

**LA DYNAMIQUE DU COMPROMIS
ENTRE EXIGENCES ÉCONOMIQUES
ET DROITS DES TRAVAILLEURS EN AFRIQUE :
ILLUSTRATION À PARTIR DE L'ÉVOLUTION DU
DROIT BÉNINOIS DU TRAVAIL**

Apollinaire Goudou

*Enseignant-chercheur à la Faculté de droit
de l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin*

Introduction

Le droit du travail, tel qu'il a été conçu à l'origine, ne semble plus répondre aux exigences contemporaines de l'économie(1). La dialectique pour le moins conflictuelle qui caractérise les performances économiques et les droits des travailleurs, semble justifier l'évolution du droit du travail déjà observée dans de nombreux pays. Cette évolution est semblable dans les pays francophones d'Afrique car le droit du travail y est tributaire du passé colonial commun que ces pays ont connu.

En effet, le marché du travail, l'une des composantes essentielles du tissu économique, est de plus en plus encadré par la norme étatique(2). « Les pays industrialisés ont fait depuis longtemps le choix d'une régulation du marché du travail par le droit »(3) car il est vrai qu'à défaut d'un droit social protecteur des ressources humaines et d'entreprises viables, la pérennité du marché du travail est mise en péril(4). Aussi, le droit du travail est au service de la croissance éco-

(1) J.-M. Servais, « Normes de travail internationales et cultures nationales », *RDT*, 2007, « Mise en œuvre du droit du travail et cultures nationales », p. 124.

(2) Voy. F. Gaudu, « L'organisation juridique du marché du travail », *Dr. Soc.*, 1992, pp. 941-942. L'auteur décrit la notion du marché du travail. Il explique qu'à l'origine, le marché, une notion plus juridique qu'économique est avant tout un espace juridiquement à part, un « lieu » protégé. Les économistes ont construit le concept de marché, en l'imaginant comme le lieu théorique où se rencontrent offres et demandes. Le marché du travail peut alors s'analyser comme la rencontre de l'offre et la demande du travail. Il présente des spécificités qui tiennent entre autres, au fait que la concurrence entre les salariés est limitée par le droit du travail, étatique ou conventionnel.

(3) C. Bourreau-Dubois et B. Deffains, « Économie et droit du travail : des discours concurrents mais non rivaux », *Travail et Emploi*, 2009, n° 120, p. 9.

(4) Voy. à cet effet, F. Gaudu, « L'organisation juridique du marché du travail », *Dr. Soc.*, 1992, p. 942.

BRUYLANT

nomique et se retrouve dans un étau, entre droits des travailleurs d'un côté et performances économiques de l'autre. Une réelle préoccupation surgit alors quant à l'emprise de l'économie sur l'évolution du droit du travail dans les pays sous-développés, tels que les pays africains.

Les récents bouleversements du droit béninois du travail mettent cette préoccupation en perspective. En effet, les années 2017 et 2018 ont été porteuses d'une double réforme dans la mesure où le législateur béninois a voulu actualiser la législation du travail⁽⁵⁾ dans sa globalité, c'est-à-dire tant en ce qui concerne les rapports individuels que collectifs du travail. Ces interventions législatives constituent sans aucun doute un véritable changement de cap pour le droit du travail béninois. Elles portent, entre autres, sur la redéfinition du contrat à durée déterminée ; le plafonnement des dommages-intérêts en cas de licenciement abusif ; la mise en œuvre de la responsabilité du salarié en cas de rupture abusive du contrat de travail ; la distinction des licenciements irréguliers et abusifs ; la tentative de suppression du droit de grève.

La loi n° 2017-05 du 29 août 2017, fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin a introduit deux réformes majeures constitutives d'un véritable séisme en droit béninois du travail. Il s'agit de la redéfinition du contrat de travail à durée déterminée, désormais renouvelable sans durée maximale⁽⁶⁾ et du plafonnement des dommages-intérêts dus à l'occasion des licenciements abusifs⁽⁷⁾.

Quant à la loi n° 2018-3 sur le droit de grève au Bénin, elle semble sonner le glas de ce droit cher aux travailleurs. En effet, l'exercice du droit de grève a été encadré d'une manière assimilable à sa suppression⁽⁸⁾.

Les relations de travail reposent sur « l'existence de conflits d'intérêts entre l'employeur et les salariés »⁽⁹⁾. La recherche d'un équilibre entre le pouvoir économique de l'employeur et la vulnérabilité

(5) Voy. à cet effet, G. E. Nonnon, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équilibres d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, p. 12.

(6) Cf. art. 13 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(7) Cf. art. 18, a-4, de la loi n° 2017-05 préc.

