2026/8/SGG-CM/DAD

REPUBLIQUE DE HAUTE-VOLTA
UNITE - TRAVAIL - JUSTICE

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

DECRET N° 73/ 0 2 8 /PRES/SGP promulguant la Loi n° 9/73/AN du 7 juin 1973 portant révision de certains articles du Code du Travail.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

VU la Constitution,

VU la lettre n° 73-008/PM du 12 Mai 1973 présentant en vue de son examen par l'Assemblée Nationale, le projet de Loi portant révision de certains articles du Code de Travail approuvé par le Conseil des Ministres en sa séance du 24 janvier 1973;

VU le Rapport n° 11/73/AN du 7 juin 1973 présenté par la Commission des Affaires Sociales, Culturelles et Coutumières ;

VU la lettre n° 370/AN/PRES/SG du Président de l'Assemblée Nationale transmettant pour promulgation la loi n° 9/73/AN du 7 juin 1973 portant révision de certains articles du Code du Travail,

DE C R E T E

Article 1er.- Est promulguée la Loi n° 9/73/AN du 7 juin 1973 portant révision des articles :

1er alinéa 1 - 2 alinéa 2C - 6 - 31 - 43 - 49 - 61 - 70 - 100 - 123 - 128 - 132, alinéa 4-153 - 160 - 161 - 177; alinéa 3 - 179 - 180 - 223 - 224 - 225 alinéa 1 - 227 - 233 - 234, du Code du Travail.

Article 2.- Le présent décret sera enregistré, publié au Journal Officiel de la République et communiqué partout où besoin sera.

OUAGADOUGOU, le 21 JUILLET 1973

PAR LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Le Premier Ministre

Général Sangoulé LAMIZANA

Gérard Kango OUEDRAOGO

2026/8/SGG-CM/DAD

REPUBLIQUE DE HAUTE-VOLTA

UNITE - TRAVAIL - JUSTICE

/-)SSEMBLEE NATIONALE

// OI N° 9 / 73 / AN

portant révision de certains articles du Code du Travail

°

° °

2026/8/SGG-CM/DAD

L'ASSEMBLEE NATIONALE,

VU la Constitution ;

VU la Résolution n° 4/71-AN portant règlement intérieur de l'Assemblée Nationale ;

VU la Loi 26/62-AN du 7 Juillet 1972 portant Code du Travail ;

VU l'Ordonnance n° 67/016/PRES/DTMO du 11 mars 1967 portant modification de l'alinéa 5 du Code du Travail ;

VU la délibération du Conseil des Ministres en sa séance du 24 Janvier 1973 ;

a délibéré et adopté la loi dont la teneur suit :

A R T I C L E 1er

Les articles ci-après de la loi 26/62-AN du 7 Juillet 1962 portant Code du Travail sont modifiés et remplacés par les dispositions suivantes :

Article 1er, alinéa 1

La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle en Haute-Volta.

Article 2, alinéa 2 c)

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

Article 6

Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat doivent être citoyens voltaïques ou ressortissants d'un Etat étranger avec lequel ont été passés des accords d'établissement stipulant la réciprocité en matière de droit syndical.

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

Article 31

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

1°/ - visé par le Ministère du Travail ;
2°/ - enregistré par le Service de la Main-d'Oeuvre de Haute-Volta.

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

L'autorité compétente vise le contrat après notamment :

a) avoir recueilli, s'il y a lieu, l'avis de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales du lieu de l'emploi sur les conditions de travail consenties et s'être assuré de l'accord du Service de la Main d'Oeuvre du lieu de l'emploi ;

b) avoir vérifié l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail aux dispositions applicables en matière de travail ;

c) avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur;

d) avoir donné aux parties lecture et éventuellement traduction du contrat.

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

Article 43 : - Le contrat de travail est suspendu :

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

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

3°/ - Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un Médecin ou le Chef du poste médical, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

4°/ - Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

5°/ Pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 123 du présent Code ;

6°/ - Pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;

7°/ - Pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisé par l'employeur en vertu de la réglementation des conventions collectives ou d'accords individuels ;

8°/ - Pendant la période de mise à pied ;

9°/ - Pendant la durée du congé payé augmentée éventuellement des délais de route et des périodes d'attente de départ définies à l'article 139 ci-après.

10°/ - Pendant la période d'exercice d'un mandat régulier, politique ou syndical et lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut être accordée ;

11°/ - Pendant la durée de la détention du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle, et dans la limite maximum de six mois ;

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

12°/ - En cas d'intempéries lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations pendant une durée maximum de trois mois.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 1, 2, 10, 11 et 12 ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Pour la détermination du droit au congé payé, il faut y ajouter la période de suspension visée à l'alinéa 9.

Article 49, alinéa 1

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

(Le reste sans changement)

Article 61

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

Le contrat de tâcheronnat est déposé à l'Inspection du Travail du ressort, au Service de la Main-d'Oeuvre et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Ce dépôt est effectué avant tout commencement d'exécution du contrat, il a lieu à l'initiative de l'entrepreneur.

Article 70, alinéa 1, 2 et 3

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le Ministre du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention Collective de Travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité déterminées sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui, sous sa présidence ou celle de son représentant, comprendra un nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

Des conventions annexes pourront être conclues soit pour chacune des principales catégories professionnelles, soit en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité pour chacune de ces branches. Elles contiendront les conditions de travail particulières à ces catégories ou ces branches d'activité et seront discutées par les organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées.

