

=====

CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE  
DES BANQUES ET ETABLISSEMENTS FINANCIERS  
A CARACTERE BANCAIRE DU BURKINA FASO (CCS-BEFB)

=====

AVRIL 2019

**SOMMAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE DES BANQUES ET  
ETABLISSEMENTS FINANCIERS A CARACTERE BANCAIRE DU BURKINA**

	<b>PREAMBULE</b>	<b>Page 04</b>
<b>TITRE I</b>	<b>DES DISPOSITIONS GENERALES</b> - CHAPITRE 1 : LES GENERALITES - CHAPITRE 2: L'OBJET &LE CHAMP D'APPLICATION	<b>Page 06</b>
<b>TITRE II</b>	<b>DES CONTRATS DE TRAVAIL</b>  - CHAPITRE 1 : LAFORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL - CHAPITRE 2 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL - CHAPITRE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	<b>Page 10</b>
<b>TITRE III</b>	<b>DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> - CHAPITRE 1 : LA DEONTOLOGIE ET L'ETHIQUE PROFESSIONNELLE - CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES POSITIONS D'ACTIVITE - CHAPITRE 3 : LES POSITIONS D'ACTIVITES	<b>Page 22</b>
<b>TITRE IV</b>	<b>DU CLASSEMENT- DU SALAIRE- DES PRIMES ET DES INDEMNITES</b> - CHAPITRE1 : LES CONDITIONS DE CLASSEMENT - CHAPITRE 2 : LES SALAIRES- LES PRIMES- ET LES INDEMNITES	<b>Page 37</b>
<b>TITRE V</b>	<b>DE L'EVALUATION DU RENDEMENT</b> - CHAPITRE 1 : L'EVALUATION - CHAPITRE 2 : LE RECLASSEMENT L'AVANCEMENT ET LA MAJORATION	<b>Page 43</b>
<b>TITRE VI</b>	<b>DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DES DELEGUES DU PERSONNEL</b> - CHAPITRE 1 : LE RESPECT DE LA LIBERTE SYNDICALE - CHAPITRE 2 : LES DELEGUES DU PERSONNEL	<b>Page 47</b>
<b>TITRE VII</b>	<b>DE LA PROTECTION SOCIALE : LA SECURITE ET LA SECURITE AU TRAVAIL</b> - CHAPITRE 1 : LA PROTECTION SOCIALE- LA SECURITE ET LA SANTE DES TRAVAILLEURS - CHAPITRE 2 : LES AUTRES ACTIONS SOCIALES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS	<b>Page 51</b>
<b>TITRE VIII</b>	<b>DES DIFFERENDS DE TRAVAIL</b> - CHAPITRE 1 : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE - CHAPITRE 2 : LES DIFFERENDS D'INTERPRETATION	<b>Page 54</b>

X

Be

f

TITRE IX	DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES - CHAPITRE 1 : LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES - CHAPITRE 2 : LES DISPOSITIONS FINALES	Page 58
ANNEXE I	LA GRILLE DES CLASSIFICATIONS CATEGORIELLES	Page 63
ANNEXE II	LA GRILLE SALARIALE	Page 71
ANNEXE III	LA GRILLE INDEMNITAIRE	Page 72

Re

biu f

## PREAMBULE

Les membres de l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire du Burkina (APBEF-B) ;

Les organisations syndicales de travailleurs présentes dans le secteur des banques et établissements financiers à caractère bancaire et/ou adhérentes à la présente convention collective;

Conscients de ce que représente le secteur bancaire dans l'économie du Burkina Faso et de la nécessité d'établir des règles de comportement professionnel applicables à toutes les parties ;

## RAPPELANT

Leur soumission à la loi portant code du travail en vigueur au Burkina Faso et ses décrets et arrêtés d'application ;

Leur adhésion à la Convention Collective Interprofessionnelle du 09 Juillet 1974 ;

## REAFFIRMANT

Leur volonté de contribuer au développement du Burkina Faso et à la réduction de la pauvreté ;

Leur disponibilité à œuvrer pour l'amélioration continue des conditions de vie et de travail des acteurs des banques et établissements financiers à caractère bancaire au Burkina Faso ;

## CONVIENNENT

De réguler dans la paix, la quiétude et le dialogue social leurs relations de travail à travers la présente Convention Collective Sectorielle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire du Burkina Faso ;

## ADOPTENT

La présente convention collective qui participe de cette stratégie globale d'assainissement, de professionnalisation, de pérennisation des activités du secteur bancaire au Burkina Faso.

α

B2

g

## TITRE I - DES DISPOSITIONS GENERALES

### CHAPITRE 1 -LES GENERALITES

#### ARTICLE 1 : L'ENGAGEMENT DE COLLABORATION

**1-1** : Les parties signataires et adhérentes à la présente convention s'engagent à coopérer de manière étroite sur la base de leurs responsabilités respectives et dans un climat de confiance réciproque pour le développement et la prospérité du secteur bancaire.

**1-2** : Le respect de la législation, notamment le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, s'impose aux parties signataires. La direction de chaque institution détermine sa politique de gestion des ressources humaines en tenant compte de ses priorités, des dispositions contenues dans la présente convention collective et des textes en vigueur.

#### ARTICLE 2 : L'ENGAGEMENT DE DIALOGUE SOCIAL

Les parties signataires et adhérentes à la présente convention s'engagent également à rechercher en toutes circonstances par un dialogue social permanent et une concertation effective, les solutions les plus appropriées aux problèmes qui pourraient naître de leurs relations de travail ; et ce, en tenant compte à la fois des intérêts respectifs du secteur bancaire et des travailleurs dudit secteur.

#### ARTICLE 3 : LA DEFINITION DES TERMES

Aux termes de la présente convention :

**3-1**: **APBEF-B** signifie Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire du Burkina Faso.

**3-2** : **Banques et Etablissements Financiers** désigne les Banques et les Etablissements Financiers à caractère bancaire tels que définis par la loi portant réglementation bancaire au Burkina Faso.

**3-3** : **Secteur bancaire** désigne l'ensemble des établissements de crédits qui offrent des prestations bancaires, tels que définis par la loi portant réglementation bancaire au Burkina Faso.

α

BC

**3-4 : Travailleur ou agent de banque**, est toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous l'autorité et la direction d'une banque ou d'un établissement financier à caractère bancaire.

**3-5 : Etablissement ou institution**, désigne la banque ou l'établissement financier à caractère bancaire

**3-6 : La direction générale** désigne la direction ou la direction générale de l'Etablissement.

**3-7 : Agents de Maîtrise Techniciens et assimilés (AMT)** = cadres moyens

**3-8 : O/E** = Ouvriers et Employés

**3-9 : CCS-BEFB** signifie Convention Collective Sectorielle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire du Burkina Faso

#### **ARTICLE 4 : LE CONTENU ET LA PORTEE DES ANNEXES DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE**

Les annexes qui sont des compléments et parties intégrantes de la présente convention collective, contiennent les clauses relatives à la grille des classifications catégorielles (Annexe I), à la grille salariale (Annexe II) et à la grille indemnitaire (Annexe III).

### **CHAPITRE 2 - L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION**

#### **ARTICLE 5 : L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION**

**5-1:** La présente convention est la Convention Collective Sectorielle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire du Burkina Faso.

**5-2 :** Elle règle les rapports et les conditions de travail entre les membres de l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire signataires ou adhérents à la convention et les travailleurs qu'ils emploient.

## **ARTICLE 6 : L'ADHESION**

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation professionnelle d'employeurs ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article 03 ci-dessus, peut, avant l'adoption de tout texte d'extension, adhérer à la présente convention collective en notifiant cette adhésion par lettre recommandée, au Ministre en charge du travail, aux parties contractantes et au greffe du tribunal de travail de Ouagadougou.

## **ARTICLE 7 : LA FUSION OU LA SCISSION DES SYNDICATS SIGNATAIRES**

7-1 : Toute organisation syndicale signataire de la présente convention qui fusionnerait avec une autre organisation syndicale, conserve les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif au sens du code du travail, dans le secteur bancaire et financier.

7-2 : Le même droit acquis est reconnu sous les mêmes conditions aux organisations nées de scissions d'une organisation signataire.

## **ARTICLE 8 : LES AVANTAGES ACQUIS ET LE CUMUL D'AVANTAGES**

8-1: La présente convention collective ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis ; que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

8-2: Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

8-3: Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage, de convention ou de statut de caractère collectif.

**8-4:** En tout état de cause, le personnel d'un établissement bancaire ou financier à caractère bancaire d'un autre Etat, détaché temporairement au Burkina Faso, peut de commun accord, avec son nouvel employeur, conserver les avantages plus favorables dont il disposait dans son pays d'origine.

## **ARTICLE 9 : LA DUREE- LA REVISION- LA DENONCIATION**

**9-1 :** La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

**9-2 :** Elle ne peut être dénoncée ou révisée en totalité ou en partie qu'après deux (02) années, à partir de sa date de prise d'effet, avec un préavis de trois (03) mois.

**9-3 :** La dénonciation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la partie qui en prend l'initiative, aux autres parties et au Ministre en charge du travail.

**9-4 :** La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit accompagner sa demande d'une nouvelle convention sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer, dans un délai qui n'excède pas deux (02) mois après réception de la lettre recommandée, à la diligence du Ministre en charge du travail.

**9-5 :** En tout état de cause, la présente convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel instrument lui soit substitué.

**9-6 :** Si aucun accord n'est intervenu dans ce délai à propos des points mis en cause, le litige est soumis à la procédure de règlement des différends collectifs conformément aux dispositions du Code du Travail.

**9-7 :** Les demandes de révision des salaires et accessoires sortent du cadre des mécanismes de négociation prévus à la présente convention. Elles ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis pour la dénonciation ou la révision de cette convention.

2

Be

## **ARTICLE 10 : L'ABROGATION ET LE REMPLACEMENT**

**10-1** : La présente convention collective annule et remplace toutes les conventions collectives sectorielles existantes et leurs avenants notamment la convention de 1958 en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs du secteur bancaire, signataires ou adhérents à la présente convention.

**10 -2** : Les contrats individuels de travail qui interviennent postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

**10-3** : La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de sa date de prise d'effet.

## **TITRE II- DES CONTRATS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1- LA FORMATION ET L'EXECUTION DU CONTRAT**

## **ARTICLE 11 : L'EMBAUCHAGE ET LE REEMBAUCHAGE**

**11-1** : L'embauche se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**11-2** : Le mode d'accès aux emplois est le recrutement.

**11-3**: Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

**11-4** : Les modalités de recrutement doivent être basées sur les principes de l'équité et la non discrimination devant l'emploi.

**11-5** : Les conditions d'organisation des tests, d'administration des épreuves et de publication de résultats sont fixées par chaque direction générale de l'Etablissement.

**11-6** : Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel, conserve pendant deux (02) ans la priorité au réembauchage dans le même établissement dès lors que ses compétences satisfont les exigences du poste à pourvoir.

11-7 : Toutefois, si la compression ou le licenciement est dû à une restructuration, le délai de priorité d'embauchage commencera à courir à partir de la date officielle de la restructuration.

## **ARTICLE 12 : LA PERIODE D'ESSAI**

12-1 : L'embauchage du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée maximum varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

12-2 : Il y a engagement à l'essai, lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif écrit, décident au préalable d'apprécier, notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, de sécurité et de santé ainsi que le climat social de l'entreprise.

12-3 : La durée de l'essai est fixée à :

- un (01) mois pour les ouvriers et employés ;
- trois (03) mois pour les cadres moyens et les cadres supérieurs.

12-4 : La période d'essai peut être renouvelée une seule fois et pour la même durée.

12-5 : Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

12-6 : La période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit au congé.

12-7 : La date de début et de fin de la période d'essai ainsi que celle de son renouvellement doivent être obligatoirement indiquées par écrit.

12-8 : Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat, sans préavis ni indemnité.

## **ARTICLE 13 : LE STAGE PROBATOIRE**

**13-1 :** Le stage probatoire est le stage auquel est soumis un travailleur nouvellement recruté pour occuper un emploi nécessitant de très hautes qualifications ou comportant des responsabilités particulières.

