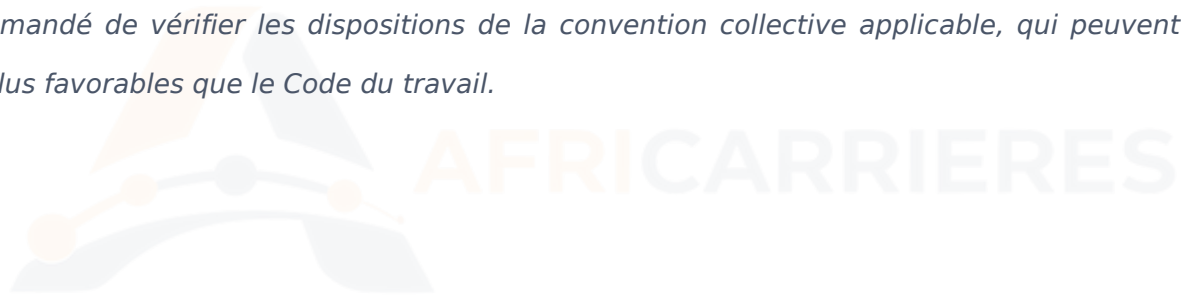
L'employeur doit également effectuer les déclarations nécessaires auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) dans les **8 jours suivant la rupture**.

Spécificités sectorielles

Certains secteurs peuvent bénéficier de dispositions particulières via des conventions collectives :

- Secteur bancaire et assurances
- Industries extractives (mines)
- Bâtiment et travaux publics
- Commerce et services

Il est recommandé de vérifier les dispositions de la convention collective applicable, qui peuvent prévoir des conditions plus favorables que le Code du travail.



Sécurité sociale et assurance maladie au Burkina Faso : Guide complet

Le système de sécurité sociale au Burkina Faso

Le Burkina Faso dispose d'un système de sécurité sociale structuré autour de la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**, créée par la Loi n° 015/96/ADP du 20 mai 1996. Ce système couvre les travailleurs salariés du secteur privé et assimilés, représentant environ 300 000 assurés actifs sur l'ensemble du territoire national.

Organisation institutionnelle

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

La CNSS est l'organisme principal chargé de la gestion de la sécurité sociale au Burkina Faso. Elle gère trois branches principales :

- **Prestations familiales** : allocations familiales et prestations de maternité
- **Accidents du travail et maladies professionnelles**
- **Pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants**

Champ d'application

Sont obligatoirement affiliés à la CNSS :

- Tous les travailleurs salariés du secteur privé
- Les agents non fonctionnaires de l'État
- Les agents des collectivités territoriales
- Les membres des coopératives
- Les marins et gens de mer (à vérifier)

Cotisations sociales

Taux de cotisation

Les cotisations sociales représentent **21,5% du salaire brut**, réparties entre employeur et salarié :

- **Employeur** : 16% du salaire brut

- Prestations familiales : 7%
- Accidents du travail : 1,75% à 5% selon le risque
- Pensions : 7,25%
- **Salarié** : 5,5% du salaire brut
 - Pensions : 5,5%

Plafond et plancher de cotisation

Les cotisations sont calculées sur la base d'un salaire plafonné à **300 000 FCFA par mois**. Le salaire minimum de cotisation correspond au SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) fixé à **34 664 FCFA par mois** depuis 2018.

Prestations de sécurité sociale

Prestations familiales

Les allocations familiales sont versées aux travailleurs ayant au moins un enfant à charge :

- **1er enfant** : 1 500 FCFA/mois
- **2ème enfant** : 2 000 FCFA/mois
- **3ème enfant et suivants** : 3 000 FCFA/mois chacun
- **Plafond** : 6 enfants maximum

Prestations de maternité

Les femmes salariées bénéficient :

- **Indemnités journalières** : 100% du salaire pendant 14 semaines
- **Frais d'accouchement** : remboursement jusqu'à 25 000 FCFA
- **Prime de naissance** : 5 000 FCFA par enfant

Pensions de retraite

La pension de vieillesse est accessible sous conditions :