(8) Le législateur a désormais fixé la durée de grève à au plus dix jours par année. Art. 13 de la loi n° 2018-34 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

(9) M.-A. Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, 2006, p. 314.

du travailleur(10) ; le choix du contrat ou de l'imperium de la loi régissant les relations de travail(11) ; l'idéal de justice sociale et la libéralisation de l'économie(12) sont autant d'objectifs contradictoires mettant à l'épreuve la régulation des rapports du travail que le législateur est appelé à gérer. Toutefois, ce dernier doit garder à l'esprit que le droit du travail demeure une matière marquée par la quête permanente de compromis(13).

Aussi, jusqu'où pourront aller les législations nationales dans la mise en cause des droits des travailleurs dans la quête de performance économique ?

La présente réflexion a pour ambition d'interpréter la posture du législateur africain, et plus spécifiquement celle du législateur béninois vis-à-vis des droits que les travailleurs semblent considérer comme fondamentaux et dont la jouissance était jusque-là perçue comme irréversible.

Sur le plan théorique, cette réflexion nous permettra d'étudier de plus près les innovations majeures portées par les réformes du droit béninois du travail et de les confronter aux balises posées par les règles communautaires(14) et les normes internationales du travail. L'analyse qui suivra procédera à un décryptage des dites réformes normatives conduites dans un contexte de défi économique aussi bien du point de vue de la procédure que de la substance.

L'analyse des réformes du droit béninois du travail permet de mettre en perspective les nouvelles tendances observées dans l'évolution du droit du travail dans les pays francophones d'Afrique. En effet, compte tenu de la forte propension au mimétisme dans les réformes au niveau des pays francophones d'Afrique(15), il y a fort à parier que d'autres législateurs nationaux vont s'inspirer de l'élan du législateur béninois. Et d'ailleurs, l'illustration de ce mimétisme

(10) La loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer.

(11) Voy. A. Supiot, « Un faux dilemme : La loi ou le contrat ? », *Dr. Soc.*, 2003, p. 59.

(12) M.-A. Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, *op. cit.*, p. 107 ; P. Egger et J. Majeres, « Justice sociales et libéralisations : Les dilemmes de l'OIT », *Tiers-Monde*, 1997, t. 38, n° 151, *Coopération internationale : le temps des incertitudes* (dir. A. Guichaoua), pp. 603 et s.

(13) Voy. G. Lyon Caen, *Le droit du travail : une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1995, pp. 7 et s.

(14) Dans l'espace communautaire OHADA, un projet d'Acte uniforme portant droit du travail a prévu de nouvelles orientations pour l'encadrement des relations de travail.

(15) Voy. à cet effet, D. Abarchi, « Problématique des réformes législatives en Afrique : le mimétisme juridique comme méthode de construction du Droit », *Recueil Penant*, 2003, n° 842, pp. 88 et s.

est donnée par l'actualité juridique qui nous apprend que le principe d'encadrement des dommages-intérêts en cas de licenciement abusif figure en bonne et visible place⁽¹⁶⁾ dans le nouveau Code du travail togolais⁽¹⁷⁾.

Les législateurs des pays africains, ne se sont pas montrés intéressés par l'impact économique des réformes du droit du travail et ceci pendant longtemps. Le compromis initial en faveur de la protection des salariés a été de ce fait maintenu. Les raisons sont d'ordre historique. Les écrits assez abondants sur l'histoire du droit du travail en Afrique⁽¹⁸⁾ s'accordent sur la genèse relativement récente d'un droit du travail de l'Afrique noire francophone. En effet, l'adoption en décembre 1952 du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer (CTOM), a marqué « le tournant décisif des relations professionnelles en Afrique »⁽¹⁹⁾. À contre-courant du modèle de travail forcé⁽²⁰⁾ qui prévalait à l'époque coloniale, ce code était considéré comme une véritable avancée dans la protection des droits accordés aux travailleurs. En effet, plusieurs dispositions de ce code ont amélioré la situation des travailleurs. Il s'agit entre autres, de la consécration du principe de non-discrimination ; de l'institution de la semaine de quarante heures de travail hebdomadaires ; des congés payés ou des congés de maternité. Lesdites avancées ne compromettent point la logique de protection des travailleurs adoptée par les nouveaux États devenus indépendants. Ceci explique sans doute le maintien dudit code aux lendemains

(16) Art. 18 de la loi 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(17) Voy. à cet effet la loi togolaise n° 2021-12 du 18 juin 2021 pourtant Code du travail en République du Togo. *JO*, n° 26^{ter} du 18 juin 2021 L'art. 84 dudit code précise que : « Tout licenciement abusif donne lieu à de dommages-intérêts [...]. Le montant des dommages-intérêts alloués ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire brut ni excéder vingt-quatre mois dix-huit (24) mois de salaire brut ».