**13-2 :** Le stage probatoire est d'une durée de six (06) mois renouvelable une fois.

**13-3 :** Le travailleur admis à un tel stage perçoit au moins le salaire minimum de la catégorie de l'emploi qu'il est amené à occuper.

**13-4 :** Le travailleur peut être licencié au cours de la période de stage soit pour faute lourde soit pour insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement est subordonné à un préavis dont la durée est fixée à un (01) mois.

## **ARTICLE 14 : L'ENGAGEMENT DEFINITIF**

**14-1 :** Lorsque l'employeur a soumis le travailleur à une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher à durée déterminée ou indéterminée, à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit notifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous les autres avantages éventuels par écrit.

Cet écrit sera approuvé par le travailleur, s'il accepte les conditions.

**14-2 :** Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé définitif.

## **ARTICLE 15 : LA MODIFICATION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT**

**15-1 :** Toute modification à caractère individuel apportée à un des éléments substantiels du contrat de travail doit au préalable faire l'objet d'un accord du travailleur.

**15-2 :** Est considérée comme modification substantielle, toute modification portant sur un élément déterminant et essentiel du contrat de travail et entraînant un préjudice matériel et/ou moral réel. En cas de refus du travailleur, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

## **ARTICLE 16 : LES MODIFICATIONS AUX CLAUSES DU CONTRAT**

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail emportant réduction de certains avantages liés au poste:

- toute modification à caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail, doit, au préalable faire l'objet d'une notification écrite au travailleur. En cas d'acceptation par le salarié, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période minimale d'un (01) mois ;
- lorsque le travailleur refuse cette modification, l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat. Dans ce cas, il est tenu d'observer les règles de droit prévues à cet effet par les dispositions de la présente convention ;
- dans le cas de modification motivée par une inaptitude physique médicalement constatée par un médecin agréé, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu avant la modification pendant une durée égale à la période de préavis fixée pour sa catégorie professionnelle.

## **ARTICLE 17 : LE CHANGEMENT D'EMPLOI ET MUTATION DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE**

**17-1 :** Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement, à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui n'excédera pas six (06) mois.

**17-2 :** Lorsqu'un employeur, pour des raisons liées à la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement. Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

**17-3 :** Dans ce cas l'indemnité de licenciement est calculée sur la même base que celle prévue pour le licenciement collectif à l'article 28 de la présente convention.

**17-4** : Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondantes à son nouvel emploi.

**17-5** : Au cas où un emploi supprimé par suite de la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise serait rétabli, le travailleur qui occupait cet emploi conservera pendant quatre (04) ans une priorité pour le réoccuper.

## **ARTICLE 18 : L'INTERIM DANS UN EMPLOI SUPERIEUR**

**18-1** : Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

**18-2** : La position d'intérimaire est notifiée par écrit au travailleur avec mention de la durée qui ne peut excéder, sauf dans les cas de maladie, d'accident ou de détention préventive pour faute non professionnelle survenus au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé :

- un (01) mois pour les ouvriers et employés ;
- trois (03) mois pour les cadres moyens et les cadres supérieurs.

**18-3** : Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

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

**18-4** : En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe en sus des indemnités attachées à la fonction :

- après un (01) mois pour les ouvriers et employés ;
- après trois (03) mois pour les cadres moyens et les cadres supérieurs.

2

BZ

f

## CHAPITRE 2 -LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 19 : LES ABSENCES

**19-1** : Les absences de courte durée motivée par un évènement grave et fortuit, intéressant la vie du travailleur, entraînent simplement la suspension du contrat de travail.

**19-2** : Tout travailleur totalisant au moins cinq (5) années de présence effective sous contrat à durée indéterminée dans l'institution bancaire ou l'établissement financier à caractère bancaire, peut demander une disponibilité laissée à l'appréciation de l'employeur, à condition que cette disponibilité ne soit pas la cause d'un nouveau contrat de travail auprès de la concurrence.

**19-3** : Les cas de suspension doivent être conformes aux dispositions du code de travail.

### ARTICLE 20 : LES OBLIGATIONS CIVIQUES ET MILITAIRES

**20-1** : Le travailleur appelé à satisfaire à ses obligations militaires ou civiques conserve son emploi de plein droit à l'expiration du délai passé sous les drapeaux.

**20-2** : Il conserve également son droit au congé annuel.

### ARTICLE 21 : LA DISPONIBILITE

**21-1** : Tout travailleur totalisant au moins cinq (05) années de présence effective sous contrat à durée indéterminée dans l'institution bancaire ou l'établissement financier à caractère bancaire peut demander une disponibilité laissée à l'appréciation de l'employeur.

**21-2** : La mise en disponibilité est accordée pour une durée d'un (01) an renouvelable une (01) fois.

**21-3** : En ce qui concerne la disponibilité pour l'exercice d'un mandat politique ou syndical, les dispositions des textes en vigueur restent applicables.

**21-4** : Trois (03) mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité, le travailleur doit informer par écrit, l'employeur de son intention :

- d'être réintégré ;

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

- de renouveler la disponibilité ;
- de rompre le contrat.

**21-5:** La réintégration est de droit. Cependant, le travailleur ne peut prétendre obligatoirement au poste qu'il occupait avant sa mise en disponibilité.

**21-6 :** Si le travailleur ne se présente pas au plus tard un (01) mois après l'expiration de la période de disponibilité et, sauf cas de force majeure, le contrat de travail est considéré comme rompu de son fait.

### **CHAPITRE 3 - LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 22 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

**22-1 :** Le contrat de travail à durée déterminée ne peut prendre fin avant terme qu'en cas d'accord parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde.

**22-2 :** En cas de contestation du motif de licenciement, la juridiction compétente saisie, apprécie.

**22-3 :** L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

#### **ARTICLE 23 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

**23-1 :** Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve du respect des règles sur le préavis et, en ce qui concerne les formes de licenciement, des dispositions spécifiques concernant le licenciement pour motif économique, le licenciement des délégués du personnel et des délégués syndicaux ou de tout autre travailleur protégé.

**23-2 :** La rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en prend l'initiative. Ce préavis qui n'est

*Handwritten mark*

*Be*

*Handwritten signature*

subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

**23-3** : la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

**23-4** : Le motif de la rupture doit figurer dans la notification.

#### **ARTICLE 24 : LA RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE**

**24-1** : Lorsque l'employeur se trouve obligé de rompre le contrat de travail du travailleur malade, il doit, à l'expiration d'un délai des douze (12) mois de suspension, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant d'attester de la transmission effective de la rupture du contrat de travail après avis de l'inspecteur du travail.

**24-2** : A cette occasion, il lui est alloué les indemnités légales en vigueur : allocation ou indemnité compensatrice de congé payé, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, toute indemnité restant due et une indemnité spéciale pour poursuite de soins équivalente à quatre (04) mois de salaire brut.

**24-3** : Il lui est en outre délivré un certificat de travail.

**24-4** : Le travailleur ainsi licencié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant deux (02) ans.

#### **ARTICLE 25 : LA DUREE ET LE DEROULEMENT DU PREAVIS**

**25-1**: La durée du préavis est fixée comme suit:

- les employés : un (01) mois,
- les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés, et les cadres: trois (03) mois.

**25-2** : Durant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux (02)

heures, soit deux (02) jours ouvrables par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

**25-3 :** La répartition de ces heures d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord, ou à défaut alternativement, un jour au gré du travailleur, un jour au gré de l'employeur.

**25-4 :** A la demande du travailleur, ces jours peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis.

**25-5 :** Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

**25-6 :** Le travailleur qui assume des responsabilités et qui résilie son contrat ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

**25-7 :** En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, ni indemnité.

**25-8 :** Aucun préavis de rupture de contrat ne peut être notifié par l'une ou l'autre partie pendant le congé.

## **ARTICLE 26 : L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS**

**26-1 :** Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

**26-2 :** En cas de licenciement, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer une indemnité compensatrice.

**26-3 :** L'indemnité représentative du préavis sera majorée de huit (08) jours francs, en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée, ou à la semaine et

d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois lorsque la notification de la rupture du contrat du travail intervient quinze jours francs avant la date de départ en congé. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

## **ARTICLE 27 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL**

**27-1** : L'indemnité versée en cas de licenciement individuel est calculée en fonction du salaire brut moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement et de la façon suivante :

- 30% pour les cinq (5) premières années ;
- 35% de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année ;
- 45% au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

**27-2** : Dans le décompte effectué sur les bases ci-dessus indiquées, il doit être tenu compte des fractions d'année.

**27-3** : On entend par salaire brut moyen des douze (12) derniers mois d'activité, le cumul de tous les revenus à caractère salarial perçus par l'employé pendant les douze (12) derniers mois, divisé par douze (12).

Ce cumul prend en compte notamment les éléments ci-dessous :

- les salaires : salaire de base de l'échelon, le sursalaire, la prime d'ancienneté, les heures supplémentaires ;
- les primes, indemnités et commissions diverses.

## **ARTICLE 28 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE**

**28-1** : Tout employeur qui procède à un licenciement pour motif économique doit se conformer à la procédure légale en vigueur.

**28-2** : Les taux de calcul de l'indemnité de licenciement sont les mêmes que ceux prévus à l'article 27.

**28-3** : Par ailleurs, l'employeur est tenu au versement d'une indemnité spéciale dont le montant ne saurait être inférieur au salaire brut moyen des douze (12) derniers mois d'activités qui ont précédé la date du licenciement.

2

BC

J

**28-4** : La définition du salaire brut moyen des douze (12) derniers mois d'activité est celle faite à l'article 27 ci-dessus.

**28-5** : Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il sera tenu compte également des fractions d'année.

#### **ARTICLE 29 : L'AGE DE LA RETRAITE**

L'âge de la retraite ainsi que le régime de la retraite sont ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **ARTICLE 30 : L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

**30-1** : Le salarié prenant sa retraite conformément aux dispositions légales et réglementaires, percevra une indemnité de départ à la retraite.

**30-2** : Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage du salaire brut moyen des douze (12) derniers mois d'activité.

**30-3** : La détermination du salaire brut moyen des douze derniers mois est celle faite à l'article 27 ci-dessus

**30-4** : L'indemnité de départ à la retraite se calcule de la même manière que l'indemnité de licenciement.

**30-5** : Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

**30-6** : Le solde de tout compte fait l'objet d'un état transmis au travailleur au plus tard le jour de son départ.

#### **ARTICLE 31 : L'ALLOCATION SPECIALE DE DEPART A LA RETRAITE**

**31-1** : En plus de l'indemnité de départ à la retraite définie à l'article 30 ci-dessus, l'employeur octroie une allocation spéciale de départ à la retraite.

**31-2** : En aucun cas cette allocation spéciale de départ à la retraite ne pourra être inférieure au salaire brut des trois (03) derniers mois précédents la date de départ à la retraite de l'intéressé.

## **ARTICLE 32 : LE DECES DU TRAVAILLEUR**

**32-1** : En cas de décès du travailleur en activité, le salaire de présence, l'allocation ou l'indemnité de congé et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès, reviennent à ses ayants droits.

**32-2** : L'indemnité de fin de contrat en cas de décès se calcule sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

**32-3**: Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté, requises pour partir à la retraite, l'institution est tenue de servir aux ayants droit en lieu et place de l'indemnité de fin de contrat, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite.

**32-4** : Tout mois entamé est intégralement dû et doit être pris en compte dans les différents calculs des droits du travailleur décédé.

**32-5** : D'autres avantages pourront être accordés en fonction des dispositions internes à chaque banque ou établissement financier à caractère bancaire.

**32-6** : Si le travailleur est en déplacement ou avait été déplacé pour raison de service, l'Institution assure la fourniture d'un cercueil et le rapatriement du corps au lieu de sa résidence habituelle, sauf décision contraire de la famille.