- **Âge minimum** : 56 ans (hommes et femmes)
- **Durée de cotisation** : minimum 180 mois (15 ans)
- **Taux de pension** : 2% par année de cotisation, avec un maximum de 80%
- **Pension minimum** : 25 000 FCFA/mois

Accidents du travail et maladies professionnelles

En cas d'accident du travail, le travailleur bénéficie :

- **Soins médicaux** : prise en charge intégrale
- **Indemnités journalières** : 66,67% du salaire journalier
- **Rente d'incapacité** : selon le taux d'incapacité déterminé
- **Capital décès** : 36 fois le salaire mensuel moyen

Assurance maladie universelle

Le Régime d'Assurance Maladie Universelle (RAMU)

Le Burkina Faso a lancé en 2017 le RAMU, visant à étendre la couverture maladie à l'ensemble de la population. Ce régime est régi par la Loi n° 061-2015/CNT du 5 novembre 2015.

Objectifs et couverture

Le RAMU vise à :

- Couvrir 95% de la population d'ici 2030
- Réduire les paiements directs des soins de santé
- Améliorer l'accès aux soins de santé de qualité

Cotisations RAMU

Pour les travailleurs du secteur formel :

- **Employeur** : 2,5% du salaire brut
- **Salarié** : 2,5% du salaire brut
- **Total** : 5% du salaire brut

Autres régimes de protection sociale

Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO)

Les fonctionnaires et agents de l'État relèvent de la CARFO, créée par l'Ordonnance n° 81-0046/PRES/CMRPN du 30 décembre 1981. Ce régime couvre :

- Les pensions de retraite
- Les pensions d'invalidité
- Les pensions de réversion

- Les allocations familiales

Fonds National de Solidarité (FNS)

Le FNS intervient pour les populations vulnérables non couvertes par les régimes contributifs, notamment à travers :

- La gratuité des soins pour les enfants de moins de 5 ans
- La gratuité de l'accouchement et des soins obstétricaux d'urgence
- Les subventions pour certains médicaments

Procédures et formalités

Immatriculation à la CNSS

L'employeur doit :

1. S'immatriculer dans les 30 jours suivant l'embauche du premier salarié
2. Déclarer chaque nouveau salarié dans les 8 jours
3. Payer les cotisations avant le 15 du mois suivant
4. Produire une déclaration annuelle des salaires

Documents requis

Pour l'immatriculation du travailleur :

- Formulaire de déclaration d'embauche
- Copie de la pièce d'identité
- Certificat médical d'aptitude
- Copie du contrat de travail

Défis et perspectives

Le système de sécurité sociale burkinabè fait face à plusieurs défis :

- **Faible couverture** : moins de 10% de la population active couverte
- **Secteur informel dominant** : plus de 90% des emplois non déclarés
- **Ressources limitées** : difficultés de financement du système
- **Coordination insuffisante** entre les différents régimes

Les autorités travaillent sur l'extension progressive du RAMU et l'amélioration de la gouvernance des organismes de sécurité sociale pour renforcer la protection sociale des travailleurs burkinabè.

Syndicats et représentation des salariés au Burkina Faso

Cadre juridique de la liberté syndicale

Au Burkina Faso, la liberté syndicale est garantie par la Constitution de 1991 et encadrée par le **Code du travail (Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008)**. Ce droit fondamental permet aux travailleurs et aux employeurs de constituer librement des organisations syndicales pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Principes fondamentaux

- Liberté de constituer des syndicats sans autorisation préalable
- Liberté d'adhésion et de non-adhésion aux organisations syndicales
- Protection contre les actes de discrimination antisyndicale
- Autonomie syndicale dans l'organisation et la gestion

L'article 278 du Code du travail stipule que *"les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles"*.

