



# Le code du travail burkinabé face au télé-travail: Comment adapter le code du travail burkinabé pour qu'il réponde aux exigences du travail à distance?

Belemou Alimata, Burkina Faso

## RESUMÉ

Les TICs et l'Internet particulièrement ont étouffé le fondement de la nécessaire présence physique du travailleur dans l'entreprise. Au Burkina Faso, ce contexte a créé de nouvelles opportunités dont le travail à distance, depuis l'accession du pays au cyberspace en 1996.

La convention de l'OIT sur le travail à domicile et les politiques individuelles sur le travail à distance dans de nombreux pays constituent la portée internationale de ce mode de travail.

Alors, comment adapter le code du travail burkinabé afin qu'elle intègre les exigences et les spécificités du télétravail ? La réponse à cette question se révèle être un énoncé concis dans l'espoir que d'autres recherches pourraient développer ce que ce document tente de présenter. Ce dernier est un plaidoyer pour une réforme de la réglementation burkinabé du travail en faveur du télétravail en tant que solution pour concilier vie professionnelle et familiale et de nouvelles possibilités d'emploi.

Le code du travail burkinabé permet à certains travailleurs et dans certaines situations une autre forme de travail pouvant s'apparenter au télétravail à l'opposé des formes classiques.

Toutefois, ce code demeure obsolète face à la mutation des TIC et les conditions rigoureuses imposées aux travailleurs étrangers sont des obstacles majeurs au développement du télétravail au Burkina.

Les recommandations formulées en conclusion devraient guider les autorités législatives et judiciaires, les travailleurs et les organisations d'employeurs sur la nécessaire réforme du Code du Travail du Burkina par un changement des mentalités afin de permettre le télétravail et être à jour avec l'évolution des TIC.

**Mots clés:**

## Introduction

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) deviennent des outils de plus en plus incontournables dans la société aujourd'hui. Le Burkina Faso a commencé à être connecté au monde via internet en 1996. Depuis l'accès du pays au cyberspace, le contexte a créé de nouvelles opportunités dont le télétravail.

Grâce aux TICs et l'Internet en particulier, la portabilité des outils numériques fait éclater le cadre du site de l'entreprise, de l'administration et des institutions. Dans ce sens, la position géographique fixe de ces structures n'est plus une condi-

tion nécessaire de recrutement de travailleurs ou du travail collaboratif, ce dernier pouvant se réaliser hors des locaux de l'entreprise. De même, le fondement de la présence physique du travailleur n'est plus une exigence pour l'employeur qui peut exercer son contrôle et son suivi sur celui-ci à travers des interfaces virtuelles.

Les modes d'organisation du travail prévues par la réglementation burkinabé ne sont pas adaptées au travail à distance ou du moins les modalités de sa mise en œuvre imprécises. Cependant, une approche interprétative de ses dispositions prête à croire à une réglementation voilée du travail à distance. Aussi, se pose-t-on la question

de savoir comment adapter cette réglementation pour qu'elle intègre les exigences et les spécificités du travail à distance. Notre réponse à la question posée s'avère être un exposé concis dans l'espoir qu'une recherche ultérieure complémentaire et mieux approfondie ferait évoluer les postulats que nous tentons d'étayer dans ce document. Aussi, cette étude se veut exploratrice et un plaidoyer en faveur d'une réforme de la réglementation du travail du Burkina en faveur du télétravail au profit du travailleur salarié et une présentation de nouvelles opportunités d'emplois.

Dans ce papier, nous présenterons d'abord le contexte (i) exposant la réglementation du travail au Burkina et expliquerons la terminologie du télétravail. Ensuite, nous allons décortiquer le code du travail du Burkina pour y relever d'éventuelles dispositions relatives au travail à distance (ii) en recourant à la méthode d'analyse documentaire. Nous concluons ce papier par des recommandations visant à adapter le code du travail burkinabé aux exigences du télétravail (iii).

## Contexte, justification et définition du concept

### La réglementation burkinabé du travail dans l'environnement numérique

Le code du travail burkinabé<sup>1</sup> règle les relations professionnelles entre travailleurs et employeurs autres que ceux de la fonction publique et des corps spécifiques. Sa récente version est la loi n°28-2008 du 10 mai 2008 dont l'objectif était de l'adapter au contexte de la globalisation et de la mondialisation, contexte fortement influencé par les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC). Ce code est complété par des textes d'applications (décrets et arrêtés)<sup>2</sup> et le code de la sécurité sociale (loi n°2006-015 du 11 mai 2006) qui règle les questions de protection des travailleurs salariés, assimilés et de leurs ayants-droit.