(18) Voy. à cet effet, P.-G. Pougoue, « Les enjeux d'un droit du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 1987, n° 5, pp. 3 et s. ; A. Foko, « La rémunération du travail et la paix sociale », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, p. 279 ; J.-P. Laborde, « Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, pp. 438 et s.

(19) A. Foko, « La rémunération du travail et la paix sociale », *op. cit.*, p. 280.

(20) Aux termes de l'art. 1^{er} de la convention n° 29 de l'OIT, le travail forcé désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Cette forme de travail a prévalu pendant la période coloniale jusqu'à la Deuxième Guerre Mondiale dans les colonies.

de la proclamation de l'indépendance jusqu'à l'adoption de nouveaux codes du travail par ces mêmes États(21). L'histoire sociale commune de ces États s'est d'ailleurs renforcée avec l'adhésion des pays déclarés indépendants à l'OIT.

La crise économique des années 1980 ayant débouché sur des Programmes d'ajustement structurels (PAS)(22) constitue un deuxième tournant dans l'histoire du droit du travail en Afrique. Les effets dramatiques de la crise ont particulièrement éprouvé les travailleurs à travers la réduction de leur salaire, la suppression de bon nombre d'emplois et la liquidation de nombreuses entreprises. Les syndicats, particulièrement actifs au cours de cette période, ont connu une embellie caractérisée par une liberté syndicale davantage étendue et l'avènement des mouvements syndicaux plus nombreux et plus dynamiques. C'est dans ce contexte social et économique de mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel, et sous la pression des bailleurs de fonds que représentent les institutions de Bretton Woods(23), que des réformes de la législation du travail ont été conduites dans plusieurs pays africains. Dans ces pays, dont fait partie le Bénin, nous avons ainsi assisté à la gestation d'un Code du travail de deuxième génération(24). Contrairement à ce qu'on aurait pu imaginer, dans l'ensemble, le contenu desdits codes a manifestement conservé la logique de protection des salariés. Les principaux droits reconnus aux travailleurs sont ceux de la Déclaration de Philadelphie qui a reconnu certains droits aux travailleurs(25). Ces droits ne sont plus figés mais au contraire sont appelés à évoluer en fonction du contexte économique,

(21) La République centrafricaine, le Burkina Gabon ont adopté un nouveau code en 1962, la Côte d'Ivoire en 1965, le Cameroun en 1967...

(22) Voy. P. Hugon et N. Pagès, « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », *Cahier de l'emploi et de la formation*, n° 28, Publication BIT, 1998, pp. 2 et s. Un programme d'ajustement structurel est un programme de réformes économiques que le Fonds monétaire international (FMI) ou la Banque mondiale ont mis en place dans les pays pour la plupart africains lors de la crise économique des années 1980 pour permettre aux pays touchés par de grandes difficultés économiques. Il s'analyse comme une réponse à l'endettement des pays africains.

(23) Il s'agit bien entendu de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international.

(24) P.-G. Pougoue, « Le petit séisme du 14 août 1992 », *Revue juridique africaine*, numéro spécial portant sur les nouvelles orientations du droit du travail au Cameroun après la réforme du 14 août 1992, PUC, 1994, p. 10.

(25) Voy. la Déclaration de Philadelphie de 1944 qui a consacré un certain nombre de droits aux travailleurs dont :

« La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ;

Tous les êtres humains, quels que soient leur ethnie, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

sans remettre en cause pour autant « l'esprit de Philadelphie »(26). Au Bénin, cette logique de protection a prévalu jusqu'aux récentes réformes du droit du travail à l'occasion desquelles le législateur a décidé d'opérer ce qui est dénommé « le dépassement de l'exigence traditionnelle de la protection des salariés »(27). Le législateur béninois semble alors s'engager dans une logique solitaire car ignorant les canaux classiques de concertation. Au surplus, cette démarche du législateur béninois qui semble ne pas tenir compte de certaines balises supranationales se veut visiblement émancipatrice de la logique supranationale (section I) et est porteuse de controverses (section II).

SECTION I.

Une démarche législative marquée par la volonté d'émancipation au regard des balises normatives classiques

La ressemblance observée aussi bien dans la démarche que dans le contenu du droit des pays africains francophones depuis la période coloniale semble avoir mué en une donnée constante au moyen d'un double ressort : celui des normes de l'OIT et celui du droit communautaire de l'OHADA(28). Toutefois, lors des réformes récentes, le législateur béninois semble avoir pris une certaine distance vis-à-vis de ces deux balises normatives.