**32-7** : Dans tous les cas, lors du décès d'un travailleur en activité, l'employeur contribue aux frais liés au décès selon les dispositions qu'il juge utiles. Cette contribution ne saurait être inférieure à cinq (5) fois le taux du SMIG.

## **ARTICLE 33 : LE DECES D'UN PARENT DU TRAVAILLEUR**

En ce qui concerne le décès d'un (e) conjoint(e), d'un(e) descendant(e) ou ascendant(e) en ligne directe du travailleur, le montant de la contribution est laissé à la discrétion de l'employeur.

## **ARTICLE 34 : LE CERTIFICAT DE TRAVAIL**

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu, sous peine de dommages - intérêts et sans préjudice d'astreintes, de délivrer au travailleur un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

## **TITRE III- DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1- LA DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE**

#### **ARTICLE 35 : CODE DE DEONTOLOGIE**

**35-1 :** Chaque institution doit disposer d'un code de déontologie largement diffusé auprès du personnel.

**35-2 :** Le personnel est en outre tenu à l'obligation de respect de toutes les dispositions légales et réglementaires ainsi que les instructions internes sur la prévention du blanchiment des capitaux, de la lutte contre la corruption, de l'éthique et de la déontologie.

**35-3 :** L'ensemble des règles de déontologie applicable au personnel doit faire l'objet d'une large information au sein de chaque institution.

#### **ARTICLE 36 : LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS**

**36-1 :** Le travailleur de l'institution bancaire ou de l'établissement financier est libre de ses opinions philosophiques, politiques et religieuses.

**36-2 :** Il est cependant tenu d'exercer ces libertés en dehors du service, sans engager d'aucune façon la responsabilité de l'entreprise.

**36-3 :** L'entreprise est tenue d'assurer la protection du travailleur contre les actes préjudiciables dirigés contre celui-ci, sur les lieux de travail, en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions.

## ARTICLE 37 : LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

**37-1** : Dans chaque institution, le personnel est astreint au secret professionnel, au respect de la réglementation des marchés et de la primauté des intérêts des clients.

**37-2**: Le personnel est en outre tenu à l'obligation de respect de toutes les dispositions légales et réglementaires ainsi que les instructions internes sur la prévention du blanchiment des capitaux, de la lutte contre la corruption, de l'éthique et de la déontologie.

**37-3** : Le travailleur doit se soumettre aux dispositions légales ainsi qu'au contenu de la présente convention et respecter les clauses contenues dans son contrat de travail

**37-4** : Il est notamment tenu :

- au secret professionnel ;
- d'occuper l'emploi prévu à la date convenue ;
- d'exécuter lui-même les tâches à lui confiées, avec soin et conscience professionnelle, assiduité et fidélité ;
- d'observer une discrétion absolue sur tout ce qui a trait aux opérations de l'institution ;
- d'avoir à l'égard des clients et des membres du personnel, une attitude de courtoisie ;
- de n'exercer aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus ;
- de se soumettre au règlement intérieur de l'institution et de se conformer aux directives et aux ordres entrant dans le cadre de l'exécution de son travail ;
- de suivre les consignes et les directives concernant la santé et la sécurité au travail.

**37-5** : Le non-respect de ces obligations expose aux sanctions disciplinaires prévues par le statut du personnel ou l'accord d'établissement et le règlement intérieur de chaque institution.

α

bc

1

## **ARTICLE 38 : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

Au regard des engagements souscrits, l'employeur doit notamment :

- appliquer les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale ;
- affecter le travailleur à l'emploi convenu ;
- lui procurer le travail convenu et lui assurer les moyens de l'exécuter ;
- payer au travailleur le salaire convenu ;
- traiter le travailleur avec dignité ;
- prendre les mesures de sécurité et de santé au travail ;
- respecter les convictions morales, politiques, religieuses, philosophiques et syndicales du travailleur.

## **CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE 39 : LES PRINCIPES DE LA FORMATION**

**39-1** : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, tous les travailleurs ont un égal accès à la formation quel que soient leur spécialité, leur sexe ou leur âge.

**39-2** : Toute formation doit répondre à un besoin concret de l'institution. A cet égard, chaque institution doit élaborer un plan de formation professionnelle pour ses travailleurs et participer autant que possible aux formations initiées par l'APBEF-B.

**39-3** : Le plan annuel de formation établi par la direction de chaque institution recense les besoins de formation existants et détermine les actions de formation envisagées pour les satisfaire.

**39-4**: Conformément aux présentes dispositions, le choix des travailleurs bénéficiaires d'une action de formation est effectué par l'employeur. Il peut être également associé à la reconnaissance et à la validation des qualifications et acquis professionnels de la formation.

**39-5 :** Des conventions bilatérales ou multilatérales portant sur les actions de formation et de promotion sociale seront établies au niveau de chaque institution entre les demandeurs de formation, les organismes offrant leur concours financier et ou technique et les organismes dispensateurs de formation.

**39-6 :** Les conventions sur la formation porteront notamment sur :

- l'identification des besoins de formation ;
- la détermination du public cible de la formation ;
- l'établissement des programmes : nature, contenu, objectifs, méthodes pédagogiques, durée de la formation ; la prise en charge des frais de formation y compris la rémunération de la formation et durant la formation ;
- les facilités accordées aux travailleurs pour suivre la formation ;
- les modalités de contrôle des connaissances et la validation des acquis professionnels ;
- les modalités de suivi et d'évaluation post-formation.

#### **ARTICLE 40 : LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les employeurs signataires et membres de la présente convention contribuent à la formation continue de leurs agents, soit par formation qualifiante, soit par formation diplômante.

#### **ARTICLE 41 : LES FORMATIONS QUALIFIANTES**

**41-1 :** Les formations qualifiantes consistent à donner ou à faire donner par la banque ou l'établissement financier à caractère bancaire, soit dans ses services, soit dans une entreprise extérieure des formations qui adaptent les aptitudes du travailleur à l'évolution des métiers de la banque.

**41-2 :** Les différents types de formations auxquels peuvent prétendre les agents de banques et des établissements financiers sont :

- le stage de perfectionnement : il a pour but de permettre au travailleur d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques plus approfondies dans un domaine d'activité où il exerce déjà ;

- le stage de recyclage ayant pour but de permettre au travailleur d'adapter ses connaissances théoriques et pratiques à l'évolution des techniques et technologies dans le secteur bancaire ;
- le stage de spécialisation : il a pour but de permettre à un travailleur d'améliorer ses connaissances théoriques et pratiques et d'acquérir éventuellement une spécialisation plus pointue dans un domaine précis.

## **ARTICLE 42 : LA POSITION DE STAGE**

**42-1 :** La position de stage est celle de l'agent qui est placé dans un centre, un établissement ou un institut public ou privé en vue d'acquérir ou d'améliorer ses connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi.

**42-2 :** Les agents retenus sont mis en position de stage soit à l'intérieur du Burkina Faso, soit à l'extérieur du territoire national.

**42-3 :** Les travailleurs des entreprises membres ou adhérentes à la présente convention peuvent bénéficier de stages de formation professionnelle, de stage de perfectionnement et de stage de spécialisation, selon les besoins exprimés par les institutions, soit à la charge de celles-ci, soit par l'attribution de bourses extérieures dans un centre de formation.

**42-4 :** Au cas où plusieurs travailleurs intéressés sont candidats pour les formations, une sélection est organisée par l'employeur.

**42-5 :** Les différents types de formation débouchent sur un niveau de qualification supérieure, soit sur un diplôme ou sur un titre.

## **ARTICLE 43 : LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DIPLOMANTES**

**43-1 :** Les formations professionnelles diplômantes sont celles qui aboutissent à l'obtention de diplômes utiles aux métiers de la profession bancaire et financière.

**43-2 :** L'employeur autorise les formations professionnelles diplômantes, de même qu'il détermine avec le travailleur les conditions de sa réintégration dans l'entreprise.

## ARTICLE 44 : LA DUREE ET LA REMUNERATION DES STAGES ET DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DIPLOMANTES

**44-1 :** Les stages de formation professionnelle ne peuvent avoir une durée supérieure à douze (12) mois.

**44-2 :** Les stages de perfectionnement, de spécialisation et de recyclage dont la durée est au moins égale à trois (03) mois peuvent donner droit à une bonification d'échelon en cas de succès.

**44-3 :** Le travailleur admis en stage de formation professionnelle, de perfectionnement ou de spécialisation continue de percevoir pendant la durée dudit stage, son salaire catégoriel non compris les indemnités liées à la fonction qu'il occupait. Il peut bénéficier en outre d'une bourse dont le taux sera fixé par l'employeur en fonction du coût de la vie du lieu de stage.

**44-4 :** le travailleur bénéficiant d'une formation professionnelle diplômante et qui a passé les examens de fin de formation avec succès peut postuler dans son entreprise aux emplois exigeant les nouvelles qualifications acquises. Lorsqu'il l'obtient, il bénéficie de la classification à ce nouvel emploi.

**44-5 :** S'il occupait déjà un emploi exigeant ces qualifications, il demeurera dans sa classification.

**44-6 :** En tout état de cause une prime spéciale de succès sera allouée au travailleur ayant réussi à ses examens de fin de formation.

**44-7 :** Le temps passé dans un établissement, une école ou un centre de formation est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté des travailleurs. Il en est de même après un succès au stage de formation professionnelle, de perfectionnement ou de recyclage.

**44-8 :** Seuls les stages effectués avec l'accord de l'employeur sont pris en compte pour l'octroi de la prime spéciale.

**44-9 :** Tout diplôme acquis en cours de carrière, ne donne pas droit automatiquement à un reclassement, un avancement ou une bonification d'échelon. Cependant, en fonction des besoins de l'institution, un repositionnement peut être effectué.

Bé





## **ARTICLE 45 : LES INDEMNITES ET FRAIS DE STAGE**

**45-1** : Tout travailleur admis à suivre un stage de formation, de perfectionnement ou de spécialisation ou de recyclage à l'extérieur du Burkina Faso, dans les conditions fixées aux articles précédents, perçoit les indemnités ci-après:

- une allocation unique d'équipement laissée à l'appréciation de la banque ou l'établissement financier à caractère bancaire;
- une indemnité de trousseau;
- les frais de mémoire ou de rapport de fin d'études ;
- une police d'assurance maladie et de responsabilité civile ;
- les frais de bagages supplémentaires.

**45-2** : Les montants et les modalités de versement des indemnités, allocations et frais ci-dessus énumérés sont fixés et modifiés par chaque institution.

## **ARTICLE 46 : L'ENGAGEMENT DE REINTEGRATION**

**46-1** : L'employeur peut exiger de tout travailleur devant suivre une formation, la signature d'un engagement à réintégrer l'institution bancaire ou l'établissement financier ou à rembourser les frais de formation.

**46-2** : La durée de cet engagement est fonction de l'importance de la formation prévue ; mais elle ne peut être supérieure à cinq (05) ans. L'employeur, à cet égard, se réserve le droit d'engager des poursuites judiciaires en cas de non-respect de cet engagement.

**46-3** : L'institution peut notamment exiger du travailleur formé le remboursement des frais engagés pour sa formation, s'il venait à quitter l'entreprise aussitôt après la formation.

**46-4** : Les conditions d'emploi après la formation, de même que le remboursement éventuel des frais engagés par l'institution pour la formation sont arrêtées de commun accord avant la formation du travailleur.

## CHAPITRE 3 : LES POSITIONS D'ACTIVITE

### ARTICLE 47 : LA DUREE DU TRAVAIL

**47-1** : La durée légale du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine.

**47-2** : Tout en tenant compte des particularités de la profession, les jours et heures de travail sont fixés par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### ARTICLE 48 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

**48-1** : Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs sont accomplies, après approbation par la hiérarchie, et rémunérées conformément aux dispositions réglementaires.

**48-2** : Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus, devront se faire compte tenu des dispositions réglementaires qui fixent par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

**48-3** : Est nul et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

### ARTICLE 49 : LES CONGES ANNUELS

**49-1** : Le travailleur acquiert droit au congé payé à raison de deux jours et demi (2,5) calendaires par mois de service effectif. Les conditions de rémunération du congé sont fixées par la réglementation en vigueur.