La réglementation Burkinabè sur le travail ne consacrent pas de dispositions spécifiques sur les effets des TIC ni dans l'environnement du travail ni sur les personnes qu'ils régissent. Pourtant, les ordinateurs et autres appareils

numériques se retrouvent aujourd'hui dans presque tous les bureaux. Aussi, ces évolutions interpellent-elles sur des réformes en matière d'organisation et de la compréhension même du concept travail ainsi que des modalités des relations professionnelles grâce à leur impact qui se fait croissant au jour le jour.

Les NTICs au Burkina sont régies par la loi n°61-2008 AN du 27 novembre 2008 portant réglementation générale des réseaux et communications électroniques et ses textes d'applications.<sup>3</sup> Cette version de la loi trouve sa raison d'être dans le développement fulgurant de nouvelles formes d'activités et d'emplois qui nourrissent le secteur des communications électroniques au Burkina. Cette loi est une reconnaissance du rôle fondamental des TIC dans le progrès socio-économique et par voie de conséquence leur mise à disposition au service du monde du travail et de l'emploi.

### Définition de concept: Le Télétravail

Au regard de diverses définitions du télétravail, on peut retenir que le télétravail est un mode d'organisation du travail qui permet à un travailleur de recourir aux solutions et potentialités diverses des TIC pour exécuter des tâches ou activités à lui confiées par l'employeur. Le télétravail s'exécute à distance du lieu habituel de travail et il se fait sous plusieurs formes. En effet, il peut s'effectuer:

- **Via un réseau intranet** (réseau internet étendu de l'entreprise/administration) avec des services ou les outils tels que la messagerie, agenda, groupware etc. Cette forme de télétravail se fait au sein même de l'entreprise, dans des locaux géographiquement éloignés. Il est possible que les télétravailleurs demeurent dans leur locaux traditionnels mais sous la supervision du manager ou d'une équipe située dans une autre enceinte ou au siège de l'entreprise ou encore les travailleurs d'une même zone géographique peuvent se regrouper dans un local de l'entreprise situé à proximité de leur lieu de résidence.
- **Dans un local commun** où on trouve des télétravailleurs de différentes entreprises;

chacun fait le travail de son entreprise. Dans cette forme de travail à distance, le local qui peut être un télécentre par exemple permet à plusieurs personnes de communiquer, et de transmettre des informations au siège de leur entreprise respective.

- **A domicile** est la forme de télétravail la plus fréquente et qui présente un lien étroit avec la dynamique de la construction d'une société de l'information. Pour cette forme, le travailleur doté des équipements appropriés à domicile réalise les activités et tâches à lui sont confiées par l'employeur.
- Le télétravail à domicile peut être organisé autour de trois modalités distinctes:
  - ◆ **le télétravailleur peut opter de travailler exclusivement à domicile** tout en disposant de périodes de passages ponctuels dans l'entreprise pour des réunions ou pour rencontrer des clients ou prestataires externes;
  - ◆ **le télétravail en alternance entre domicile et bureau** est aussi une forme d'organisation de travail à domicile. Dans ce cas, le salarié travaille pendant une période déterminée à domicile et le reste du temps au sein de l'entreprise; et
  - ◆ **le travail exclusivement à domicile** est souvent est le choix d'une entreprise ne disposant pas ou ne pouvant pas investir dans l'immobilier recrute des personnes qui réalisent des tâches à eux confiées en dehors de l'entreprise voire en dehors du pays, à partir de leur domicile.
- **En mode nomade (le travail nomade)** qui est la forme permettant au travailleur qui bien que disposant d'un bureau fixe au sein des locaux de l'entreprise, opte de réaliser une partie de son travail hors de l'entreprise en tout autre lieu avec la possibilité de rejoindre à tout moment son bureau dans l'entreprise.
- Dans le cadre du **Outsourcing** qui consiste à externaliser et donc à léguer une ou plusieurs activités jugées périphériques à un fournisseur extérieur appelé preneur d'ordre pour pouvoir se concentrer sur son cœur de métier.

Toutes ces différentes formules de travail à distance offrent plusieurs avantages et potentialités au travailleur et à l'employeur et ce, sur plusieurs plans.

Pour le travailleur salarié, le télétravail permet entre autres:

- Une meilleure prise en charge de sa vie privée ou familiale: Particulièrement les femmes pourront mieux organiser leur rôle familial combien grande par rapport à celui de l'homme.<sup>4</sup>
- Une grande considération pour les handicapés qui y trouvent leur compte car ce qui compte le plus c'est le résultat de leur compétence au travail plutôt que leur présence physique.
- Une économie en termes de coût de déplacement pour l'option du travail à distance réalisé à domicile. Ainsi, le temps mis entre le domicile et le lieu de travail peut être utilisé pour produire un travail effectif et de meilleure qualité sans compter la réduction des risques d'accidents ou de perte de temps dans les embouteillages.
- Une meilleure concentration à produire le travail requis par rapport à l'ambiance des bureaux où les dérangements et autres sujets de discussions diverses perturbent et annihilent la concentration.
- Une facilité de mouvement dont jouit le télétravailleur peut être un élément fondamental dans son équilibre social, psychique et physique.
- Une limitation des harcèlements sexuels souvent favorisés par les contacts physiques.
- Une meilleure gestion ou atténuation des conflits sociaux tels que les grèves, de sit-in ou lock-out.