Au lendemain de l'indépendance, l'ensemble des pays africains a adhéré à l'Organisation internationale du travail avec pour conséquence la ratification des différentes conventions qui constituent un

La reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique ;

L'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets ;

Une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ;

La protection de l'enfance et de la maternité ; ».

(26) A. Supiot, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

(27) *Ibid.*, p. 128.

(28) L'OHADA (Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires) est une organisation qui a pour mission l'uniformisation du droit des affaires en Afrique. Aux termes de l'article 10 du traité constitutif en date du 17 octobre 1993, l'OHADA édicte des actes uniformes qui sont directement applicables dans les États membres. Selon l'article 2 du traité, les actes uniformes couvrent des domaines assez variés du droit des affaires et peuvent être élargis à d'autres matières que le Conseil des ministres jugerait nécessaires. C'est ainsi que les travaux d'adoption d'un acte uniforme portant droit du travail sont en cours.

fond normatif commun servant de référence à l'élaboration des normes nationales de travail. Quant au droit communautaire des affaires de l'espace OHADA(29), il est né par le Traité de Port Louis du 17 octobre 2003 et entré en vigueur le 18 novembre 1995. Aussi, la démarche d'unification du droit est facilitée par l'existence dans les différents traités internationaux des normes similaires. Le droit du travail étant inclus dans le champ normatif de l'OHADA(30), l'élaboration de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA y est entreprise depuis 2003. Bien qu'inachevé, l'acte, dont le projet est déjà rendu disponible(31), est « animé par divers esprits plus ou moins visibles »(32) dont il faudrait tenir compte dans les réformes internes entreprises par les pays concernés.

Cependant, la double réforme du droit du travail entreprise par le législateur béninois ne semble pas avoir tenu compte de ces deux balises portées, d'une part, par les normes internationales de travail, notamment celles qui instituent le dialogue social (sous-section 1), d'autre part, par la perspective d'adoption d'un droit communautaire du travail dans l'espace OHADA (sous-section 2).

SOUS-SECTION 1.

Le principe du dialogue social ébranlé

Le législateur béninois semble s'être davantage préoccupé du contenu des réformes entreprises que de la méthode de leur adoption. Pourtant, la procédure d'élaboration d'une loi impacte lourdement

(29) L'espace OHADA est composé actuellement de 17 pays parmi lesquels : le Bénin ; le Burkina-Faso ; le Cameroun ; la Centrafrique ; la Côte d'Ivoire ; le Congo ; les Comores ; le Gabon ; la Guinée ; la Guinée-Bissau ; la Guinée équatoriale ; le Mali ; le Niger ; la République démocratique du Congo ; le Sénégal ; le Tchad et le Togo.

(30) Cf. art. 2 du Traité de Port Louis du 17 octobre 1993 révisé à Québec le 17 octobre 2008 relatif à l'OHADA qui stipule que : « Pour l'application du présent Traité, entrent dans le domaine du droit des affaires l'ensemble des règles relatives [...] au droit des sociétés et au statut juridique des commerçants, au recouvrement des créances, aux sûretés et aux voies d'exécution, au régime du redressement des entreprises et de la liquidation judiciaire, au droit de l'arbitrage, au droit du travail, au droit comptable, au droit de la vente et des transports, et toute autre matière que le Conseil des Ministres déciderait, à l'unanimité, d'y inclure [...] ». C'est au titre de son pouvoir d'extension des actes uniformes que le Conseil des ministres de l'OHADA a décidé de l'élaboration de l'Acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA.

(31) Depuis 2010, le texte de l'avant-projet de l'acte uniforme portant droit du travail a été étudié par les Commissions nationales OHADA, en dehors de la réserve camerounaise, l'accord s'est dégagé entre les différents pays sur l'ensemble du texte hormis les cinq (5) dispositions faisant objet de réserve. Il s'agit des articles 31, 41, 101, 175 et 180.