**49-2** : un supplément de jours ouvrables de congé payé est alloué dans les conditions suivantes :

- deux (02) jours ouvrables après dix (10) ans de service continu ou non dans la même entreprise ;

- trois (03) jours ouvrables après quinze (15) ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- cinq (05) jours ouvrables après vingt (20) ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- six (06) jours ouvrables après vingt-cinq (25) ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 22 ans bénéficient d'une majoration de deux (2) jours ouvrables pour chaque enfant à charge.

## **ARTICLE 50 : LA SUSPENSION DES CONGES**

**50-1 :** Les congés ont un caractère obligatoire. Toutefois, dans le cas où un surcroît de travail nécessiterait le rappel d'un agent en congé, l'entreprise peut lui faire appel.

**50-2 :** Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront remboursés sur présentation des pièces justificatives.

**50-3 :** Lorsque pendant son congé, le travailleur est rappelé plus de deux (2) fois pour des temps de suspension cumulant au moins six (6) jours, il lui sera accordé un supplément d'un (1) jour en sus du nombre de jours restant au titre du congé.

**50-4 :** Un (1) jour supplémentaire lui sera accordé en cas d'un rappel d'au moins cinq (5) jours.

## **ARTICLE 51 : LE RAPPEL A L'ACTIVITE PENDANT LE CONGE**

**51-1 :** Le rappel à l'activité d'un travailleur en congé ne peut intervenir que pour des nécessités de service. Dans ce cas, le travailleur conserve le bénéfice intégral de son allocation de congé et sera pris en charge au point de vue du salaire dès la reprise du travail.

**51-2 :** Il pourra jouir par la suite du reliquat du congé non rémunéré égal au nombre de jours perdus par suite du rappel majoré éventuellement d'un (1) jour ouvrable supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 50.

Bc

f

## **ARTICLE 52 : L'ALLOCATION DE CONGE PAYE**

L'allocation de congé payé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté et versée au travailleur au moment de son départ en congé.

## **ARTICLE 53 : L'ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE CONGE**

Chaque banque ou institution financière à caractère bancaire a la faculté selon ses possibilités d'attribuer un complément d'allocation de congé au personnel, à l'occasion des départs en congés annuels.

## **ARTICLE 54 : L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE**

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases de droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur doit être accordée à la place du congé.

## **ARTICLE 55 : LE CONGE SANS SOLDE**

Tout employé ayant totalisé au moins deux (02) ans de service continu au sein de l'entreprise, peut bénéficier à sa demande dûment justifiée, d'un (01) mois de congé sans solde une fois tous les trois (03) ans.

## **ARTICLE 56 : LES CONGES EXCEPTIONNELS**

**56-1** : Le personnel des banques et établissements financiers à caractère bancaire bénéficie, à l'occasion des événements énumérés ci-après, de permissions exceptionnelles non déductibles du congé annuel :

- mariage de l'employé(e).....03 jours ;
- mariage d'un descendant ou d'un collatéral en ligne directe...02 jours ;
- congé de paternité.....03 jours ;
- baptême ou cérémonie équivalente du travailleur ou du descendant.....02 jours ;
- décès du conjoint ou de la conjointe.....05 jours ;
- décès d'un descendant .....05 jours ;

- décès d'un ascendant.....03 jours ;
- décès d'un collatéral ou d'une marâtre .....02 jours ;
- décès d'un beau père ou d'une belle-mère.....02 jours ;
- déménagement.....02 jours ;
- préparation à une session d'un examen professionnel autorisé par l'employeur: jour(s) de l'examen non compris.....02 jours.

**56-2** : Le total des jours accordés dans une (01) année ne peut excéder celui prévu par la réglementation en vigueur.

**56-3** : Toutes les justifications utiles doivent être fournies à l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard trente (30) jours après la survenance de l'événement.

**56-4** : Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties.

#### **ARTICLE 57 : LES CONGES DE MATERNITE**

**57-1** : Les congés de maternité relèvent des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

**57-2** : A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, tout agent féminin a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines dont au plus tôt huit (08) semaines et au plus tard quatre (04) semaines avant la date présumée de la délivrance.

**57-3** : Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

**57-4** : Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

**57-5** : A l'expiration du congé de maternité et en cas d'allaitement maternel ou de maladie dûment constatée par un certificat médical, un congé sans solde de trois (03) mois ininterrompus peut être accordé à l'intéressée sur sa demande.

**57-6** : Après le congé sans solde de trois (03) mois, le personnel féminin est obligatoirement réintégré dans son emploi.

**57-7** : A la reprise après le congé de maternité, la mère a droit pendant quatorze (14) mois consécutifs à une heure et demie (1H30 mn) de repos pour allaitement par jour.

## **ARTICLE 58 : LES ACCIDENTS ET MALADIES NON PROFESSIONNELS**

**58-1** : Les accidents et les maladies non professionnels relèvent des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

**58-2** : Les absences justifiées et résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite d'un (01) an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

**58-3** : La maladie devra être constatée par un médecin agréé et notifiée à l'employeur dans les soixante-douze (72) heures.

**58-4** : L'employeur pourra faire procéder à un contre examen par un médecin de l'Office de santé des travailleurs (OST) ou d'un service de santé agréé.

**58-5** : Il est admis que le travailleur pourra obtenir un congé sans solde pour se soigner par la médecine traditionnelle ou moderne.

**58-6** : Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, l'agent percevra les allocations ci-après :

<b>Ancienneté de l'employé</b>	<b>Plein traitement</b>	<b>Demi-traitement</b>
moins d'un an	1 mois	1 mois
1 an à 5 ans	2 mois	3 mois
6 ans à 10 ans	3 mois	3 mois
11 ans à 15 ans	5 mois	5 mois
au-delà de 15 ans	6 mois	6 mois

## **ARTICLE 59 : LA REINTEGRATION DU TRAVAILLEUR MALADE**

Après un congé de maladie, la situation du travailleur est examinée:

- s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ou dans un emploi similaire ;
- s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques. Toutefois, il ne peut lui être alloué une rémunération inférieure à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire catégoriel.

## **ARTICLE 60 : LES ABSENCES POUR MALADIE DES DESCENDANTS OU CONJOINT(E)S**

Les absences cumulées du travailleur pour maladie des descendants au 1<sup>er</sup> degré ou des conjoint (e)s et nécessitant sa présence, dûment constatées par un certificat médical, ne sont pas déductibles dans la limite de dix (10) jours dans l'année.

## **ARTICLE 61 : LE LOGEMENT ET L'AMEUBLEMENT**

**61-1 :** Lorsque le travailleur est expatrié en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et de sécurité comportant le gros meuble.

**61-2 :** Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle ou muté du fait de l'employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais d'hébergement pendant les quinze (15) premiers jours.

**61-3 :** A défaut de logement, une indemnité sera allouée au travailleur expatrié ou déplacé.

**61-4 :** L'employeur qui loge un travailleur et sa famille a le droit d'opérer une retenue de l'indemnité de logement sur le salaire de celui-ci lorsque le logement répond aux normes minimales.

**61-5** : Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour le transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

**61-6** : Les modalités d'attribution des logements, ainsi que les montants de l'indemnité de logement et sa retenue seront fixés par voie d'accord d'établissement.

## **ARTICLE 62 : L'EVACUATION DU LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR**

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après:

- en cas de notification du préavis par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un (01) mois ;
- en cas de rupture du contrat de travail par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté, l'évacuation se fera sans délai ;
- en cas de licenciement pour faute lourde du travailleur, l'évacuation du logement est immédiate, cependant huit (8) jours pourraient lui être accordés. Dans ce délai, le travailleur doit continuer à traiter le logement et le matériel en bon père de famille ;
- en cas de décès du travailleur, l'employeur et la famille du travailleur s'accordent sur les modalités d'évacuation du logement.

## **ARTICLE 63 : LE TRANSPORT DU TRAVAILLEUR EXPATRIÉ ET DE SA FAMILLE**

**63-1** : Le travailleur expatrié et sa famille ont droit au voyage, à la charge de l'employeur, lors du premier voyage-aller pour rejoindre le lieu d'emploi, lorsque celui-ci est différent du lieu d'embauche. Il en est de même du voyage retour, lors de la cessation du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et lors des congés payés du travailleur.

**63-2** : Les déplacements de l'employé et de sa famille, s'effectuent dans les mêmes conditions pour tous les travailleurs de l'entreprise.

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**63-3** : Les voies et les moyens de transport sont choisis par l'employeur, sauf en cas de contre-indication médicale ou si les parties en disposent autrement.

**63-4** : Le travailleur qui use d'une voie ou d'un moyen de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est pris en charge par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis.

**63-5** : S'il use d'une voie ou d'un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

#### **ARTICLE 64 : LE TRANSPORT DES BAGAGES DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE**

**64-1** : En application des dispositions de l'article 65 ci-dessous, les conditions de transport et le poids des bagages sont les mêmes pour tous les travailleurs.

**64-2** : L'employeur prend en charge une franchise égale au poids des bagages concédé par le transporteur ; il sera tenu compte des personnes légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

#### **ARTICLE 65 : L'INDEMNITE DE VOYAGE OU FRAIS DE VOYAGE RETOUR**

**65-1** : Conformément à l'article 63 de la présente convention, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation du contrat de travail, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (02) ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

**65-2** : Il est toutefois tenu de mentionner dans la demande qu'il formule à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci.

**65-3** : L'employeur ainsi saisi, doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

9

P2

1

**65-4** : Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du droit au voyage dans la limite des droits acquis chez eux par le travailleur.

**65-5** : L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait au prorata du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

#### **TITRE IV - DES CLASSIFICATIONS - DES SALAIRES – DES PRIMES ET DES INDEMNITES**

##### **CHAPITRE 1 - LES CONDITIONS DE CLASSIFICATIONS**

#### **ARTICLE 66 : LE CONTENU ET LA PORTEE DES ANNEXES DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE**

Les emplois particuliers nouveaux ou à créer et qui ne trouvent pas leurs définitions et classifications dans les annexes de la présente convention seront classés dans le groupe, la catégorie et la classe contenant les emplois qui impliquent de la part des agents, des qualifications et des responsabilités du même ordre.

#### **ARTICLE 67: L'EQUITE SALARIALE**

**67-1** : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut.

**67-2** : Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi, du groupe, de la catégorie, de la classe dans lesquels il est classé dans l'entreprise.

#### **ARTICLE 68 : L'EMPLOI - LE GROUPE - LA CATEGORIE – LA CLASSE**

**68-1** : L'emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée.

L'emploi s'exécute à travers les postes de travail.

Le poste de travail est un ensemble de tâches et de responsabilités qui peuvent être assumées par un titulaire.

**68-2** : Les groupes constituent des repères qui situent la position des travailleurs dont les emplois correspondent ou peuvent être assimilés, en raison des connaissances qu'ils exigent, des responsabilités qu'ils comportent et des titres ou diplômes exigés des titulaires. Il est convenu qu'au titre de la présente convention, il existe trois (03) groupes d'emplois, les emplois des O/E, les emplois d'AMT et les emplois de Cadres Supérieurs.

**68-3** : Les catégories et les classes sont des sous-groupes qui réunissent des emplois de mêmes valeurs comparativement aux compétences qu'ils exigent.

Il existe sept (07) catégories et huit (08) classes numérotées par ordre croissant.

**68-4** : Les classes sont des regroupements d'emplois qui répondent à la même définition ou à des définitions similaires. La présente convention collective dispose de quatre (04) classes pour le groupe AMT et de quatre (04) classes pour le groupe Cadres supérieurs.

## **ARTICLE 69 : LES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS**

**69-1** : Le classement du personnel dans un groupe, une catégorie, une classe est fonction de l'emploi exercé ou de la qualification professionnelle prouvée par les titres scolaires ou universitaires ou par une compétence de même niveau acquise par l'expérience et la pratique du métier.

**69-2** : Chaque établissement détermine le mode de classement de son personnel en fonction des critères ci-dessous énumérés.