Les avantages du travail à distance pour l'employeur sont de plusieurs ordres dont:

- La diminution des préoccupations dues à l'absentéisme et aux retards au travail.
- La meilleure gestion des affectations et démenagement de l'entreprise qui n'affecte pas trop le travail.
- Une meilleure concentration et un management souple du temps de travail; les préoccupations liées au contrôle de la présence du travailleur de même que pour certaines entreprises, les frais de confection de badges ou autre système sont ainsi limités.
- Un gain en termes de charges locatives; etc.

Le télétravail contribue pour un environnement sain en limitant les quantités de carbones éjectées dans l'atmosphère par les voitures et autres engins à moteur nécessaires au déplacement du travailleur de son domicile au lieu du travail.

Il existe néanmoins des inquiétudes à la charge du télétravailleur et de l'employeur. Celles-ci vont souvent de la crainte de l'isolement et de la préservation de son emploi pour le premier, au souci de la perte de son autorité ou de ses moyens de contrôle et d'évaluation pour le second. Le défi ici consiste à surmonter ces préoccupations pourtant fondées en trouvant les solutions techniques comme par exemple la sécurisation des systèmes informatiques et des solutions juridiques telles que la souscription à l'assurance pour les accidents de travail de façon à encourager l'adoption sereine du travail à distance.

### La réglementation internationale du travail à distance

L'organisation internationale du travail (OIT) a adopté le 4 juin 1996, la Convention n°177 sur le travail à domicile<sup>5</sup>. Ce document définit à son article 1 le travailleur à domicile comme une personne engagée pour la réalisation régulière (et non occasionnelle) du travail à son domicile moyennant rémunération (celui-ci se distingue du travailleur indépendant qui lui est autonome et indépendant économiquement). Ses dispositions réglementent les conditions d'exécution particulières du travail à domicile par rapport au travail traditionnel et fixent des normes internationales concernant les modalités de travail flexible et décent. Le Burkina n'a pas ratifié cette convention encore moins les conventions n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et n° 183 sur la maternité ces dernières pouvant être un début d'ouverture à un mode alternatif du travail salarié. Ensuite, chaque pays ou communauté régionale a élaboré des textes, directives ou politiques et programmes:

- L'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail a fait l'objet d'adaptation dans certains pays membres de l'union européenne et en cours de l'être pour d'autres; on peut citer de manière non limitative:
  - ◆ L'Italie, où le texte de l'accord-cadre a été

traduit et adopté en 2004; Au Danemark, pays pionnier en la matière, il n'a pas été estimé utile de transposer l'accord-cadre dans la mesure où celui-ci a été largement inspiré par les pratiques en vigueur dans ce pays.

- ◆ La France avec l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail et la modification du code du travail qui est en cours d'adoption. Dans ce pays, une enquête réalisée par l'Association Nationale pour le Développement du Télétravail et de la Téléformation en 2010 notait que 8% de la population active seraient des télétravailleurs, soit environ 2 millions de personnes (Cf: [http://teletravailler.lixium.fr/andtorg/dossier\\_enquete\\_andt\\_2010.pdf](http://teletravailler.lixium.fr/andtorg/dossier_enquete_andt_2010.pdf)).
- ◆ Le Royaume-Uni avec l'engagement signé entre le Gouvernement et les syndicats en vue de respecter les principes de l'accord-cadre européen ; ceci s'est concrétisé par la publication d'un guide de conseil sur le télétravail en septembre 2003.
- Bien avant l'accord-cadre, la Belgique transposait déjà la convention n°177 de l'OIT en adoptant sa loi relative au travail à domicile le 6 décembre 1996 tout comme l'Irlande avec son code de bonne conduite sur le télétravail. L'Allemagne dispose depuis 2001, d'un document de référence pour les acteurs du monde du travail, une brochure intitulée *Le télétravail, guide pour la pratique d'un travail flexible*.
- Hors du cadre européen, on peut signaler entre autres, les pays ci-dessous:
  - ◆ Le Japon qui a adopté un plan 'e-Japan strategy 2'" qu'il a lancé en juillet 2003.
  - ◆ Le Canada avec l'instauration d'une 'Politique de Télétravail' qui est entrée en vigueur le 9 décembre 1999.
  - ◆ Les USA avec un programme ambitieux sur le télétravail piloté par le 'US Office of Personnel Management; 'les résultats médiocres des enquêtes<sup>6</sup> (-10 % du personnel des agences fédérales recourent au e-travail<sup>7</sup>) ont conduit l'administration fédérale à investir sur le sujet et à créer un réseau de télécentres à New-York pour commencer. Un projet de loi sur le télétravail présenté au vote du sénat n'a pas été adopté pour des

raisons de disponibilité exigée en cas de catastrophes naturelles ou d'attaques terroristes.<sup>7</sup>

- Concernant l'Afrique, il revient que pour des raisons d'États, le futur Acte uniforme de l'OHADA8 portant harmonisation du droit du travail ne prévoit pas de dispositions particulières à ce mode de travail à distance appelé à révolutionner le milieu de l'emploi.