(32) Ph. Auvergnon, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », in *De l'esprit du droit africain, op. cit.*, p. 117.

son efficacité de même que l'adhésion de ceux à qui elle s'applique. En matière sociale, la démarche qui garantit le mieux la qualité des règles produites est celle qui passe par la mise en œuvre du dialogue social(33). En effet, celui-ci est censé favoriser l'anticipation et la résolution des conflits d'intérêts ; l'amélioration du processus décisionnel ; le rétablissement de la paix sociale et le progrès économique(34). L'exigence d'un dialogue social de qualité a contraint les pays africains à créer des cadres devant favoriser son épanouissement. C'est ainsi que sont créés : le Conseil national du travail (CNT) au Bénin et au Sénégal(35), le Conseil national du dialogue social (CNDS) au Togo(36), Le Conseil supérieur du travail au Mali(37), la Commission consultative du travail au Gabon(38) et au Burkina-Faso(39). Au Bénin, trois principaux organes composent le cadre institutionnel du dialogue social au plan national. Il s'agit, du Conseil économique et social (CES)(40), du Conseil national du travail (CNT)(41) et du Conseil national du dialogue social (CNDS)(42). Au sein desdits organes siègent les partenaires sociaux, c'est-à-dire les premiers destinataires des normes sociales.

Or ces différentes institutions se sont vues privées de toute opportunité de se prononcer sur les lois n^{os} 2017-05 et 2018-34 dans la mesure où elles n'ont pas été consultées préalablement à leur adoption. Pourtant

(33) L'OIT, définit le dialogue social comme tout type de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre l'État et les partenaires sociaux que sont les salariés et les employeurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Voy. à cet effet, BIT, *Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*, Genève, BIT, 2013, p. 12.

(34) P. Aurelli et J. Gautier, *Consolider le dialogue social*, rapport du Conseil économique et social, Paris, 2006, p. 4.

(35) Cf. art. 286 du Code béninois du travail. Voy. également l'art. 286 du Code sénégalais du travail.

(36) Cf. art. 209 du Code du travail du Togo.

(37) Art.L.283 et 284 du Code malien du travail.

(38) Art. 291 du Code du travail du Gabon.

(39) Art. 408 et 409 du Code du travail du Burkina-Faso.

(40) Cf. art. 139 de la Constitution béninoise qui dispose que : « Le Conseil économique et social donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis. Les projets de loi de programme à caractère économique et social lui sont obligatoirement soumis pour avis. [...] Le Conseil économique et social peut, de sa propre initiative, sous forme de recommandation, attirer l'attention de l'Assemblée Nationale et du Gouvernement sur les réformes d'ordre économique et social qui lui paraissent conformes ou contraires à l'intérêt général [...] ».

(41) Aux termes de l'article 286 du Code du travail du Bénin, le CNT est un organe consultatif qui a pour mission « [...] d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail [...] ».

(42) Au Bénin, Le CNDS est le dernier né des organes de promotion et du dialogue social. Il est créé par décret n° 323 du 28 juin 2017.

l’empreinte desdites lois sur le droit du travail n’est pas à démontrer. De plus, « rien ne vaut un dialogue social de qualité pour éviter la dramatisation et l’exacerbation des conflits sociaux »(43).

L’idée véhiculée par la convention n° 144 de l’OIT est que le dialogue social, l’un des piliers de l’OIT(44), doit inspirer la pratique des partenaires sociaux au niveau national. Or, le dialogue social n’est pas concevable sans le respect de la liberté syndicale. Le Bénin, à l’instar d’autres pays francophones a déjà reconnu l’action syndicale(45) avant même que la liberté syndicale ne soit consacrée parmi les droits fondamentaux dans la Déclaration de l’OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998(46). Aussi, la « liberté » que semble avoir pris le législateur béninois en écartant le dialogue social préalablement aux réformes engagées questionne l’existence même du dialogue social au Bénin.

En effet, contrairement au droit français(47), la nature contraignante du dialogue social béninois est manifestement sujet à caution pour au moins deux raisons. D’abord, parce que l’obligation de consultation mise à la charge des pouvoirs publics à l’occasion de l’élaboration des normes étatiques souffre de réelles insuffisances. En effet, bien que le gouvernement soit en principe contraint de consulter le CNT(48) et le CES sur les projets de loi à caractère social(49), il ne s’expose à aucune sanction en cas de manquement. De même, le législateur n’est pas, à proprement parler, soumis à une obligation contraignante d’engager le dialogue social préalablement à l’initiative d’une loi sociale. En effet, une interprétation stricte des dispositions constitutionnelles(50)

(43) E. Sobouenou, « L’évolution de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle du Bénin en matière de grève à la lumière du droit comparé », *Revue Constitution et Consolidation*, 2019, n° 1, n° spécial, p. 26.

(44) Aux termes de l’article 2 de la convention n° 144, l’OIT exige que des consultations triparties aient lieu au niveau national, entre les représentants du gouvernement et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs à chaque étape des activités normatives de l’OIT.

(45) Cf. art. 31 de la Constitution béninoise du 11 décembre 1990 révisé le 7 novembre 2019.