**69-3** : Les emplois du secteur des banques et établissements financiers à caractère bancaire, régis par la présente convention collective sont répartis en trois (03) groupes :

- Groupe I : les employés ;
- Groupe II : les Agents de Maîtrise, les Techniciens et assimilés (A.M.T) ;
- Groupe III : les cadres supérieurs.

## **ARTICLE 70 : LA CLASSIFICATION CATEGORIELLE ET LE SALAIRE CATEGORIEL**

**70-1 :** Les emplois sont classés dans le groupe, la catégorie, la classe figurant en annexe I.

**70-2 :** Le classement du travailleur dans le groupe, la catégorie, la classe est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

## **ARTICLE 71 : LE REPOSITIONNEMENT**

Le repositionnement consiste pour chaque banque ou établissement financier à caractère bancaire à classer le salarié à la catégorie de la grille de la classification de la convention collective sectorielle de banques et établissements financiers à caractère bancaire, de sorte qu'il ne perçoive pas un salaire net inférieur à celui qu'il percevait préalablement.

## **CHAPITRE 2 - LE SALAIRE- LES PRIMES ET LES INDEMNITES**

### **SECTION 1 - LES DISPOSITIONS GENERALES CONCERNANT LA REMUNERATION**

#### **ARTICLE 72 : LES DISPOSITIONS GENERALES**

**72-1 :** Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Catégoriel (SMC) en vigueur dans les banques et établissements financiers à caractère bancaire du Burkina Faso.

**72-2 :** Le personnel des entreprises signataires et adhérentes à la présente convention est rémunéré en fonction de la classification et de la grille salariale annexée à la présente convention.

## **ARTICLE 73 : LES SALAIRES MINIMA**

**73-1 :** Les parties signataires et adhérentes conviennent que les salaires dans les différents groupes, catégories, classes de la présente convention désignent dans tous les cas des minima fixés par la grille salariale prévue à l'Annexe II.

**73-2 :** On entend par salaire de base minimum catégoriel le salaire de base minimum tel que fixé par la présente convention.

**73-3 :** Sauf dispositions contraires plus favorables, ils demeurent des salaires de référence pour déterminer les majorations de salaire décidées par la commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé.

**73-4 :** les salaires minima prévus par l'annexe II de la présente convention serviront de base à chaque banque ou établissement financier à caractère bancaire pour l'établissement de sa grille salariale.

## **ARTICLE 74 : LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA**

Les salaires de base de chaque groupe, catégorie, classe sont fixés et modifiés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs membres de l'APBEF-B et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention collective.

## **ARTICLE 75 : LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION**

La rémunération comprend le salaire de base et les accessoires de salaires.

## **ARTICLE 76 : LES INDEMNITES**

Les indemnités ci-dessous font partie de la rémunération:

- l'indemnité de responsabilité ;
- l'indemnité de fonction ;
- l'indemnité de sujétion ;
- l'indemnité de transport ;
- l'indemnité de logement ;
- l'indemnité de caisse ;
- les indemnités exceptionnelles.

## **ARTICLE 77 : L'INDEMNITE DE LOGEMENT**

Une indemnité mensuelle de logement est allouée à tout travailleur. Elle ne saurait être inférieure aux minima fixés par la grille indemnitaire prévue en annexe III de la présente convention.

## **ARTICLE 78 : L'INDEMNITE DE TRANSPORT**

Une indemnité mensuelle de transport est allouée à tout travailleur. Elle ne saurait être inférieure aux minima fixés par la grille indemnitaire prévue en annexe III de la présente convention.

## **ARTICLE 79 : L'INDEMNITE DE CAISSE**

Une indemnité mensuelle de caisse est allouée à tout travailleur assumant des emplois de caissiers dans l'institution du fait des risques liés à la manipulation de fonds. Elle ne saurait être inférieure aux minima fixés par la grille indemnitaire prévue en annexe III de la présente convention.

## **ARTICLE 80 : L'INDEMNITE DE FONCTION - L'INDEMNITE DE RESPONSABILITE - L'INDEMNITE DE SUJETION**

**80-1 :** Les indemnités de fonction, de responsabilité ou de sujétion sont accordées au travailleur qui au sein de la banque ou de l'établissement financier à caractère bancaire occupe un poste de responsabilités ou exerce une fonction comportant des sujétions particulières.

**80-2 :** La fonction, la responsabilité, ou la sujétion peut porter soit sur la gestion des ressources humaines, matérielles ou financières, soit sur des prises de décisions importantes.

**80-3 :** Ces deux indemnités à savoir l'indemnité de fonction et l'indemnité de responsabilité ne peuvent se cumuler entre elles.

## **ARTICLE 81 : LES PRIMES OU LES INDEMNITES EXCEPTIONNELLES**

**81-1 :** La liste des primes ou indemnités n'est pas exhaustive. Des primes ou indemnités exceptionnelles sont allouées aux travailleurs lorsque des circonstances exceptionnelles et particulières les justifient.

**81-2 :** Les primes ou indemnités de même nature ne peuvent se cumuler.

## **ARTICLE 82 : LA PRIME D'ANCIENNETE**

**82-1 :** la prime d'ancienneté est obligatoire ; elle fait partie de la rémunération du salarié.

**82-2 :** Elle est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5% du salaire de base après trois (03) années de présence dans l'institution ;
- plus 1 % de plus par année supplémentaire.

**82-3 :** La prise en compte de l'ancienneté acquise dans les entreprises membres de l'APBEF-B est laissée à l'appréciation de chaque employeur.

**82-4 :** A l'exception de la mise en disponibilité du travailleur, les suspensions du contrat de travail telles que définies par la législation du travail en vigueur ne sont pas interruptives de l'ancienneté du travailleur.

## **ARTICLE 83 : LES PRIMES DIVERSES**

Chaque employeur pourra verser des primes diverses telles que : 13<sup>ème</sup> mois, prime de bilan, gratification, bonus, prime de caisse, etc. dont les montants et les modalités sont laissés à sa discrétion.

## **ARTICLE 84 : LE 13<sup>ème</sup> MOIS**

**84-1 :** Le 13<sup>ème</sup> mois peut être payé à tous les travailleurs. Il ne pourra être inférieur à un mois de salaire brut pour tous les travailleurs ayant au moins un (01) an de présence dans l'établissement et au prorata des mois de présence dans l'établissement pour les autres.

**84-2** : Le salaire qui sert de base au calcul de ce 13<sup>ème</sup> mois est celui que l'employeur doit au travailleur pour le mois de décembre : salaire ne prenant pas en compte les heures supplémentaires qui ont pu être faites au-delà de l'horaire normal en vigueur dans l'établissement.

**84-3** : Le travailleur démissionnaire ou licencié sauf pour faute lourde en cours d'année a droit à la part de 13<sup>ème</sup> mois au prorata du temps de service effectué au cours de ladite année.

**84-4** : Le 13<sup>ème</sup> mois est payé au plus tard en décembre de l'année en cours.

## **ARTICLE 85 : LE PAIEMENT DU SALAIRE**

**85-1** : Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

**85-2** : Un bulletin de paye certifié par l'employeur est établi pour chaque salaire versé au travailleur et mis à sa disposition sous format papier ou électronique.

**85-3** : En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie.

## **TITRE V- L'EVALUATION DU RENDEMENT**

### **CHAPITRE 1 –L'EVALUATION**

#### **ARTICLE 86 : L'OBJECTIF DE L'EVALUATION**

**86-1** : L'objectif essentiel de l'évaluation du rendement est de fournir à travers des avis multiples une base pour toutes les initiatives à prendre en matière de gestion des ressources humaines : reclassement, avancement, augmentation de salaires, formation, mobilité, sanctions ou développement du potentiel professionnel.

**86-2** : Chaque travailleur, quelle que soit son grade, fait l'objet chaque année d'au moins une évaluation de la part de ses supérieurs hiérarchiques, exprimant sa valeur professionnelle et sa manière de servir. Cette évaluation relève en priorité du supérieur hiérarchique direct.



## **ARTICLE 87 : LA PERIODICITE DE L'EVALUATION**

**87-1** : L'évaluation de la performance individuelle de chaque travailleur a lieu une fois par an, au moins.

**87-2** : L'évaluation est faite par le supérieur hiérarchique direct du travailleur qui dans le cas d'espèce émet des avis permettant de connaître et d'apprécier le rendement et les qualités dont fait preuve le travailleur. A cet égard, l'évaluation est effectuée en se fondant sur des éléments spécifiques mesurables et observables liés à la fois à la tâche et au comportement du travailleur.

## **ARTICLE 88 : LES CRITERES DE L'EVALUATION**

**88-1** : A conditions égales de caractéristiques de postes et de spécialité professionnelle, les critères d'évaluation demeurent les mêmes pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge. Ces critères sont choisis de telle sorte qu'ils puissent permettre d'apprécier aussi bien le rendement que les qualités personnelles du travailleur. Chaque critère choisi fait l'objet d'une brève explication sur la fiche d'évaluation.

**88-2** : Les objectifs sur la base desquels le travailleur sera évalué devront lui être fixés en début de cycle d'évaluation ou à sa prise de service après entretien si nécessaire.

## **ARTICLE 89 : L'ENTRETIEN AVEC LE TRAVAILLEUR**

Le supérieur hiérarchique direct est tenu de s'entretenir avec le travailleur sur le contenu de l'évaluation du rendement sous peine de nullité. Après l'entretien, le résultat de l'évaluation sera notifié au travailleur.

## **ARTICLE 90 : LA METHODOLOGIE**

**90-1** : L'évaluation s'effectue au moyen d'un procédé méthodique à travers une fiche d'évaluation du rendement.

**90-2** : L'évaluation du travail accompli consiste à comparer les résultats obtenus aux résultats attendus du travailleur conformément à la description du poste de travail et aux objectifs fixés.

ga

f

## **ARTICLE 91 : LA NOTIFICATION**

**91-1** : La fiche d'évaluation sera obligatoirement commentée au travailleur qui la signera, à charge pour lui d'y consigner ses observations éventuelles.

**91-2** : L'appréciation générale attribuée aux agents déterminera l'attitude de la direction générale en matière de gestion des ressources humaines.

**91-3** : La nouvelle situation du travailleur lui est notifiée par écrit.

## **CHAPITRE 2–LE RECLASSEMENT – L'AVANCEMENT – LA MAJORATION – L'ENCOURAGEMENT**

### **ARTICLE 92 : LE RECLASSEMENT**

**92-1** : Le reclassement est le passage à un niveau supérieur d'un groupe à un autre groupe, d'une catégorie à une autre, d'une classe à une autre.

**92-2** : Le travailleur doit remplir les conditions cumulatives ci-après:

- l'existence d'un poste disponible correspondant à son profil ;
- l'occupation d'un emploi correspondant à cette catégorie ;
- être détenteur d'un titre, d'un diplôme correspondant ou avoir une compétence équivalente ;
- la décision de l'employeur le reclassant à cette catégorie.

### **ARTICLE 93 : L'AVANCEMENT**

Les institutions définissent les critères de performance et d'avancement. L'avancement sera effectivement constaté pour tout agent qui remplit lesdits critères de performance et d'avancement.

### **ARTICLE 94 : LA MAJORATION POUR PERFORMANCE INDIVIDUELLE**

**94-1** : Elle représente une augmentation pouvant être accordée au travailleur en fonction de ses résultats au moment de l'évaluation du rendement individuel.

B2

**94-2** : Le pourcentage applicable au titre de la majoration individuelle peut varier d'une année à l'autre en fonction du degré de rendement accompli au travail et de la performance de l'institution.

**94-3** : Ce pourcentage se cumule d'une année à l'autre.

**94-4** : La majoration individuelle est payée chaque mois en même temps que le salaire.

## **ARTICLE 95 : LES DIFFERENTS TYPES D'ENCOURAGEMENT**

**95-1** : Les encouragements applicables sont :

- les félicitations verbales ou écrites ;
- la décoration externe ou interne avec prime spéciale ;
- la prime de fidélité.