Dans le cas particulier du Burkina, objet de la présente étude, on note que pour une organisation et une application formelles du travail à distance, les autres formes possibles de travail (par rapport aux formes traditionnelles : travail à temps partiel, à durée déterminée, à durée indéterminée, travail à l'essai...) prévues dans le code du travail méritent d'être relevées et décortiquées du fait qu'elles militent sérieusement pour le travail à distance.

## Le teleravail dans la reglementation du travail burkinabe

### Le télétravail à l'intérieur du pays

Le code du travail burkinabé ne dispose pas que la 'présence physique' du travailleur salarié soit une condition de validité d'un contrat de travail. L'article 35 énumère les principales obligations à la charge du travailleur<sup>9</sup> et parmi lesquelles ne figure pas l'obligation de **présence physique** du travailleur au sein de l'entreprise ce qui laisse percevoir la possibilité de réaliser le travail hors des locaux de l'entreprise, c'est-à-dire le travail à distance.

Le travail à distance contrairement aux modes d'organisation<sup>10</sup> du travail réglementés explicitement par le code du travail pourrait être mis en œuvre dans certaines situations établies par la loi et qui sont décrites ci-dessous. Nous allons pour chaque cas essayer d'indiquer comment chaque disposition actuelle peut être amendée de façon à prendre en compte le télétravail.

- **Le handicap:** Selon l'article 40 du code du travail, les personnes handicapées ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, bénéficient '**d'emplois adaptés ou, en cas de besoin, d'ateliers protégés**'. Cette

disposition est en elle-même parlante en faveur du travail à distance pour les handicapés. Les personnes vivant avec un handicap ou les personnes à mobilité réduite peuvent trouver leur adaptation dans l'emploi par le travail à distance. Une reformulation de l'actuelle disposition pourrait être proposée et exprimée en ces termes: *Les personnes handicapées ou à mobilité réduite pourront opter pour une des formules de télétravail à leur convenance. Les conditions de réalisation de ce mode de travail seront définies dans le contrat ou l'avenant relatif à ladite position conformément à la loi en vigueur.*

- **Les femmes:** L'alinéa 2 de l'article 14311 est favorable au travail à distance pour la femme enceinte en lui donnant le droit de bénéficier d'un '**changement dans la nature de son travail**' sous réserve de fournir un certificat médical prouvant que ce changement est nécessaire dans **l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant**. L'article 90 prévoit également la **mutation de la femme enceinte** dans le cadre des modifications contractuelles et avec son accord. Un texte complémentaire pourrait être formulé comme suit en faveur du télétravail: *Le droit au télétravail est accordé à toutes les femmes sans distinction, en raison de leur état de grossesse, de couche, de responsabilité familiale ou pour une quelconque raison de santé dûment justifiée conformément à la loi en vigueur..*
- **Cessation du travail pour motif économique:** Une réflexion sur l'article 9912 laisse croire qu'une des solutions à envisager par l'employeur et les délégués du personnel pourrait être la réalisation du travail à distance afin de maintenir les emplois et éviter un licenciement pour motif économique.
- Venant en appui de cette disposition, l'article 10413 pourrait favoriser le cas du travailleur déflatés qui pourrait bénéficier du 'plan social de reconversion ou de réinsertion' élaboré dans le cadre des licenciements pour motif économique et pouvant lui ouvrir l'accès à d'autre mode de travail comme le travail à distance. En guise d'amendement, les propositions ci-après sont faites en remplacement de ces deux dispositions:
  - ◆ Article 99: ....Ces solutions peuvent être: le travail à distance, la réduction des heures de travail, le travail par roulement,

le travail à temps partiel, le chômage technique.