(Le reste sans changement)

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

Article 100

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

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

Article 123

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines dont au plus tôt 8 semaines et au plus tard 2 semaines avant la date présumée de la délivrance.

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

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. Durant ces 14 semaines, la femme a droit à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, aux frais d'accouchement dans une formation sanitaire administrative et le cas échéant aux soins médicaux ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat, l'autre moitié est à la charge de l'employeur. Pendant cette période, elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute Convention contraire est nulle de plein droit.

Il est interdit d'employer une femme deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines après son accouchement.

Article 128

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

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

La durée du congé fixé au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter le total exigible à plus de trente jours ouvrables pour douze mois de services. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

(Le reste sans changement)

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

Article 132, alinéa 4

L'indemnité compensatrice de congés payés du travailleur journalier prévue au dernier alinéa de l'article 130 est égale à 1/12ème de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée. Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

Article 153

L'Inspection du Travail et des Lois Sociales est chargée de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs : mouvements de main-d'oeuvre, orientation et formation professionnelle, placement.

L'Inspection du Travail et des Lois Sociales :

- participe à l'élaboration des règlements de sa compétence ;

(Le reste sans changement)

Article 160

Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales peuvent :

1°/ - constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes qui les tiendront informés des suites données.

Tout procès-verbal est dressé en quatre exemplaires dont l'un est remis à la partie intéressée ou à ses représentants. Un second exemplaire du procès-verbal est déposé au Parquet, le troisième est envoyé au Ministre du Travail, le quatrième est classé dans les archives de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales ;

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

Article 161

Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, ont le pouvoir de :

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

b) pénétrer de nuit dans tous les locaux où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale.

.....

(Dernier alinéa) - A l'occasion d'une visite d'inspection, les Inspecteurs du Travail devront informer de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 177, alinéa 3

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

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

Article 179

Il est institué un dossier du travailleur conservé par le Service de la Main-d'Oeuvre du lieu de l'emploi.

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

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

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

Article 180

Le Service de la Main-d'Oeuvre remet une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier conformément aux dispositions de l'article précédent.

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

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

Lors de chaque embauche, l'employeur doit exiger la présentation de la carte de travail. Lorsque le travailleur ne détient pas de carte de travail, l'employeur est tenu dans les quinze jours qui suivent l'embauc , d'en faire la demande au Service de la Main d'Oeuvre. La carte de travail est délivrée gratuitement, libre des droits de timbres et d'enregistrement.

Article 223

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

Article 224

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

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

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

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

Article 225, alinéa 1

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

.....

Article 227

La sentence frappée d'appel est déférée à un conseil d'arbitrage composé du Président de la Cour d'Appel, Président du Conseil d'arbitrage et de deux assesseurs désignés par le Ministre du Travail sur la liste des arbitres prévue à l'article 224 du présent Code.

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

Le Conseil d'arbitrage se prononce dans les dix jours de cette transmission.

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

Il a les pouvoirs d'investigation les plus étendus, il peut procéder à tout supplément d'enquête.

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

La sentence du conseil d'arbitrage est communiquée sans délai au Directeur du Travail qui la notifie aux parties. Elle est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente. Le Directeur du Travail la transmet au Greffe du Tribunal du Travail compétent en vertu des dispositions de l'article 221 ci-dessus.

L'application de la sentence peut être refusée par les parties ou l'une d'entre elles. Le refus d'application est notifié par déclaration écrite remise, dans les quarante huit heures qui suivent la communication de la sentence, au Directeur du Travail ou à l'Inspecteur Régional du Travail compétent qui en délivre récépissé.

Elle peut être étendue conformément aux dispositions des articles 73 et suivants du présent Code.

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

.../

2026/8/SGG-CM/DAD

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

Article 230 (nouveau)

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

Article 231

Le lock-out et la grève pratiquée en violation des dispositions de l'article 230 entraînent :

1°/ - pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues de ce fait ;

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

3°/ - pour les employeurs, par décision du Tribunal Correctionnel, sur requête du Ministère Public saisi par le Ministère du Travail, pendant une période de deux ans, l'inégibilité aux fonctions de membres des Chambres de Commerce, l'interdiction de faire partie du Conseil Economique et Social, d'une Commission Consultative du Travail et d'un Conseil d'arbitrage et de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique.

La grève ou le lock-out déclenchés après notification du refus de la sentence du Conseil d'arbitrage sont réputés légaux et n'entraînent donc pas les conséquences susvisées.

Article 233 :

a) Les auteurs d'infractions aux dispositions des Articles : 31, 41, 49, Paragraphe 2, 50, 53, 54, 55, 61 alinéa 2, 63, 64, 73, 86, 87, 95, paragraphe 1, 96, 98, Paragraphe 3, 99, 100, 113, 114, 115, 118, 121, 123, 125, 126, Paragraphe 2, 128, 129, 130, 132, 133, 138, 139, 144, 150, 151, 178, avant dernier paragraphe 179 et 180.

(Le reste de l'article sans changement)

Article 234

a) Les auteurs d'infractions aux articles : 2, 98, Paragraphe 2 117 dernier alinéa, 184, 185, 230.

(Le reste de l'article sans changement).

A R T I C L E 2

La présente Loi sera exécutée comme Loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique,
Ouagadougou, le 7 Juin 1973

Le 2e Vice-Président de l'Assemblée Nationale

Norbert KONDOMBO./.-

Un Secrétaire de Séance