**95-2** : Les félicitations désignent l'action verbale ou écrite du supérieur hiérarchique destinée à distinguer de manière significative le mérite et le dévouement du travailleur.

**95-3** : La décoration désigne la reconnaissance officielle par l'Etat ou par l'institution, des mérites et compétences de l'agent.

**95-4** : Seules les décorations initiées ou approuvées par l'institution donnent lieu à une prime spéciale laissée à l'appréciation de l'employeur.

**95-5** : Une prime de fidélité peut être attribuée par les banques et établissements financiers à caractère bancaire à tout agent au sein de la banque à partir d'une ancienneté effective d'au moins quinze (15) ans dans le même établissement.

## TITRE VI- DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

### ET DES DELEGUES DU PERSONNEL

#### CHAPITRE 1- LE RESPECT DE LA LIBERTE SYNDICALE

#### ARTICLE 96 : LE RESPECT RECIPROQUE DES DROITS SYNDICAUX ET DE LA LIBERTE D'OPINION

**96-1** : Les parties contractantes se reconnaissent mutuellement le droit et la liberté de s'associer et de s'exprimer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

**96-2** : L'employeur s'engage à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe, de l'origine sociale ou raciale des travailleurs pour arrêter des décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires ou d'avancement et de promotion ;
- ne faire aucune contrainte ou pression sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

**96-3** : Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et peut donner lieu à des dommages et intérêts.

**96-4** : Les travailleurs s'engagent de leur côté à n'exercer aucune contrainte ou pression et à n'accorder aucune faveur à leurs collègues travailleurs pour :

- leurs opinions ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- leur départ de tel ou tel syndicat ;
- leur appartenance à tel ou tel syndicat.

**96-5** : Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs membres respectifs à en assurer le respect intégral.

**96-6** : Si une des parties contractantes estime qu'une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre d'un salarié en violation du droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution consensuelle. A défaut d'une solution consensuelle, les parties peuvent obtenir réparation judiciaire du préjudice causé.

#### **ARTICLE 97 : LES ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES**

**97-1** : Dans le cadre de la représentation des travailleurs aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale ou des organisations régionales ou internationales auxquelles ils sont affiliés, l'employeur accordera des autorisations d'absence aux travailleurs invités.

**97-2** : Ces autorisations sont accordées sur présentation d'une convocation écrite au moins une semaine avant la date de la rencontre.

**97-3** : Ces absences sont payées dans la limite de vingt (20) jours ouvrables par an et ne viennent pas en déduction de la durée du congé.

#### **ARTICLE 98 : LE DELEGUE SYNDICAL**

**98-1** : Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement financier à caractère bancaire par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs conformément aux textes en vigueur.

**98-2** : Le délégué syndical jouit de la protection prévue par les dispositions du code du travail en ce qui concerne les délégués du personnel.

Bc

f

## **ARTICLE 99: LES PANNEAUX D’AFFICHAGE ET LA MESSAGERIE**

**99-1 :** Des panneaux d’affichage en nombre suffisant sont mis à la disposition des organisations syndicales des travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l’intérieur ou sur les lieux de passage dans l’intérieur de l’établissement à l’endroit jugé le plus favorable d’accord parties.

**99-2 :** Les communications peuvent se faire également à travers la messagerie de l’entreprise après la communication du contenu à l’employeur et l’obtention préalable de son accord.

**99-3 :** Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

**99-4 :** Elles sont affichées par les soins d’un délégué syndical après communication d’un exemplaire à l’employeur.

**99-5 :** En cas de désaccord, le différend est soumis à l’arbitrage de l’inspecteur du travail du ressort.

## **CHAPITRE 2- LES DELEGUES DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 100 : L’ELECTION ET LA FONCTION DU DELEGUE DU PERSONNEL**

**100-1 :** Dans tous les établissements comptant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et suppléants sont obligatoirement élus conformément à la réglementation du travail en vigueur.

**100-2 :** Lorsque plusieurs établissements d’une même entreprise, situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix kilomètres, ne comportent pas, pris séparément le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d’un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

**100-3 :** La fonction de délégué du personnel ne peut constituer pour le travailleur qui l’exerce, une entrave à l’amélioration de sa rémunération, ni à son avancement ou sa promotion dans les conditions régulières. La fonction de délégué ne peut constituer non plus un motif pour un traitement de faveur.

Be

J

**100-4** : Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat sans avis de l'inspecteur du travail du ressort.

**100-5** : L'horaire de travail du délégué est l'horaire normal de l'établissement. C'est dans cette limite qu'il dispose de vingt (20) heures mensuelles de liberté pour ses activités de représentation du personnel.

#### **ARTICLE 101 : LES MISSIONS DU DELEGUE DU PERSONNEL**

Le délégué du personnel a pour missions de :

- présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, à l'application des conventions collectives, aux classifications professionnelles et aux taux des salaires ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou réclamations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires;
- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles y relatives ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

#### **ARTICLE 102 : LES COMPETENCES DU DELEGUE DU PERSONNEL**

**102-1** : La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à toute l'entreprise.

**102-2** : Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un délégué syndical de l'entreprise dans l'accomplissement de leurs missions.

**102-3** : En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif au niveau de l'entreprise, le ou les délégués du personnel assistés des délégués syndicaux essaieront sans délai de l'aplanir avec le directeur ou son représentant.

## **ARTICLE 103 : AFFICHAGE, REUNIONS ET AUDIENCES DES DELEGUES DU PERSONNEL**

**103-1** : Les réunions du personnel (assemblées générales) organisées par les délégués du personnel se tiennent sous leur responsabilité collective. Elles sont autorisées par l'employeur ou son représentant.

**103-2** : Les rencontres avec l'employeur ou son représentant se font conformément à la réglementation du travail en vigueur.

**103-3** : Les moyens de communication que les délégués du personnel peuvent utiliser pour l'information sont ceux prévus à l'article 99 de la présente convention.

## **ARTICLE 104: LE LICENCIEMENT DU DELEGUE DU PERSONNEL**

Est considéré comme nul et de nul effet, tout licenciement d'un représentant du personnel (Délégué du Personnel titulaire ou suppléant, Délégué syndical) intervenu en violation des dispositions du Code du Travail.

## **TITRE VII - DE LA PROTECTION SOCIALE : LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1 - LA PROTECTION SOCIALE- LA SECURITE ET LA SANTE DES TRAVAILLEURS**

#### **ARTICLE 105 : LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL**

**105-1** : Chaque banque ou établissement financier à caractère bancaire doit prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, le matériel de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

*Handwritten mark*

*Handwritten initials 'Bc'*

*Handwritten signature*

**105-2** : Il doit notamment, pour assurer la prévention, prendre des mesures en vue de:

- organiser le travail;
- former et informer les travailleurs;
- organiser la sécurité du travail;
- organiser la santé au travail.

**105-3** : Il est tenu annuellement d'élaborer un programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail et de mettre en place un comité de sécurité et santé au travail.

**105-4** : En retour, les travailleurs ont l'obligation de se soumettre aux mesures d'hygiène et de sécurité arrêtées par l'employeur en vue d'assurer leur protection et celle des autres travailleurs contre les risques professionnels.

**105-5** : Ils sont notamment tenus d'utiliser les moyens de protection tant individuels que collectifs mis à leur disposition par l'employeur et de signaler à temps toutes déficiences constatées dans les dispositifs de sécurité mis en place par l'entreprise.

## **ARTICLE 106 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

**106-1** : En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le contrat du travailleur est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou de la guérison.

**106-2** : Au cas où après la consolidation de la blessure ou de la guérison, le travailleur victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ne serait pas à même de reprendre le service et de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur recherchera avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de réaffecter ou reclasser l'intéressé dans un autre poste ou emploi.

**106-3** : Le travailleur victime d'accident de travail, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents de travail et pour cette même période.

## **ARTICLE 107 : LA SECURITE SOCIALE**

**107-1** : Les travailleurs des entreprises signataires ou adhérentes à la présente convention sont affiliés au régime de sécurité sociale en vigueur au Burkina Faso et bénéficient des prestations servies par ce régime.

**107-2** : Les retenues légales sont opérées sur leurs salaires et reversées avec la part patronale aux organismes de sécurité sociale habilités à les recevoir conformément à la législation du travail.

**107-3** : Tout accident ou maladie imputable au travail, doit être déclaré conformément aux textes en vigueur.

## **CHAPITRE 2 - LES AUTRES ACTIONS SOCIALES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS**

### **ARTICLE 108 : LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS**

**108-1** : La protection sociale désigne toute mesure envisagée par l'employeur en vue de favoriser l'épanouissement et le bien-être du travailleur et de sa famille, dans et en dehors de l'entreprise.

**108-2** : Au-delà de la sécurité sociale classique prévue par la loi et à laquelle il souscrit, tout employeur signataire et adhérent à la présente convention peut prendre des mesures visant à assurer la protection sociale des travailleurs de son institution.

**108-3** : Toute entreprise signataire ou adhérente à la présente, peut souscrire à une assurance retraite complémentaire au profit de son personnel.

### **ARTICLE 109 : LA COUVERTURE SANITAIRE POUR MALADIES NON PROFESSIONNELLES**

**109-1** : Les banques et établissements financiers à caractère bancaire, signataires ou adhérents à la présente convention doivent assurer la couverture sanitaire de leurs travailleurs.

**109-2** : Les modalités d'application du présent article sont laissées à l'appréciation de chaque institution.

## **ARTICLE 110 : LES MUTUELLES DES TRAVAILLEURS**

**110-1** : En vue de renforcer l'esprit de solidarité entre les travailleurs des entreprises membres ou adhérentes à la présente convention, un système mutualiste pourra progressivement être mis en place par les travailleurs avec l'accord de l'employeur dans chaque institution. Il complète les prestations de sécurité sociale.

**110-2** : L'adhésion à la mutuelle est libre. Les travailleurs ne désirant pas y adhérer ne pourront pas prétendre aux prestations offertes par la mutuelle.

## **ARTICLE 111: LES ŒUVRES SOCIALES DE L'ENTREPRISE**

Des œuvres sociales telles que des cantines, des crèches, des cafétérias, des espaces de loisirs, peuvent être créées par les banques et établissements financiers à caractère bancaire dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

## **TITRE VIII - DES DIFFERENDS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 1 - LA DISCIPLINE ET LES SANCTIONS**

#### **ARTICLE 112 : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE**

L'employeur est le dépositaire du pouvoir disciplinaire. Il exerce ce pouvoir sur l'ensemble des agents placés sous son autorité, dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

#### **ARTICLE 113 : LA DISCIPLINE**

Les accords d'établissements, les statuts du personnel et les règlements intérieurs disposent en ce qui concerne les manquements à la discipline et les sanctions applicables. Ils peuvent prévoir des conseils de discipline.

## **ARTICLE 114 : LA FAUTE LOURDE**

**114-1** : La faute lourde constitue une faute d'une gravité exceptionnelle ou celle qui révèle l'intention du travailleur de nuire à l'employeur rendant ainsi impossible la poursuite ou le maintien de la relation de travail.

**114-2** : La faute lourde est laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

## **CHAPITRE 2 - LES DIFFERENDS D'INTERPRETATION ET DE CLASSEMENT**

### **ARTICLE 115 : LE DIFFEREND D'INTERPRETATION**

**115-1** : En cas de différend né de l'interprétation de la présente convention, il sera institué une commission paritaire d'interprétation, chargée de résoudre les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes. Cette commission n'a pas à connaître de litiges ou différends qui ne découlent pas de l'interprétation et /ou de l'application de la présente.

**115-2** : La commission est composée du représentant du Ministre en charge du travail, de deux (02) représentants désignés par la ou les organisations syndicales de salariés et deux (02) représentants des employeurs désignés par l'APBEF-B. Pendant toute la durée de la négociation, les parties signataires s'engagent à ne susciter aucune forme d'action qui serait liée au différend faisant l'objet de la procédure ci-dessus prescrite.