- ◆ Article 104: En cas de licenciement pour motif économique, les parties peuvent soit opter pour la mise en œuvre de formules de travail à distance soit solliciter le concours des services publics dans le cadre de l'élaboration de plans sociaux d'accompagnement, de réinsertion ou de reconversion des travailleurs déflatés.
- **Sécurité et santé au travail:** Le code accorde assez d'ouverture au travail à distance dans ses dispositions qui régissent la santé physique et mentale du salarié de même que sa sécurité au travail. L'article 263 dispose que *Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre par l'employeur pour l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé.* Le télétravail à domicile par exemple semble approprié pour un salarié qui ne peut rester en station assise pendant longtemps et pour la femme en grossesse ou l'handicapé. L'accès aux bureaux n'est souvent pas aisé et un accident vite arrivé en raison de l'absence de dispositifs appropriés pour handicapés ou personnes malades non prévus dans l'architecture de la majorité des bâtiments au Burkina encore moins de l'existence de parking pour handicapés. Aussi, la disposition (article 243) pourrait connaître une meilleure fin en étant complété par '*Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens doivent être mis en œuvre par l'employeur pour l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé ou le mettre en position de télétravail selon la formule qui convient le mieux à son état.*'
- **Promotion de l'emploi:** Le code du travail réglemente les contrats de stages (articles 10 et suivants) et d'apprentissage (articles 13 et suivants) mais ne subordonne pas leur exécution à l'attachement physique des apprenants aux locaux de l'entreprise. Ainsi, cette dernière peut, lorsqu'elle craint des actes d'espionnage ou de fuite d'informations confidentielles au profit de son concurrent, admettre les stagiaires et apprentis en position de travail à distance. Ainsi placés hors de l'entreprise, l'accès aux bureaux et

aux armoires contenant des informations sensibles seraient limités voire inexistantes. Une évaluation de leur compétence en fin de formation pourrait leur ouvrir la porte à l'exercice d'activités professionnelles sur sites.

- **Les conventions collectives de travail:** Tout prête à croire que les conventions collectives plus que la loi à l'égard de laquelle pourtant elle est subordonnée sont le fer de lance des meilleures conditions pour les travailleurs. L'espoir pour le travailleur de réaliser le travail à distance relève beaucoup plus des conventions collectives car de par leur nature, elles peuvent contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur (article 107.3). Ces clauses obligatoires énumérées à l'article 116 peuvent être complétées par des clauses facultatives dont l'énumération ne serait pas limitative<sup>14</sup> ouvrant ainsi la voie à l'insertion du concept du travail à distance. En plus, l'article 117 – 2 prescrit que *Les dispositions facultatives reconnues utiles dans la convention collective peuvent être rendues obligatoires par voie réglementaire.*

L'adoption d'une convention collective ou d'un accord d'établissement relève d'un accord bilatéral (employeur et travailleur) ; aussi, revient-il à la partie convaincue de la nécessité du télétravail dans l'entreprise de sensibiliser l'autre partie notamment sur les avantages et les énormes potentialités qu'on peut en tirer. C'est le cas de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002<sup>15</sup> conclu par les représentants des employeurs et des syndicats à l'échelle européenne.

L'autre intérêt à conclure des conventions est que celles-ci peuvent pourvoir au développement du travail à distance au Burkina en ce qu'elles ont vocation à s'étendre à d'autres branches ou catégories de travailleurs sur le territoire non parties initialement à la convention (section 3, chapitre 10, titre III). Aussi, la convention collective de base au Burkina et qui est la 'convention interprofessionnelle du 9 juillet 1974' pourrait être révisée pour contenir la disposition sur l'exécution du télétravail en ce sens qu'il est extensible à pratiquement toutes les entreprises qu'elle énumère sans limitation.<sup>16</sup> Cette démarche si elle est entreprise par les décideurs locaux et les différents acteurs, fournirait ensuite des précisions

sur les points évoqués dans ce titre et permettre l'exécution formelle et aisée du télétravail.

La possibilité de recourir au télétravail en particulier pour les personnes et situations 'difficiles' telles que indiquées ci-haut existe mais elle n'est que extrapolation et demeure par conséquent assez confuse. En principe, les modalités classiques du code pour les formes de travail traditionnelles devraient être applicables au télétravail avec néanmoins des particularités à prévoir dans le sens des reformulations ou insertions faites à propos des personnes handicapés et des femmes par exemple.

### Le télétravail via Internet avec l'extérieur du Burkina Faso

Le point de départ de la réglementation du télétravail avec l'extérieur est l'article 1 du code du travail qui dispose que *La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso*. On relève que la loi fait du critère de la nationalité du lieu d'exercice du travail une condition de son application ; cela n'entame en rien la réalisation du télétravail par un burkinabé résident par exemple à Ouagadougou (la capitale du pays) et exécutant du travail pour une entreprise installée au Québec par exemple. La nationalité du lieu d'exercice étant de ce fait avérée, le télétravailleur serait placé sous le régime de la loi burkinabé et en cas de litige, la juridiction compétente serait celle choisie par les clauses du contrat de travail et à défaut, la loi du lieu d'exécution. D'ailleurs, l'article 33 précise que *Tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Burkina Faso est soumis aux dispositions de la présente loi, quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties. Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous une autre législation et dont l'exécution partielle au Burkina Faso excède une durée de trois mois*.

L'article 4 soutient aussi que 'toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite' comme pour dire que 'l'ascendance nationale ou l'origine sociale' du demandeur d'emploi ne constitue pas un obstacle à la réalisation du travail.