Constitution et fonctionnement des syndicats

Conditions de création

Pour constituer un syndicat au Burkina Faso, les conditions suivantes doivent être respectées :

1. **Nombre minimum de membres** : 20 personnes exerçant la même profession ou des professions similaires
2. **Dépôt des statuts** : au ministère chargé du travail dans un délai de 30 jours
3. **Capacité juridique** : les fondateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civiques
4. **Nationalité** : les dirigeants syndicaux doivent être de nationalité burkinabé (à vérifier)

Formalités administratives

Le dossier de constitution doit comprendre :

- Les statuts en trois exemplaires
- La liste des membres du bureau

- Le procès-verbal de l'assemblée constitutive
- Les pièces d'identité des dirigeants

Droit de grève et conflits collectifs

Cadre légal du droit de grève

Le droit de grève est reconnu par l'article 278 bis du Code du travail. Cependant, son exercice est encadré par des procédures obligatoires de conciliation préalable.

Procédure de déclenchement

Avant tout mouvement de grève, les étapes suivantes sont obligatoires :

1. **Négociation directe** : tentative de résolution à l'amiable (durée : 15 jours minimum)
2. **Conciliation** : intervention de l'inspecteur du travail (durée : 8 jours)
3. **Préavis de grève** : dépôt obligatoire 10 jours avant le déclenchement
4. **Arbitrage facultatif** : possible sur accord des parties

Services essentiels

Certains secteurs sont soumis à des restrictions particulières :

- Services de santé publique
- Services de sécurité
- Transports publics
- Énergie et eau
- Télécommunications

Dans ces secteurs, un **service minimum** doit être maintenu selon les modalités définies par décret (à vérifier le numéro du décret).

Représentation des salariés dans l'entreprise

Délégués du personnel

Selon l'article 285 du Code du travail, l'élection de délégués du personnel est obligatoire dans :

- Les entreprises de **11 salariés et plus**
- Les établissements distincts de 6 salariés et plus

Nombre et répartition

Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

1. 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire + 1 suppléant
2. 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires + 2 suppléants
3. 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires + 3 suppléants
4. Plus de 100 salariés : 1 délégué supplémentaire par tranche de 50

Missions et attributions

Les délégués du personnel ont pour missions :

- Présenter les réclamations individuelles et collectives
- Veiller à l'application du Code du travail et des conventions
- Saisir l'inspection du travail des infractions constatées
- Participer à la prévention des risques professionnels

Négociation collective

Conventions collectives sectorielles

Le Burkina Faso dispose de plusieurs conventions collectives par secteur d'activité, notamment :

- Convention collective du secteur privé
- Convention collective de l'industrie textile (à vérifier)
- Convention collective des transports routiers (à vérifier)
- Convention collective de l'hôtellerie-restauration (à vérifier)

Accords d'établissement

Les entreprises peuvent conclure des accords spécifiques avec les représentants du personnel sur :

- Les conditions de travail
- La rémunération et les primes
- La formation professionnelle
- Les œuvres sociales

Protection des représentants syndicaux

Statut protecteur

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection particulière :

- **Protection contre le licenciement** : autorisation préalable de l'inspection du travail
- **Crédit d'heures** : 15 heures par mois pour l'exercice de leur mandat
- **Liberté de déplacement** : dans l'entreprise pour rencontrer les salariés
- **Formation syndicale** : droit à des congés de formation

Sanctions des violations

Les violations de la liberté syndicale sont passibles d'amendes allant de **50 000 à 500 000 FCFA** selon la gravité de l'infraction.

Organisations syndicales principales

Les principales centrales syndicales au Burkina Faso comprennent :

- **CGTB** : Confédération générale du travail du Burkina
- **ONSL** : Organisation nationale des syndicats libres
- **CSB** : Confédération syndicale burkinabé
- **USTB** : Union syndicale des travailleurs du Burkina (à vérifier)

Ces organisations participent au dialogue social tripartite avec le gouvernement et le patronat dans le cadre du **Conseil national du dialogue social**.

Défis et perspectives

Malgré le cadre juridique établi, plusieurs défis persistent :

- Faible taux de syndicalisation dans le secteur privé
- Méconnaissance des droits syndicaux par les travailleurs
- Difficultés d'application dans les PME
- Secteur informel largement non couvert

Avec seulement **32 offres d'emploi** actuellement répertoriées sur les plateformes en ligne, le marché formel de l'emploi reste limité, ce qui impacte directement l'organisation syndicale et la représentation des travailleurs.