**115-3** : La partie qui désire soumettre un différend d'interprétation à la commission paritaire d'interprétation doit le porter par écrit à la connaissance du Ministre en charge du travail.

**115-4** : La commission paritaire d'interprétation réunie à l'initiative du Ministre en charge du Travail dispose d'un délai d'un (01) mois à partir de sa saisine pour émettre un avis.

**115-5 :** L'avis de la commission paritaire d'interprétation, pris à l'unanimité doit être signé par les membres de la commission. Cet avis qui acquiert la même valeur que les dispositions de la présente convention, fera l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de travail de Ouagadougou, à la diligence de l'autorité ayant réuni la commission.

**115-6 :** En l'absence d'avis dans le délai imparti ou en cas de désaccord sur l'objet du différend le représentant du Ministre en charge du travail doit établir et transmettre un rapport sur l'état du différend au Ministre en charge du travail en vue de la saisine du conseil d'arbitrage dont la décision s'impose aux parties en tout état de cause.

#### **ARTICLE 116 : LE DIFFEREND RELATIF AU CLASSEMENT**

**116-1 :** Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi, dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

**116-2 :** Cette commission, présidée par l'inspecteur du travail du ressort, est composée de deux (02) représentants des employeurs et de deux (02) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif un (01) ou deux (02) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

**116-3 :** Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente convention.

**116-4 :** Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel ou par son organisation syndicale à l'inspecteur du travail du ressort, qui initie la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties et si le travailleur en fait la demande, un (01) représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

**116-5 :** La commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

α

Bz

f

## **ARTICLE 117 : LE ROLE DE LA COMMISSION DE CLASSEMENT**

**117-1 :** Le rôle de la commission de classement est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'institution.

**117-2 :** Si la commission dispose d'éléments et d'informations suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

**117-3 :** Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur un essai professionnel. Elle choisit alors, l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

**117-4 :** Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision. Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le président ne participe pas au vote.

**117-5 :** La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

**117-6 :** Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

**117-7 :** Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du président.

## **ARTICLE 118 : LA COMMISSION PARITAIRE**

**118-1 :** Il est créé dans chaque institution, une instance consultative, appelée Commission Paritaire, composée à égalité de membres désignés par la direction générale de chaque banque ou établissement financier à caractère bancaire et par les délégués du personnel.

**118-2 :** Elle a pour mission, d'examiner et de donner un avis sur les réclamations présentées par les agents dont la situation n'a pas été améliorée dans un délai maximum de quatre (04) années.

**118-3 :** Le collège des délégués du personnel peut se saisir du dossier d'un collaborateur dont la situation n'aurait pas été améliorée dans les délais requis.

## TITRE IX - DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

### CHAPITRE 1- LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

#### ARTICLE 119 : LE COMITE PARITAIRE AD HOC

**119-1** : Il est mis en place au niveau de l'APBEF/B, un comité ad hoc dans un délai de six mois à compter de la date de signature de la présente convention en vue de faire des propositions de repositionnement du personnel dans la nouvelle classification catégorielle.

**119-2** : Le comité paritaire ad hoc est composé de dix (10) membres répartis comme suit :

- Cinq (05) membres représentant les banques et établissements financiers à caractère bancaire dont un membre assure la présidence ;
- Cinq (05) représentants des travailleurs des banques et établissements financiers à caractère bancaire.

**119-3** : Le comité paritaire ad hoc organise son fonctionnement. Il peut faire appel à de l'expertise extérieure de manière consensuelle.

#### ARTICLE 120 : LE COMITE PARITAIRE INTERNE

**120-1** : Il est mis en place un comité paritaire interne à chaque banque ou établissement financier à caractère bancaire présidé par le Directeur Général.

**120-2** : Le comité paritaire interne comprend six (6) membres : trois (3) représentants de la direction et trois (3) représentants du personnel

**120-3** : Le comité paritaire interne dispose d'un délai de six (06) mois pour effectuer les repositionnements.

**120-4** : le comité paritaire interne a également un rôle de suivi de l'application de la présente convention collective.

**120-5** : Les repositionnements décidés par le comité paritaire interne et leurs incidences financières prennent effet pour compter de la date de prise d'effet de la présente convention.

**120-6** : Conformément à l'article 08 de la présente convention collective, relatif aux avantages acquis, aucun travailleur ne pourra percevoir dans la nouvelle classification, un salaire net inférieur à celui qu'il percevait.

#### **Article 121 : REGULARISATION**

Tous les travailleurs en poste avant l'adoption de la présente convention doivent voir leur situation régularisée à compter de la prise d'effet de la présente convention.

#### **ARTICLE 122 : ACCORDS D'ETABLISSEMENT OU STATUTS DU PERSONNEL**

**122-1** : Au niveau de chaque institution, les parties signataires ou adhérentes peuvent compléter la présente convention collective sectorielle par des accords d'établissements ou des statuts du personnel et leurs annexes en des dispositions plus favorables.

**122-2** : Les dispositions contenues dans les conventions, statut du personnel ou accords d'établissement et les contrats individuels de travail en cours et qui sont plus favorables aux travailleurs sont maintenues.

### **CHAPITRE 2- LES DISPOSITIONS FINALES**

#### **ARTICLE 123 : LA MISE EN APPLICATION EFFECTIVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**123-1** : Nonobstant les dispositions prévues aux articles 10, 121 et 124 de la présente convention collective, les parties signataires de la présente, conviennent d'un délai de 12 mois d'explication, de communication, d'information et de diffusion de la présente convention allant de son adoption, à l'issue duquel, la présente convention entrera pleinement en vigueur et produira tous ses effets à l'égard de

tous les acteurs de l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers à caractère bancaire du Burkina.

**123-2** : La présente convention collective sectorielle des banques et établissements financiers à caractère bancaire du Burkina a été conclue pour une durée indéterminée.

**123-3** : Les parties prenantes, prendront toutes les dispositions utiles pour sa mise en application effective.

**123-4** : En cas de difficultés, le ministre chargé du travail saisi par la partie la plus diligente, suppléera de droit.

#### **ARTICLE 124: LA PRISE D'EFFET**

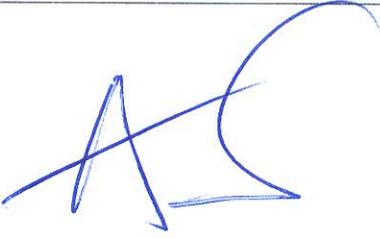
La présente convention collective prend effet à partir du jour qui suit celui de son dépôt au greffe du tribunal de travail de Ouagadougou, par le Ministre en charge du travail.

#### **ARTICLE 125 : LES DISPOSITIONS FINALES**

La présente convention collective sectorielle des banques et établissements financiers à caractère bancaire qui constitue la loi des parties signataires et adhérentes, a été déposée au greffe du Tribunal du Travail de Ouagadougou.

ONT SIGNE

LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES BANQUES ET ETABLISSEMENTS FINANCIERS DU BURKINA (APBEF-B)



LES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DES BANQUES ET ETABLISSEMENTS FINANCIERS A CARACTERE BANCAIRE DU BURKINA

<p>POUR LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DU BURKINA (CGT-B)</p> 	<p>POUR LA CONFEDERATION SYNDICALE BURKINABE (CSB)</p> 
--	--

LE REPRESENTANT DU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE (MFPTPS)



POUR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE OUAGADOUGOU



Ministère de la Justice  
Tribunal du Travail de Ouagadougou  
Greffier en chef  
DOULYOM / TRAORE  
Adélaïde  
Greffier

ANNEXES PORTANT:

- I- GRILLE DE CLASSIFICATIONS CATEGORIELLES DU PERSONNEL
  
- II- GRILLES SALARIALES
  
- III- GRILLE INDEMNITAIRE

B2



2

## ANNEXE I

### GRILLE DES CLASSIFICATIONS CATEGORIELLES

#### A- CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU GROUPE I: PERSONNEL OUVRIERS/EMPLOYES

CATEGORIE	EMPLOIS	QUALIFICATIONS
Définition des emplois du groupe I :		
1 <sup>ère</sup> catégorie	<b>Manœuvre Ordinaire (M.O)</b>	Agents affectés à des travaux ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation, notamment manutention et travaux courants de nettoyage ou de propreté à l'exception de nettoyages spéciaux.
2 <sup>ème</sup> catégorie	<b>Planton Gardien Jardinier Tout autre emploi assimilable.</b>	Agents désignés parmi les titulaires de la 1 <sup>ère</sup> catégorie accomplissant parfaitement leurs tâches. Agents spécialisés exécutant des tâches simples.
3 <sup>ème</sup> catégorie	<b>Chauffeur Standardiste Agent de liaison Agent d'accueil Cuisinier Tout autre emploi Assimilable</b>	Agents désignés parmi les titulaires de la 2 <sup>ème</sup> catégorie accomplissant convenablement leurs tâches sans supervision  Agents accomplissant des travaux d'exécution très simples ne nécessitant que des connaissances professionnelles élémentaires appréciables au moyen d'actes permettant de certifier sa compétence.
4 <sup>ème</sup> catégorie	<b>Reprographe Télexiste Agent du service courrier Chauffeur-mécanicien Tout autre emploi assimilable.</b>	Agents désignés parmi les titulaires de la 3 <sup>ème</sup> catégorie, accomplissant parfaitement leurs tâches.  Employés effectuant des travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle très simple.
	<b>-Agents titulaires du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC)</b>	Agents désignés parmi les titulaires de la 4 <sup>ème</sup> catégorie, accomplissant parfaitement leurs tâches.

α

Fe

f

5 <sup>ème</sup> catégorie	<p>ou équivalent</p> <p><b>-Agents titulaires d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) d'état</b></p> <p>Employé de bureau,</p>	<p>Agents exécutant dans les conditions suffisantes de rapidité et de précision des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique du métier</p> <p>Employés capables d'effectuer des opérations courantes de virements, décomptes, remises à l'escompte, traitement des impayés, etc.</p>
6 <sup>ème</sup> catégorie	<p><b>secrétaire</b></p> <p><b>Aide- comptable,</b></p> <p><b>Trieur</b></p> <p><b>Agent protocole</b></p> <p><b>Tout autre emploi assimilable.</b></p>	<p>Agents désignés parmi les titulaires de la 5<sup>ème</sup> catégorie, accomplissant parfaitement leurs tâches.</p> <p>Agents accomplissant des travaux assez complexes ou utilisés dans divers types de travaux simples nécessitant une expérience pratique et une bonne qualification professionnelle,</p> <p>Agents titulaires du BEPC ou du CAP + Formation</p>
7 <sup>ème</sup> catégorie	<p><b>Secrétaire</b></p> <p><b>Opérateur informatique confirmé</b></p> <p><b>ayant une pratique éprouvée.</b></p> <p><b>Tout autre emploi assimilable.</b></p>	<p>Agents désignés parmi les titulaires de la 6<sup>ème</sup> catégorie, accomplissant parfaitement leurs tâches.</p> <p>Agents accomplissant des travaux nécessitant certaines initiatives ou des connaissances bancaires en techniques appropriées</p> <p>Agents titulaires du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ou équivalent.</p>

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

## B-CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU GROUPE II :

### Agents de Maîtrise Techniciens et Assimilés (AMT)

#### DEFINITION DE : PERSONNEL DU GROUPE II - Agents de Maîtrise Techniciens et Assimilés (AMT)

Les cadres moyens sont des agents investis d'une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel, ou qui n'exerçant pas de fonction de commandement ou de surveillance ont une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité équivalente.

Dans chaque établissement, les cadres moyens sont classés en fonction de l'importance réelle du poste qu'ils occupent quelles que soient les dénominations propres à chaque établissement et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires du diplôme requis dans l'une ou l'autre des classes et échelons ci-après.

Les classes et échelons constituent des repères qui situent la position des agents dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées, en raison des connaissances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent.