(46) Voy. OIT, Déclaration de l’OIT relative aux droits fondamentaux au travail et son suivi, Genève, 1998.

(47) Voy. à cet effet, loi française n° 2007-130 du 31 janvier sur la modernisation le dialogue social. Cette loi dispose que : « Tout projet de réforme envisagé par le gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l’emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l’objet d’une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l’ouverture éventuelle d’une telle négociation ».

(48) Cf. art. 286 du Code béninois du travail.

(49) Cf. art. 139 de la Constitution du Bénin.

(50) L’article 31 de la Constitution béninoise précise que l’obligation de consultation du Conseil économique et social ne concerne que les projets de loi à caractère économique et social.

conduit à la conclusion que les propositions de lois peuvent échapper au dialogue social car l'Assemblée nationale et ne court ainsi aucun risque lorsqu'elle omet de requérir l'avis des organes consultatifs.

Pour mieux comprendre cette mise à l'écart du dialogue social, il convient de rappeler par ailleurs que depuis les années 1990(51) la consultation des organisations syndicales – notamment celles du secteur public – constitue un exercice particulièrement redouté par le législateur. L'activisme syndical est tel qu'il génère fréquemment des mouvements de contestation pouvant aller jusqu'au recours à la grève(52). C'est donc la crise de confiance installée entre les syndicats et le gouvernement(53) qui expliquerait pourquoi ce dernier cherche à éviter le débat à l'occasion de l'élaboration de certaines « normes sensibles »(54). Par ailleurs, la propension des partenaires sociaux, notamment celle des représentants des travailleurs, à faire monter les enchères, peut également constituer une explication de la trop forte prudence des pouvoirs publics à développer le dialogue social. Ceci étant, et quelles que soient les raisons, les deux réformes précitées ne pouvaient pas échapper, raisonnablement, au dialogue avec les partenaires sociaux dans la mesure où elles cherchaient à insuffler la flexibilisation(55) dans le marché béninois du travail. Au demeurant, le contournement du dialogue social a été aux dites lois une partie de leur légitimité et ce d'autant plus qu'elles sont porteuses d'une véritable métamorphose du droit béninois du travail(56).

Enfin, force est de constater que ce défaut de consultation contraste avec la culture africaine du dialogue. En effet, « malgré sa dénaturation exotique, le symbole de l'arbre à palabres témoigne de la recherche du

(51) Les années 1990 ont marqué sur le continent africain le renouveau démocratique qui correspondait en même temps à la période de la reconquête de la liberté syndicale.

(52) Voy. à cet effet N. Zato Koto Yerima, *La pratique du dialogue social au Bénin. Bilan et perspectives*, Cotonou, Éd. Fondation FES Publikation, 2017, p. 9. L'auteur stigmatise le bras de fer des syndicats avec les pouvoirs publics en précisant que : « Les syndicats [...] ont une forte capacité de mobilisation et de nuisance qu'aucun gouvernement ne devrait se permettre d'ignorer ».

(53) A. Chabi Imorou, *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, Cotonou, Éd. COPEF, 2019, p. 81.

(54) Les normes dites sensibles sont celles qui touchent aux intérêts et aux droits des travailleurs. Dans le processus d'élaboration de ces normes, l'évitement du dialogue avec les organisations syndicales était devenu récurrent au Bénin.

(55) P. Lokiee, « Le discours sur la flexibilité, le droit du travail et l'emploi », *RDT*, 2003, p. 48.

(56) Le déficit de communication du législateur – l'une des manifestations de l'absence de dialogue – a, par ailleurs entamé la qualité de l'œuvre normative qui souffre de certaines maladroites liées au style rédactionnel peu élaboré. Voy. en ce sens, I. S. Guedegbe, *Commentaire article par article de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin*, Cotonou, Éd. CREDIJ, 2019, pp. 3-4. L'auteur a relevé par endroits, des absences de cohérence et de clarté.

consensus dans le traitement des affaires »(57) en Afrique. Le dialogue est donc un attribut de la culture africaine et y est considéré comme une « grande vertu »(58). En plus de garantir l'adhésion des acteurs et de faciliter l'effectivité des normes, le dialogue social, tout comme le recours aux normes communautaires de l'OHADA, participent à l'enrichissement du contenu normatif. Or, la volonté du législateur béninois de puiser dans le droit du travail communautaire – même si celui est encore en gestation – est restée à mi-chemin.

SOUS-SECTION 2.

