

Arrêté N°2009-014/MTSS/SG/DGT/DER  
relatif au régime et aux modalités de jouissance  
de congé

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

-----

- Vu la Constitution ;
- Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007, portant nomination du Premier Ministre ;
- Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008, portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;
- Vu le décret n°2007-424/PRES/PM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement ;
- Vu le décret n°2008-403/PRES/PM/SGG-CM du 10 juillet 2008, portant organisation-type des départements ministériels ;
- Vu le décret n°2006-378/PRES/PM/MTSS du 04 août 2006, portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- Vu la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso ;
- Vu le décret n°97- 101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail ;
- Vu l'arrêté n°2007-027/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007, portant nomination des membres de la Commission consultative du travail ;
- Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 17 au 22 décembre 2007 ;

**ARRETE**

**Article 1** : Le présent arrêté, pris en application de l'article 164 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, détermine le régime des congés payés ainsi que les modalités de leur jouissance.

**Article 2** : Tous les travailleurs doivent bénéficier chaque année, de congé payé dans les conditions fixées par le Code du travail.

**Article 3** : L'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour de congé, à l'occasion de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

**Article 4** : Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt quatre jours de travail.

**Article 5** : Conformément aux dispositions de l'article 165 du Code du travail, le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif d'un an.

Toutefois, les conventions collectives ou le contrat individuel octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée aux articles 157 et 158 du Code du travail, peuvent prévoir une durée plus longue de service ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans.

Dans ce cas, un congé minimum de six jours calendaires déductible doit être accordé chaque année.

**Article 6** : Pour les établissements qui accordent un congé annuel payé après onze mois de travail, le douzième mois est considéré comme mois travaillé et entre dans l'appréciation des droits au congé du travailleur.

**Article 7** : Les périodes assimilées à un temps de travail en application des dispositions du Code du travail doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

**Article 8** : Conformément aux dispositions de l'article 156 du Code du travail, le travailleur acquiert droit au congé à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service.

En outre des majorations de congé sont prévues au titre de l'ancienneté ou au titre des charges de famille.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

**Article 9** : Lorsque le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

**Article 10** : Le calendrier des départs en congé est fixé par l'employeur si possible, en accord avec les travailleurs.

**Article 11** : La jouissance du congé acquis par un travailleur peut être retardée dans la mesure où l'exige la bonne marche de l'établissement. Ce retard, sauf accord de l'intéressé ne peut dépasser trois (3) mois.

En aucun cas, la durée totale de service sans jouissance du congé ne peut excéder vingt quatre (24) mois.

**Article 12** : Des conventions collectives peuvent disposer que les congés doivent être pris aux cours d'une période déterminée de l'année et fixer à l'intérieur de cette période l'ordre des départs.

**Article 13** : Les conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues par le code du travail, prévoir le report de la jouissance du congé acquis avec l'agrément du travailleur dont les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis ultérieurement pour le temps de service accompli aux cours de la période de report.

**Article 14** : Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ; cependant une fraction doit être au moins de quinze (15) jours continus.

**Article 15** : Conformément aux dispositions de l'article 170 du Code du travail, l'employeur doit verser au travailleur, avant son départ en congé et pour toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale à la moyenne des salaires et des divers éléments de rémunération dont le travailleur bénéficiait aux cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé de la période ouvrant droit au congé.

**Article 16** : Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, l'allocation de congé se calcule comme suit :

- détermination du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédant le départ en congé ;

- division de ce salaire mensuel moyen par trente (30) pour obtenir le salaire moyen journalier ;
- multiplication du salaire moyen journalier par le nombre de jours calendaires de congé dont bénéficie le travailleur.

**Article 17** : Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'ancienneté ou au titre des charges de famille ou pour toute autre raison, donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au salaire moyen journalier multiplié par le nombre de jours supplémentaires de congé.

**Article 18** : Les conventions collectives ou, à défaut, les arrêtés du ministre en charge du travail pris après avis de la commission consultative du travail, fixent la valeur minimum des prestations en nature, dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé et dont il doit être tenu compte pour le calcul de l'allocation.

**Article 19** : En cas de rupture du contrat du travailleur pour quelque cause que ce soit au cours de la période définie à l'article 3 ci-dessus, une indemnité dite indemnité compensatrice de congé payé doit être accordée à la place du congé. Cette indemnité est calculée au prorata temporis sur la base des droits acquis d'après l'article 156 du Code du travail ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat individuel.

**Article 20** : Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée. Cette allocation de congé payé est calculée sur la base de 1/12ème de la rémunération journalière acquise.

**Article 21** : Le congé annuel payé doit être effectivement pris par le travailleur. Toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est interdite à l'exception des cas prévus aux articles 166 et 167 du Code du travail.

**Article 22** : Tout employeur est tenu de consigner sur le registre dit registre de l'employeur, les informations relatives aux congés de chacun de ses travailleurs mentionnant :

- la période ayant ouvert droit au congé ;
- la durée du congé ;
- l'allocation de congé versée ;
- la date de départ en congé ;
- la date de reprise du service.

**Article 23** : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues à l'article 421 du Code du travail.

**Article 24** : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté n°94-11 ETSS/SG/DT du 03 juin 1994 et prend effet pour compter de sa date de signature.

**Article 25** : Le Secrétaire Général du ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 décembre 2009

**Dr Jérôme BOUGOUMA**  
*Officier de l'Ordre National*

**Ampliations :**

- 1- Original
- 4 -MTSS
- 1 -Tous ministères
- 7 –Centrales syndicales
- 5 -Patronat
- 24- Membres de la CCT
- 1 –JO.