Harcèlement et discrimination au travail au Burkina Faso

Cadre juridique de la protection contre le harcèlement et la discrimination

Au Burkina Faso, la protection contre le harcèlement et la discrimination au travail est encadrée par plusieurs textes juridiques, notamment le **Code du travail (Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008)** et ses décrets d'application. Ces dispositions s'inscrivent dans le respect des conventions internationales ratifiées par le pays, notamment celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Principes fondamentaux

Le Code du travail burkinabé consacre le principe de non-discrimination dans ses articles 4 et 5, interdisant toute distinction fondée sur :

- La race, la couleur, le sexe, la religion
- L'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale
- L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat
- Le statut VIH/SIDA (ajout spécifique au contexte africain)

Types de harcèlement et discrimination prohibés

Harcèlement moral

Bien que le Code du travail ne définisse pas explicitement le harcèlement moral, la jurisprudence et la doctrine reconnaissent comme tel :

- Les agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail
- Les comportements pouvant porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié
- Les actes susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale
- Les pratiques compromettant l'avenir professionnel

Harcèlement sexuel

L'article 5 du Code du travail interdit expressément le harcèlement sexuel, défini comme "*le fait d'user de son autorité hiérarchique pour obtenir des faveurs de nature sexuelle*". Cette protection s'étend également aux comportements à connotation sexuelle créant un environnement de travail intimidant ou offensant.

Discrimination à l'embauche

Les pratiques discriminatoires interdites lors du recrutement incluent :

1. L'exigence de tests de grossesse pour les femmes
2. Les questions sur la situation matrimoniale ou les projets familiaux
3. Les préférences ethniques ou religieuses non justifiées par la nature du poste
4. Les critères d'âge non objectifs (sauf dérogations légales)

Mécanismes de protection et de recours

Protection des témoins et victimes

Le Code du travail burkinabé prévoit plusieurs mécanismes de protection :

- **Interdiction des mesures de rétorsion** : L'employeur ne peut sanctionner un salarié qui témoigne de faits de harcèlement ou de discrimination
- **Nullité des sanctions disciplinaires** discriminatoires ou consécutives à une plainte pour harcèlement
- **Réintégration possible** en cas de licenciement abusif lié à ces situations

Rôle de l'Inspection du travail

L'Inspection du travail, rattachée au Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, joue un rôle central :

- Réception et traitement des plaintes
- Enquêtes sur les lieux de travail
- Médiation entre les parties
- Mise en demeure des employeurs fautifs
- Transmission aux autorités judiciaires si nécessaire

Procédures judiciaires

Les victimes peuvent saisir :

1. **Le Tribunal du travail** pour les aspects civils (dommages-intérêts, réparation du préjudice)
2. **Le Tribunal de grande instance** pour les aspects pénaux
3. **La Cour d'appel** en cas de contestation des décisions de première instance

Sanctions et réparations

Sanctions civiles

L'employeur reconnu coupable de harcèlement ou de discrimination s'expose à :

- Le paiement de dommages-intérêts à la victime
- La réintégration du salarié licencié abusivement
- Le versement des salaires correspondant à la période d'éviction
- La prise en charge des frais médicaux en cas de préjudice de santé

Sanctions pénales

Le Code pénal burkinabé (à vérifier - référence exacte) prévoit des sanctions pénales pour :

- Le harcèlement sexuel : amende et/ou emprisonnement
- Les atteintes à la dignité humaine
- Les discriminations graves

Sanctions administratives

L'Inspection du travail peut prononcer :

- Des amendes administratives
- La fermeture temporaire de l'établissement
- Le retrait d'agréments professionnels

Obligations des employeurs

Prévention et sensibilisation

Les employeurs au Burkina Faso doivent :

- Informer les salariés sur leurs droits et les procédures de signalement
- Mettre en place des mécanismes internes de traitement des plaintes
- Former les cadres aux questions de harcèlement et discrimination
- Afficher les textes relatifs aux droits des travailleurs