Une anticipation en demi-teinte du droit communautaire du travail

La loi ne disposant que pour l'avenir(59), son élaboration exige de la part du législateur un réflexe d'anticipation. Le législateur national, pour ne pas précipiter l'obsolescence des normes qu'il élabore, se doit de ne pas ignorer l'acte uniforme portant droit du travail, en cours de gestation, dans l'espace OHADA. Certes, l'achèvement de l'œuvre unificatrice se fait attendre et il n'est donc pas encore l'heure pour les États-parties de sacrifier leur souveraineté en matière de réglementation du travail. Cependant, le projet de l'acte est porteur d'un certain nombre d'« esprits »(60) susceptibles d'inspirer ou d'alimenter les lois nationales. Le projet d'acte uniforme portant droit du travail s'inscrivant dans l'objectif fondamental de l'OHADA d'éliminer les divergences législatives, l'anticipation des lois nationales facilitera l'uniformisation des normes et des pratiques avant même la mise en vigueur dudit acte.

La loi n° 2017-05 du 17 août 2017, a réalisé certaines avancées conformément à l'esprit du projet d'acte uniforme, tout en s'écarter sur d'autres aspects des relations de travail pourtant d'une sensibilité extrême(61). Dans la nouvelle loi, la partie relative à l'embauche fait montre de l'effort d'anticipation du législateur notamment en

(57) J. D. Bongoukou « L'esprit des droits africains », in *De l'esprit du droit africain*, *op. cit.*, p. 169. (58) A. Cisse Niang, « A propos des sources du droit du travail : le dialogue social », in *Les Horizons du Droit OHADA. Mélanges en l'honneur du Professeur Filiga Michel Sawadogo*, Cotonou,

Éd. CREDIJ, 2018, p. 3.

(59) Cf. art. 2 du Code civil.

(60) Ph. Auvergnon, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », *op. cit.*, p. 117.

(61) A titre illustratif, les art. 69 et suivants de l'avant-projet d'acte uniforme portant droit du travail ont consacré et encadré le droit à la formation des salariés tandis que le législateur béninois s'est abstenu de l'évoquer. Par ailleurs, contrairement à la loi n°2017-05 du 17 Août 2017 qui autorise un renouvellement illimité du CDD, le législateur communautaire projette enfermer le CDD dans une durée de quatre (04) ans tout renouvellement compris.

ce qui concerne l'encadrement des contrats de travail atypiques, à savoir le contrat de travail à temps partiel(62) et le contrat de travail intérimaire(63) qui demeurent très peu développés au Bénin. Pourtant, à y regarder de plus près, le législateur béninois n'a fait que suivre une dynamique déjà amorcée par plusieurs législations dans les pays francophones d'Afrique. En effet, le travail intérimaire est déjà réglementé par les codes du travail du Cameroun(64), de la Côte d'Ivoire(65), du Mali(66), du Sénégal(67) et du Burkina-Faso(68). Quant au travail à temps partiel, il est prévu dans les codes du travail du Sénégal(69), du Mali(70), de la Côte d'Ivoire(71) et du Burkina-Faso(72). Aussi, cette intervention législative, non seulement participe au mouvement d'uniformisation du droit en Afrique francophone, mais aussi contribue à combler utilement un vide juridique. En effet, jusqu'à l'intervention du législateur béninois en la matière, la pratique du travail intérimaire s'est développée en dehors de tout encadrement juridique, ce qui a pu créer une situation d'insécurité juridique tant pour les salariés que pour les employeurs exposés aux aléas d'une interprétation casuistique par les juges.

Il en est également ainsi pour le licenciement irrégulier soumis à une sanction spécifique, identique(73) aussi bien en droit béninois qu'en droit communautaire.

(62) Cf. art. 14 de la loi béninoise n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin et l'art. 25 du projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA : « Le travail à temps partiel est le travail effectué sur la base d'une durée inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle ».

(63) Art. 17 de la loi béninoise n° 2017-05 précitée et l'art. 75 du projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA.

(64) Art. 26 du Code du travail du Cameroun.

(65) Art. 11.3 et s. du Code du travail de la Côte d'Ivoire.

(66) Art. L. 313 du Code du travail du Mali.

(67) Art. L. 226 et suivants du Code du travail du Sénégal.

(68) Art. 47 et s. du Code du travail du Burkina-Faso.

(69) Art. L. 137 du Code du travail du Sénégal.

(70) Art. L. 113 du Code du travail du Mali.

(71) Art. 21.2, a-3, du Code du travail de la Côte d'Ivoire.

(72) Art. 18 du Code du travail du Burkina-Faso.

(73) L'art. 29 de la loi béninoise n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin et l'art. 75 du projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA disposent que : « Si le licenciement est survenu pour un motif légitime sans observation de la formalité de notification de la rupture ou de l'indication du motif, ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer, ou pendant le congé, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif ». La sanction consiste à « accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux (2) mois de salaire ».