La loi burkinabé donne la possibilité à un burkinabé de postuler pour un travail auprès d'une entreprise ou d'une institution située dans un autre pays ; elle n'interdit pas à un burkinabé d'effectuer un travail pour le compte d'un demandeur d'ordre quelle que soit la situation géographique de ce dernier. Une nouvelle disposition du code prenant en compte ce fait pourrait être rédigée en ces termes: *Le télétravail peut être réalisé par tout travailleur recruté à cet effet sans qu'il ne soit tenu compte du statut juridique de l'employeur, de sa nationalité, de son pays de résidence ni du statut de l'employé*.

L'article 23 interdit seulement aux entreprises de placement<sup>17</sup> de procéder à un recrutement collectif de travailleurs pour l'extérieur sauf autorisation préalable du ministre chargé du travail après avis des ministres chargés de l'emploi, des affaires étrangères et de l'administration territoriale. Mais cet obstacle peut être contourné eu égard à la nature virtuelle du cyberspace dans lequel les relations entre les recruteurs et les travailleurs d'une part et entre ces derniers et le télé-employeur d'autre part sont plus virtuelles qu'autre chose. Ici se posent les questions en débat aujourd'hui dans le cadre de la gouvernance de l'internet. Ce contournement possible des lois et disposition du pays par des télétravailleurs potentiels d'un pays est-il inégal? Si oui, comment la loi peut-elle être appliquée dans ce cas-ci? Si le télétravail 'libre' à l'échelle globale n'est pas illégal, à quelle disposition juridique cela est-il soumis? Voici des questions qu'on peut se poser, questions dont les réponses claires sont espérées dans le cadre des réunions sur la gouvernance de l'internet.

### Le 'Outsourcing' et la sous-traitance virtuelle

L'outsourcing n'est pas du domaine du code du travail mais plutôt de la réglementation du commerce et des affaires; il nous a semblé important de le mentionner ici en raison de son rattachement direct avec l'Internet et de l'apparition au Burkina depuis un certain temps de l'infogérance<sup>18</sup> qui est une de ses modalités. C'est la formule opérée par de nombreuses entreprises, l'administration et diverses institutions y compris au Burkina pour la sous-traitance de certaines activités. Il n'existe pas de

statistiques disponibles mais les contrats d'in-fogérance en particulier sont régulièrement conclus par les grandes boîtes du pays avec des sous-traitants étrangers disposant généralement d'un droit de propriété ou du savoir-faire.

### Les obstacles au développement du télétravail au Burkina

L'interprétation de la réglementation du travail en faveur du télétravail dénote néanmoins, comme nous l'avons vu ci-haut, une certaine limite de la loi en termes d'appréhension des effets des TICs dans les réalités professionnelles modernes. Le code du travail démontre sa forte connotation au profit des seuls travailleurs nationaux, des types de travail s'exécutant par la force physique ou les techniques anciennes de travail (manuscrit, machines mécaniques...) de même que la présence physique ou le critère de résidence pour ce qui est du travail des étrangers. En plus, l'article 98, l'unique à mentionner le terme 'mutations technologiques' ne l'évoque que dans un sens négatif lorsqu'il parle 'des cas de licenciement pour motifs économiques résultant de diverses situations dont les mutations technologiques'.

D'autres réalités de cette insuffisance sont:

- L'absence de la désignation claire du terme télétravail ou travail à distance : les expressions diversement employées telles que 'travail adapté', 'poste de travail compatible avec l'état de santé', 'changement dans la nature du travail', 'mutation,' etc. demeurent vagues.
- L'absence de réglementation spécifique du travail à distance telle qu'indiquée ci-dessus.
- Concernant les obstacles conjoncturels on peut évoquer sans limitation :
  - ◆ Le coût élevé de la connexion à l'Internet et des matériels NTIC.
  - ◆ Le processus de certification encore en phase de conception pour la sécurisation des échanges au cours d'une transaction électroniques.<sup>19</sup>
  - ◆ Le désintérêt des pouvoirs publics qui pourtant accordent beaucoup d'attention à la formation à distance avec le télé-enseignement, la télé-médecine par

la participation régulière à des séminaires, des ateliers et conférences. Le principe de justice sociale mérite que les autorités 'favorisent le télétravail pour permettre à tous leurs citoyens de vivre dans leur localité ou pays et de travailler pour des structures existant partout dans le monde; ceci offre aux femmes et aux handicapés en particulier de nouvelles opportunités professionnelles'.

L'inertie de la loi combinée aux obstacles naturels font que le télétravail se réalise dans un cadre informel et en général par les cadres de quelques grandes entreprises seulement ce qui interroge sur sa pratique sur le plan plus large en ce moment de la globalisation.