CLASSE	EMPLOIS	NIVEAU DE RECRUTEMENT & QUALIFICATION
CLASSE I	Aide archiviste Magasinier Tout autre emploi assimilable.	Agents désignés parmi les titulaires de la 7 <sup>ème</sup> catégorie accomplissant parfaitement leurs tâches d'encadrement de petites équipes. Ces agents participent ou non au travail de l'équipe qu'ils encadrent, ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail.  Baccalauréat ou tout diplôme équivalent

		BEPC + au moins 5 années d'expérience professionnelle
<b>CLASSE II</b>	<b>Caissier</b> <b>Archiviste</b> <b>Chargé des opérations</b> <b>Agent compense</b> <b>Agent recettes</b> <b>Agent virement</b> <b>Chargé de fonction administrative</b> <b>Assistant moyens généraux</b> <b>Agent chargé du recouvrement</b> <b>Secrétaire de direction</b> <b>Tout autre emploi assimilable.</b>	<p>Agents désignés parmi les titulaires de la classe I faisant preuve d'une compétence bancaire, technique, administrative ou commerciale telle qu'ils soient investis en permanence d'une part d'initiative dans la conduite de leur travail.</p> <p>Agents d'encadrement chargés, sous l'autorité de leur chef de la distribution des tâches, de la surveillance de leur exécution et capables d'assurer la formation des employés placés sous leur responsabilité et de suppléer éventuellement un agent d'un échelon supérieur.</p> <p>BAC+2 années d'études (Agents titulaires du Brevet de Technicien Supérieur (BTS), du Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) ou diplôme équivalent).</p>
<b>CLASSE III</b>	<b>Auditeur débutant</b> <b>Comptable</b> <b>Gestionnaire des particuliers</b> <b>Analyste de crédit</b> <b>Assistant administratif</b>	<p>Agents désignés parmi les titulaires de la classe II accomplissant parfaitement leurs tâches.</p> <p>Agents exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs employés spécialisés ou non, et assurant le rendement de leur</p>

X

B2

f

	<p>Assistant de direction GRH Ingénieur de travaux Juriste débutant Agent monétique Administrateur de crédit Technicien supérieur informatique Tout autre emploi assimilable.</p>	<p>équipe en général sous les ordres d'un agent d'un échelon supérieur ou agents ayant dans l'entreprise une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales et n'ayant pas, du fait du caractère de leur fonction, de personnel placé sous leurs ordres.</p> <p>Agents titulaires de la licence ou équivalent.</p> <p>BAC+ 3 années d'études (licence ou diplôme équivalent)</p>
<p><b>CLASSE IV</b></p>	<p>Gestionnaire PME/PMI Juriste Responsable d'agence Chargé d'affaires chargé de compte Contrôleur interne Auditeur Contrôleur de gestion Chargé du précontentieux Contrôleur Trésorier Marketeur Gestionnaire de crédit Animateur commercial Responsable de section Tout autre emploi assimilable.</p>	<p>Agents occupant une fonction de conduite du personnel ou une fonction d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative qui leur permet d'interpréter au mieux les instructions de leurs chefs directs.</p> <p>Agents notamment titulaires de la maîtrise ou diplôme équivalent.</p> <p><b>BAC+ 4 années d'études (Maîtrise, Master 1)</b></p> <p><b>BAC + 5 ans débutant</b></p>

α

12

✓

**NB:** BAC + 3 ans = signifie BAC + diplôme acquis après 3 années d'études

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU GROUPE III : CADRES SUPERIEURS

#### DEFINITION DES CLASSIFICATIONS DU GROUPE III : CADRES SUPERIEURS

Ce groupe comprend des agents administratifs, commerciaux ou techniques possédant une haute expérience technique professionnelle et assurant à l'intérieur de l'entreprise une fonction d'autorité, d'étude, de conseil ou de contrôle et responsabilité qu'elle entraîne.

L'attribution du niveau hiérarchique ne pourra être envisagée que dans la mesure où les connaissances professionnelles, l'aptitude au commandement et la capacité d'initiative permettent de confier l'exercice réel de fonctions correspondant à ce niveau hiérarchique.

CLASSE	EMPLOIS	NIVEAU DE RECRUTEMENT & QUALIFICATIONS
CLASSE V	<b>Auditeur senior</b> <b>Contrôleur senior</b> <b>Analyste de crédit senior</b> <b>Responsable de grande agence</b> <b>Responsable de service</b> <b>Informaticien</b> <b>Trésorier senior</b> <b>Tout adjoint de la classe</b> <b>Tout autre emploi assimilable.</b>	Agents ayant une large part d'initiative assurant à l'intérieur de l'entreprise une fonction d'autorité, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un agent d'une classe supérieure ou assurant la gestion d'un établissement distinct du siège de l'entreprise dans lequel sont employées plusieurs personnes.
CLASSE VI		Cadres administratifs,

7

Bc

f

	<b>Responsable de division</b> <b>Responsable de zone</b> <b>Responsable de département</b> <b>Tout adjoint de la classe</b> <b>Tout autre emploi assimilable.</b>	techniques ou commerciaux, pouvant être appelés à diriger ou à coordonner les travaux des agents des classes précédentes placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.
<b>CLASSE VII</b>	<b>Directeur de département</b> <b>Tout autre emploi assimilable.</b>	Cadres assumant la charge d'un secteur important de la Banque ou assurant à l'intérieur des services centraux une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation directe de l'employeur.
<b>CLASSE VIII</b>	<b>Directeur</b>	Cadres occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les classes précédentes, soit que leurs fonctions hiérarchiques leur donnent le commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe VII définie ci-

α

Bc

f

		dessus, soit que leur situation exige une valeur technique élevée, ou justifiée par la nécessité de coordination de plusieurs grands services ou départements.
--	--	--

**HORS CLASSE :**

Agents nommés aux postes de Directeur Général, de Directeur Général Adjoint, ou toute autre fonction similaire pour laquelle la nomination est faite par le Conseil d'Administration.

2

PC

J

**ANNEXE II**

**GRILLE SALARIALE DES O/E- AMT – ET CADRES SUPERIEURS**

<b>CATEGORIES</b> <b>SALAIRE DE BASE MINIMUM CATEGORIEL</b>	
<b>1<sup>ERE</sup> CATEGORIE</b>	49 500
<b>2<sup>EME</sup> CATEGORIE</b>	59 400
<b>3<sup>EME</sup> CATEGORIE</b>	71 280
<b>4<sup>EME</sup> CATEGORIE</b>	85 536
<b>5<sup>EME</sup> CATEGORIE</b>	102 636
<b>6<sup>EME</sup> CATEGORIE</b>	123 165
<b>7<sup>EME</sup> CATEGORIE</b>	147 798
<b>CLASSES</b> <b>SALAIRE DE BASE MINIMUM CATEGORIEL</b>	
<b>CLASSE I</b>	181 473,30
<b>CLASSE II</b>	217 767,45
<b>CLASSE III</b>	303 321,45
<b>CLASSE IV</b>	313 585,40
<b>CLASSE V</b>	407 582,65
<b>CLASSE VI</b>	489 195,70
<b>CLASSE VII</b>	586 932,10
<b>CLASSE VIII</b>	704 439,20

**ANNEXE III**

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

## GRILLE INDEMNITAIRE

NATURE DE L'INDEMNITE	GROUPE I	GROUPE II	GROUPE III
<i>PRIME OU INDEMNITE MINIMALE SERVIE PAR TOUTE BANQUE OU ETABLISSEMENT FINANCIER A CARACTERE BANCAIRE AU BURKINA FASO</i>			
Indemnité de Transport	30 000	40 000	60 000
Indemnité de Logement	35 000	50 000	75 000
Indemnité de Fonction/Sujétion / Responsabilité	<b>20 000</b>	<b>40 000</b>	<b>60 000</b>
Indemnité de Caisse	Caisse Secondaire = 25 000 Caisse Principale = 40 000		
<i>PRIME OU INDEMNITE SERVIE SPECIFIQUEMENT PAR CHAQUE BANQUE OU ETABLISSEMENT FINANCIER A CARACTERE BANCAIRE</i>			
Indemnité ou prime de mutation	Versée en une seule fois par chaque Institution au moment de l'affectation dans une autre localité ; et dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire brut		
Primes et indemnités diverses	Par chaque institution		

N

P2

J

## TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	4
TITRE I - DES DISPOSITIONS GENERALES.....	6
CHAPITRE 1 -LES GENERALITES .....	6
CHAPITRE 2 - L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION .....	7
TITRE II- DES CONTRATS DE TRAVAIL.....	10
CHAPITRE 1- LA FORMATION ET L'EXECUTION DU CONTRAT .....	10
CHAPITRE 2 -LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	15
CHAPITRE 3 - LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	16
TITRE III- DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	22
CHAPITRE 1- LA DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE.....	22
CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	24
CHAPITRE 3 : LES POSITIONS D'ACTIVITE.....	29
TITRE IV - DES CLASSIFICATIONS - DES SALAIRES – .....	37
DES PRIMES ET DES INDEMNITES .....	37
CHAPITRE 1 - LES CONDITIONS DE CLASSIFICATIONS.....	37
CHAPITRE 2 - LE SALAIRE- LES PRIMES ET LES INDEMNITES .....	39
TITRE V- L'EVALUATION DU RENDEMENT .....	43
CHAPITRE 1 –L'EVALUATION .....	43
CHAPITRE 2–LE RECLASSEMENT – L'AVANCEMENT – .....	45
LA MAJORATION – L'ENCOURAGEMENT .....	45
TITRE VI- DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL .....	47
ET DES DELEGUES DU PERSONNEL .....	47
CHAPITRE 1- LE RESPECT DE LA LIBERTE SYNDICALE .....	47
CHAPITRE 2- LES DELEGUES DU PERSONNEL.....	49
TITRE VII - DE LA PROTECTION SOCIALE : LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL.....	51
CHAPITRE 1 - LA PROTECTION SOCIALE- LA SECURITE ET LA SANTE... DES TRAVAILLEURS.....	51
CHAPITRE 2 - LES AUTRES ACTIONS SOCIALES.....	53
AU PROFIT DES TRAVAILLEURS .....	53
TITRE VIII - DES DIFFERENDS DE TRAVAIL.....	54
CHAPITRE 1 - LA DISCIPLINE ET LES SANCTIONS .....	54
CHAPITRE 2 - LES DIFFERENDS D'INTERPRETATION ET DE CLASSEMENT .....	55

α

Bc f

TITRE IX - DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES .....	58
CHAPITRE 1- LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES .....	58
CHAPITRE 2- LES DISPOSITIONS FINALES .....	59
ANNEXE I .....	63
ANNEXE II .....	71

Avril 2019

Be

f

## BANQUES ET ETABLISSEMENTS FINANCIERS DU BURKINA

### ✓ BANQUES

1. BANQUE ATLANTIQUE BURKINA FASO (BABF)
2. BANQUE AGRICOLE DU FASO (BADF)
3. BANQUE COMMERCIALE DU BURKINA (BCB)
4. BANQUE DE L'UNION (BDU)
5. INTERNATIONAL BUSINESS BANK (IB BANK)
6. UNITED BANK FOR AFRICA BURKINA (UBA)
7. BANQUE INTERNATIONALE POUR LE COMMERCE, L'INDUSTRIE ET L'AGRICULTURE DU BURKINA (BICIA-B)
8. BANK OF AFRICA (BOA)
9. ORABANK
10. BANQUE SAHÉLO SAHARIENNE POUR L'INVESTISSEMENT ET LE COMMERCE (BSIC)
11. GROUPE ATTIDJARIWABA BANK (CBAO)
12. CORIS BANK INTERNATIONAL (CBI)
13. ECOBANK
14. SOCIÉTÉ GÉNÉRALE BURKINA FASO (SGBF)
15. WENDKUNI BANK INTERNATIONAL (WBI)

### ✓ ETABLISSEMENTS FINANCIERS

1. ALIOS FINANCE
2. FIDELIS FINANCE
3. SOCIÉTÉ FINANCIERE DE GARANTIE INTERBANCAIRE DU BURKINA (SOFIGIB)
4. SOCIÉTÉ BURKINABÉ DE CRÉDIT AUTOMOBILE (SOBCA)