Mise en place de procédures internes

Il est recommandé aux entreprises de :

1. Élaborer un règlement intérieur incluant les interdictions
2. Désigner des personnes référentes
3. Créer des canaux de signalement confidentiels
4. Prévoir des mesures conservatoires (mutation, suspension temporaire)

Spécificités du marché de l'emploi burkinabé

Secteur informel

Avec *environ 80% de l'emploi dans le secteur informel* (à vérifier), la protection effective reste un défi majeur. Les travailleurs domestiques, artisans et petits commerçants bénéficient théoriquement des mêmes protections, mais l'accès aux recours reste limité.

Égalité professionnelle hommes-femmes

Le Burkina Faso a adopté des mesures spécifiques :

- Interdiction de licencier une femme enceinte
- Congé de maternité de 14 semaines
- Protection contre les discriminations liées à la grossesse
- Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Contacts et ressources utiles

Institutions compétentes

- **Inspection du travail** : Ouagadougou, Bobo-Dioulasso et centres régionaux
- **Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale**
- **Conseil national de lutte contre le SIDA et les IST (CNLS-IST)** pour les discriminations liées au VIH
- **Tribunaux du travail** dans les principales villes

Organisations syndicales

Les principales centrales syndicales du Burkina Faso offrent accompagnement et conseils :

- Confédération générale du travail du Burkina (CGTB)
- Confédération syndicale burkinabé (CSB)
- Union syndicale des travailleurs du Burkina (USTB)

Note importante : Ce guide présente les dispositions générales. Pour des situations spécifiques, il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail ou de contacter l'Inspection du travail de votre région.

Droit du travail des femmes au Burkina Faso : congé maternité et égalité

Cadre juridique du travail féminin au Burkina Faso

Le droit du travail des femmes au Burkina Faso est encadré par le **Code du travail** adopté par la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008, qui intègre les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le pays. Ce cadre légal établit des protections spécifiques pour les travailleuses et consacre le principe d'égalité professionnelle.

La Constitution du Burkina Faso de 1991, révisée en 2012, garantit l'égalité entre hommes et femmes et interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi et dans les conditions de travail.

Congé de maternité : durits et modalités

Durée du congé maternité

Selon l'article 146 du Code du travail burkinabè, la travailleuse enceinte bénéficie d'un **congé de maternité de 14 semaines**, réparti comme suit :

- 6 semaines avant l'accouchement (congé prénatal)
- 8 semaines après l'accouchement (congé postnatal)

Cette durée peut être prolongée sur prescription médicale en cas de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement.

Conditions d'accès au congé maternité

Pour bénéficier du congé de maternité, la salariée doit :

1. Justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
2. Présenter un certificat médical attestant de la grossesse
3. Informer l'employeur au moins 3 mois avant la date présumée d'accouchement

Rémunération pendant le congé maternité

Le congé de maternité est **intégralement rémunéré**. La travailleuse perçoit 100% de son salaire habituel, pris en charge par :

- L'employeur pour les entreprises du secteur privé

- La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les salariées cotisantes

Les indemnités journalières de la CNSS sont calculées sur la base du salaire moyen des 6 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Protection contre la discrimination et le licenciement

Interdiction de licenciement

L'article 147 du Code du travail interdit formellement le licenciement d'une femme enceinte. Cette protection s'étend :

- Pendant toute la durée de la grossesse
- Pendant la durée du congé de maternité
- Pendant les 15 mois suivant l'expiration du congé de maternité

Tout licenciement intervenant pendant cette période est considéré comme **nul et non avenue**, sauf faute lourde dûment établie et sans lien avec l'état de grossesse.