### Conclusions et recommandations

Le télétravail est une réalité au Burkina mais il ne se réalise aujourd'hui que dans un cadre informel. Il n'existe pas encore de statistiques ni d'informations officielles sur la pratique du télétravail dans le pays. L'intérêt de cette étude était de placer le télétravail au rang de l'actualité Burkinabé afin de sensibiliser l'opinion et susciter une prise de conscience de l'ensemble des acteurs du monde du travail.

Face au mutisme de la réglementation du travail sur la question, une approche interprétative de la loi nous a permis de révéler des dispositions favorables à sa pratique à l'intérieur du pays quoiqu'elles ne soient pas clairement explicitées. Si hors du cadre régi par le code du travail, le télétravail s'avère une pratique courante dans la relation contractuelle avec des structures installées à l'extérieur du pays, sa mise en œuvre en faveur du travailleur étranger s'avère être contraignante voire impossible. La nécessité de reformulation ou d'insertion de dispositions au code du travail s'impose inéluctablement.

Au vue de tout ce qui précède, nous recommandons que le code du travail et les textes réglementaires connexes soient relus et révisés dans le but d'intégrer le travail à distance. Les grands changements de la loi devraient porter entre autres sur:



- L'application aux télétravailleurs des droits similaires aux formes traditionnelles de travail notamment en termes d'avantages: le salaire, la formation, la possibilité de carrière, l'éligibilité aux élections de représentants de travailleurs.
- Les conditions d'exécution, de modification, de suspension ou de cessation du contrat de télétravail.
- La prise en charge des accidents de travail, de la sécurité du local, de l'entretien des équipements de travail, des factures de consommations d'énergie et de communication.
- La reconnaissance de la convention n°177 de l'OIT sur le travail à domicile qui aurait fait l'objet de ratification auparavant en même temps que les conventions sœurs (n°156 sur les travailleurs ayant des charges familiales et 183 sur la protection de la maternité)

D'autres actions de grande importance sont recommandées en appui comme:

- L'élaboration et l'adoption d'un code ou d'une politique sur le télétravail en s'inspirant par exemple des bonnes pratiques dans le monde.
- Des actions de sensibilisation en faveur des autorités burkinabés par les organisations représentant les travailleurs (délégués du personnel et syndicats) mais aussi des celles des employeurs.
- Des actions de formation sur la nécessité impérieuse du télétravail (compréhension du contexte des Tics et leur effet sur le travail, changement de mentalité...).
- La mise en place d'une commission de contrôle et de suivi de l'application de la réglementation du travail à distance après son adoption.

## Bibliographie

### Sources réglementaires Burkinabé

1. Code du travail du Burkina.
2. Code de la sécurité sociale.
3. Politique nationale du Travail, de la Sécurité sociale et de la Sécurité et Santé au travail.
4. La loi n°61-2008 du 17 mai 2008 portant réglementation des réseaux et communications électroniques au Burkina Faso.

5. Arrêté conjoint n° 2004-299/MTEJ/MFB du 22 juillet 2004 fixant les les taux et les modalités d'acquittement des frais de visas des contrats des travailleurs étrangers.
6. Arrêté n° 98/TFP/DTMO/FPR du 15 février 1967 fixant les conditions d'embauche des entreprises et les modalités de déclaration de mouvement des travailleurs.
7. la Loi n° 24-65 du 16 décembre 1965 relative au droit d'établissement et de prestation de services des étrangers en Haute-Volta.
8. Arrêté no 1014/FP.T./ONPE du 15 novembre 1974 portant réglementation sur les modalités de recrutement des travailleurs voltaïques.

### Règlementation internationale

1. Convention n°177 sur le travail à domicile, 1996 <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>
2. Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
3. <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>
4. Accord-cadre européen du 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux européens ;
5. Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, à Genève du 4 juin 1996
6. Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail en France ;

### Documentation sur Internet

1. Travail.gouv.fr
2. Article du Journal du Net : <http://www.journal-dunet.com/management/emploi-cadres/interview/francois-pierre-lani-avocat-la-mise-en-oeuvre-du-teletravail-ne-peut-s-effectuer-que-sur-la-base-du-volontariat.shtml>
3. Usage des TIC et RSE : Nouvelles pratiques sociales dans les grandes entreprises, CIGREF & ORSE (2009) : [http://www.cigref.fr/cigref\\_publications/RapportsContainer/Parus2009/CIGREF-ORSE\\_-\\_Usages\\_des\\_TIC\\_et\\_RSE\\_Rapport.pdf](http://www.cigref.fr/cigref_publications/RapportsContainer/Parus2009/CIGREF-ORSE_-_Usages_des_TIC_et_RSE_Rapport.pdf)
4. Télétravail : Qu'est-ce qu'on attend pour télétravailler ? Nicole Turbé-Suetens (2009) : <http://www.bureau-mobile.fr/images/stories/presentations/Nicole-TURBE-SUETENS-Strasbourg-Actualité du télétravail en France.pdf>
5. Le Guide du Bureau Eco-responsable », ADEME (2009) : <http://www.bureau-ecoresponsable.com/le-guide-du-bureau>
6. ADEME et ses délégations régionales : [www.ademe.fr](http://www.ademe.fr)
7. Etude SMART 2020 réalisée à la demande du GeSI (Global e-sustainability Initiative) : <http://www.smart2020.org/>
8. le site de Syntec informatique : [www.syntec-informatique.fr/](http://www.syntec-informatique.fr/)
9. <http://www.wirkers.info/Cadres-et-Teletravail-vers-la-decrispation-en-2010.html>