Aménagements du temps de travail

Les femmes enceintes et allaitantes bénéficient d'aménagements spécifiques :

- Réduction du temps de travail sans diminution de salaire en cas de prescription médicale
- Interdiction du travail de nuit à partir du 3ème mois de grossesse jusqu'à 12 mois après l'accouchement
- Exemption des heures supplémentaires pendant la grossesse
- Pause d'allaitement de 30 minutes matin et soir pendant 15 mois après l'accouchement

Égalité salariale et non-discrimination

Principe d'égalité de rémunération

L'article 182 du Code du travail consacre le principe "**à travail égal, salaire égal**" sans distinction de sexe. Cette disposition interdit toute différence de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Cependant, les données du à *vérifier* Bureau International du Travail indiquent que l'écart salarial entre hommes et femmes au Burkina Faso reste significatif, particulièrement dans le secteur informel qui emploie plus de 90% de la main-d'œuvre féminine.

Lutte contre le harcèlement

Le Code du travail qualifie le harcèlement sexuel au travail de **faute lourde** justifiant un licenciement immédiat. L'employeur a l'obligation de :

- Prendre toutes mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement
- Diligenter une enquête en cas de plainte
- Sanctionner les auteurs d'actes de harcèlement

Secteurs d'activité et restrictions

Travaux interdits aux femmes

L'article 150 du Code du travail interdit aux femmes certains travaux dangereux :

- Travaux souterrains dans les mines
- Port de charges excédant 25 kg
- Travaux exposant aux rayonnements ionisants
- Manipulation de substances toxiques ou cancérigènes

Travail de nuit des femmes

Le travail de nuit des femmes (entre 22h et 5h) est autorisé mais encadré, avec des dérogations possibles dans certains secteurs comme la santé, l'hôtellerie et les télécommunications, sous réserve de conditions de sécurité adaptées.

Mécanismes de recours et sanctions

Voies de recours

En cas de violation de leurs droits, les travailleuses peuvent saisir :

1. L'Inspection du travail pour médiation
2. Le Tribunal du travail compétent
3. La Cour d'appel en cas de contestation

Sanctions contre les employeurs

Les employeurs qui ne respectent pas les droits des femmes au travail s'exposent à :

- Amendes administratives de 50 000 à 500 000 FCFA
- Dommages et intérêts en faveur de la salariée
- Réintégration obligatoire en cas de licenciement abusif
- Poursuites pénales en cas de harcèlement

Défis et perspectives

Malgré un cadre juridique protecteur, l'application effective des droits des femmes au travail reste limitée par :

- La prédominance du secteur informel (plus de 90% des emplois féminins)
- Le manque de moyens de l'Inspection du travail
- La méconnaissance des droits par les travailleuses
- Les pesanteurs socioculturelles

Le gouvernement burkinabè a adopté en 2009 une **Politique Nationale Genre** visant à réduire les inégalités et à promouvoir l'autonomisation économique des femmes, avec un objectif de 30% de femmes dans les postes de décision d'ici 2025 à vérifier.



Travail des jeunes et âge minimum au Burkina Faso : Guide complet

Âge minimum légal d'emploi au Burkina Faso

Au Burkina Faso, la réglementation du travail des jeunes est encadrée par le **Code du travail (Loi n° 028-2008/AN)** et les conventions internationales ratifiées par le pays, notamment les conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Âges minimums selon le type d'emploi

- **Âge minimum général** : 16 ans pour l'admission à l'emploi
- **Travaux légers** : 14 ans minimum avec autorisation de l'inspection du travail
- **Travaux dangereux** : 18 ans minimum (pires formes de travail des enfants)
- **Travail de nuit** : Interdit pour les moins de 18 ans

Ces dispositions sont conformes à la **Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum** ratifiée par le Burkina Faso en 1999.