10. <http://www.avis-droit-social.net/teletravail.php>
11. <http://www.foruminternet.org/>
12. <http://www.fasosante.net/actualite-sante/burkina/306-telemedecine-des-soins-de-qualite-et-a-distance.html>
13. <http://www.burkina-faso.ca/formation-a-distance-au-burkina-faso-grace-a-fire-and-ice-burkina-et-elluminate/>
14. <http://www.burkina-ntic.net/La-telemedecine-Un-espoir-pour-la.html>
15. <http://foad.refer.org/>

## Notes et références

1. <http://www.mtss.gov.bf/SiteMtss/legislation-reglementation/travail/code-travail.pdf>
2. [http://www.pierreabadie.com/cariboost\\_files/Code\\_20social\\_20BF\\_202010\\_20extrait.pdf](http://www.pierreabadie.com/cariboost_files/Code_20social_20BF_202010_20extrait.pdf)
3. [http://www.arce.bf/IMG/pdf/loi\\_no\\_061-2008-AN\\_du\\_27-11-2008-2.pdf](http://www.arce.bf/IMG/pdf/loi_no_061-2008-AN_du_27-11-2008-2.pdf)
4. Selon l'OIT, les responsabilités et charges familiales accablent les femmes qui souvent les assument seules; la résolution relative à l'égalité entre homme et femme au cœur du travail décent recommande 'qu'étant donné que la mondialisation touche différemment les femmes et les hommes, les besoins différents des femmes et des hommes doivent être analysés de façon plus différenciée lors de l'élaboration de politiques et des évaluations d'impact'.
5. Le texte de la convention sur <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>
6. <http://www.fedview.opm.gov/2010/Reports/LocCompPCT.asp?AGY=ALL&SECT=7>
7. <http://www.distance-expert.eu/usa-moins-de-10-des-employes-federaux-en-teletravail/>
8. Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires ; 16 pays africains sont membres et où les actes uniformes de l'ohada sont applicables – pour le projet de l'acte uniforme sur le travail, voir sur <http://www.droit-afrique.com/images/textes/Ohada/AU/Ohada%20-%20Projet%20AU%20travail.pdf>
9. Le travailleur doit notamment: 1) fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin; 2) obéir à ses supérieurs hiérarchiques; 3) respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre aux horaires et aux consignes de sécurité et de santé au travail.
10. Les formes de travail nommément prévues et explicitement réglementées (définitions, conditions de formation, d'exécution, suspension, fin..) sont le contrat de travail à l'essai, le contrat de travail à temps partiel, le contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail à durée indéterminée, le tacheronnat, le contrat d'apprentissage
11. Al. 2 article 143:Ce droit est également accordé, dans des cas individuels, à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant.
12. Article 99 : L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique de plus d'un salarié, doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois. Ces solutions peuvent être : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires..
13. Article 104: En cas de licenciement pour motif économique, les parties peuvent solliciter le concours des services publics dans le cadre de l'élaboration de plans sociaux d'accompagnement, de réinsertion ou de reconversion des travailleurs déflatés.
14. Article 117: Les conventions collectives de travail peuvent également contenir, sans que cette énumération ne soit limitative: 7) les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur; 8) les conditions particulières de travail des femmes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention collective de travail; 9) les conditions particulières de travail des adolescents dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention collective de travail; 10) les conditions particulières de travail: travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés.
15. <http://www.aftt.asso.fr/accord-cadre-europeen-sur-le-teletravail-du-16-juillet-2002-article0022.html>
16. <http://www.mtss.gov.bf/SiteMtss/legislation-reglementation/travail/conventions-colec/convention-interprofessionnelle.pdf>
17. Article 18: L'activité de placement est le fait, pour toute personne physique ou morale, de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur.
18. L'activité de placement peut être publique ou privée. Dans ce dernier cas, l'opérateur peut en tirer profit.
19. C'est l'externalisation de tout ou partie de la gestion et de l'exploitation du SI à un prestataire informatique tiers (SSII). Cette mission doit s'effectuer dans la durée et non de manière ponctuelle.
20. <http://www.arce.bf/spip.php?article171> et <http://www.arce.bf/spip.php?article167>