Réglementation du travail des mineurs

Conditions d'emploi des 14-16 ans

Pour les jeunes âgés de 14 à 16 ans, l'emploi n'est autorisé que sous conditions strictes :

1. Obtention d'une **autorisation préalable** de l'inspection du travail
2. Travaux légers ne nuisant pas à leur développement physique
3. Non-interférence avec leur scolarité obligatoire
4. Durée de travail limitée et encadrée

Protections spécifiques pour les 16-18 ans

Les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans bénéficient de protections particulières :

- **Durée de travail réduite** : Maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine
- **Interdiction du travail de nuit** : Entre 22h et 6h
- **Repos obligatoire** : 12 heures consécutives minimum

- **Congés payés majorés** : 2,5 jours ouvrables par mois de service
- **Visite médicale obligatoire** : Avant l'embauche et périodiquement

Travaux interdits aux mineurs

Liste des activités prohibées

Le **Décret n° 2009-365/PRES/PM/MTSS** établit la liste des travaux dangereux interdits aux moins de 18 ans :

- Travaux dans les mines et carrières
- Manipulation de produits chimiques dangereux
- Travaux exposant aux radiations
- Port de charges lourdes (plus de 15 kg pour les garçons, 10 kg pour les filles)
- Travaux en hauteur ou dans des espaces confinés
- Utilisation de machines dangereuses
- Travaux dans les bars, débits de boisson

Secteurs à risque particulièrement surveillés

Certains secteurs font l'objet d'une surveillance renforcée en raison de la prévalence du travail des enfants :

- **Agriculture** : Notamment la culture du coton et l'orpaillage
- **Mines artisanales** : Extraction d'or particulièrement
- **Travail domestique** : "Petites bonnes" en milieu urbain
- **Commerce informel** : Vente ambulante, marchés

Programmes d'insertion professionnelle des jeunes

Dispositifs gouvernementaux

Le Burkina Faso a mis en place plusieurs programmes pour favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail :

- **Programme d'Appui à l'Insertion Socio-Économique des Jeunes (PAISEJ)** : Formations professionnelles et microcrédits
- **Fonds National de Promotion de l'Emploi (FNPE)** : Financement de projets d'auto-emploi
- **Programme Emploi Jeunes et Développement des Compétences (PEJDC)** : Formation technique et professionnelle

Formation professionnelle et apprentissage

Le système de formation professionnelle comprend :

1. **Centres de Formation Professionnelle (CFP)** : Formation initiale pour les 15-25 ans
2. **Apprentissage traditionnel amélioré** : Encadrement des maîtres artisans
3. **Formation duale** : Alternance école-entreprise (à vérifier : statut actuel du programme)
4. **Centres d'excellence** : Formations dans les secteurs porteurs

Mécanismes de contrôle et sanctions

Inspection du travail

L'**Inspection du travail et de la sécurité sociale** est chargée du contrôle de l'application de la réglementation :

- Inspections régulières des entreprises
- Investigations sur signalement
- Délivrance des autorisations d'emploi des mineurs
- Sensibilisation des employeurs

Sanctions prévues

Les violations de la réglementation sur le travail des enfants sont passibles de :

- **Amendes** : 300 000 à 2 000 000 FCFA selon la gravité
- **Emprisonnement** : 6 mois à 5 ans pour les pires formes
- **Fermeture administrative** : Temporaire ou définitive de l'établissement
- **Réparations** : Dommages-intérêts aux victimes

Défis et perspectives

Principaux défis

Malgré le cadre juridique existant, plusieurs défis persistent :

- **Économie informelle importante** : Difficulté de contrôle dans ce secteur
- **Pauvreté des ménages** : Pousse les enfants vers le travail précoce
- **Insuffisance des moyens de contrôle** : Nombre limité d'inspecteurs du travail
- **Méconnaissance de la loi** : Particulièrement en milieu rural

Initiatives en cours

Pour améliorer la protection des jeunes travailleurs :

- **Campagnes de sensibilisation** : Sur les droits des enfants et jeunes
- **Renforcement des capacités** : Formation des inspecteurs du travail
- **Partenariats internationaux** : Avec l'OIT et l'UNICEF notamment
- **Digitalisation** : Amélioration du système de suivi et contrôle

La protection des jeunes travailleurs au Burkina Faso nécessite une application rigoureuse de la réglementation existante, combinée à des programmes d'insertion adaptés aux réalités économiques du pays. Avec 32 offres d'emploi actuellement disponibles sur les plateformes formelles, l'enjeu reste de créer suffisamment d'opportunités décentes pour absorber la forte demande d'emploi des jeunes Burkinabè.