Sur un tout autre registre, plus marquant, l'uniformité de l'esprit du droit béninois au projet d'acte uniforme portant droit du travail semble résulter de prime abord de la consécration du principe de limitation des dommages et intérêts dus en cas de licenciement abusif. L'encadrement de l'indemnisation du licenciement abusif constitue en effet une véritable innovation, opérée tant par le projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA(74) que par la réforme du droit du travail béninois(75). Cependant, l'unité d'esprit des deux textes s'arrête au niveau du principe et une divergence se manifeste au niveau du contenu. En effet, alors que le législateur béninois ventile les dommages-intérêts entre un minimum de trois et un maximum de neuf mois de salaire(76), le législateur communautaire ne fixe qu'un plancher (de trois mois de salaire)(77).

Ce nouveau levier de « flexibilité » du marché du travail, déjà consacré en droit français(78), impose au juge béninois un plafond indépassable dans la fixation du montant des dommages et intérêts alloués aux travailleurs abusivement licenciés, en parfait désaccord avec l'esprit de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA(79). Or, ce plafonnement des indemnités du licenciement abusif, âprement combattu par les organisations syndicales des travailleurs tant dans son principe que dans son contenu, a suscité ici, comme ailleurs, assez de controverses qui sont encore loin de s'éteindre.

Il importe d'attirer davantage l'attention sur la réalité transnationale que constitue la problématique de l'encadrement des dommages-intérêts dus en cas de rupture abusive du contrat de travail. Nous avons déjà vu que la problématique liée à cette mesure dépasse le droit national. Elle est présente en droit comparé(80) et en droit communautaire OHADA(81). Or, le plafonnement des indemnités en cas

(74) Art. 47 du projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA.

(75) Art. 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(76) Cf. art. 30, a-5, de la loi béninoise n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin qui dispose « le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois mois de salaire brut ni excéder neuf mois ».

(77) Cf. art. 47, a-6, du projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA dispose « le montant des dommages et intérêts, sans excéder un (1) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire ».

(78) Cf. ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

(79) Art. 2 de l'ordonnance n° 2017-1387 précise que « [...] le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés [...] ».

(80) Art. L. 1235-3 du Code du travail français.

(81) Cf. art. 46 et s. du projet d'acte uniforme de l'OHADA portant droit du travail.

de licenciement abusif opéré par le législateur béninois est, contrairement à d'autres législations, caractérisé par une véritable rigidité⁽⁸²⁾ qui amplifie la controverse sur sa réelle légitimité. Certains l'assimilent d'ailleurs à une « autorisation à licencier pour peu de frais »⁽⁸³⁾. S'il est compréhensible qu'une telle mesure réponde à une nécessité économique, liée à la survie de petites et moyennes entreprises, il est cependant, difficilement contestable qu'elle remette en cause le principe de la réparation intégrale qui pouvait garantir au salarié licencié la réparation du préjudice effectivement subi⁽⁸⁴⁾. L'impact de la limitation des dommages-intérêts sur la vulnérabilité du travailleur est en effet fonction de l'environnement socio-économique dans lequel il évolue. Or, dans le contexte socio-économique des pays africains, la limitation de l'indemnisation due aux salariés abusivement licenciés paraît une mesure peu propice⁽⁸⁵⁾. En effet, faciliter la rupture des relations de travail dans un environnement caractérisé par l'inexistence d'un système d'assurance chômage, d'une absence de politique de formation continue et d'orientation des travailleurs, équivaut à lever les maigres garanties qui donnent un minimum de contenu au droit à l'emploi. En effet, l'avancée du projet de l'Acte uniforme portant droit du travail en matière de la reconnaissance du droit à la formation des salariés⁽⁸⁶⁾ et la consécration dudit droit par des législations comme celle du Mali⁽⁸⁷⁾ ne semblent pas encore interpeller le législateur béninois.

(82) La rigidité réside dans un plafonnement fixe (à neuf mois de salaire). Ce plafonnement restreint dangereusement les possibilités d'une réparation intégrale. La rigidité se conçoit également en comparaison avec d'autres législations qui prévoient des encadrements plus souples en prescrivant des barèmes tenant compte de l'ancienneté du travailleur. Voy. à cet effet l'art. L. 1235-3 du Code du travail français et l'art. 47, a-6, du projet d'acte uniforme de l'OHADA portant droit du travail. Voy. également, Ch. Dagsbedji, « Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vers une application flexible », *LPA*, avril 2020, n° 69, p. 11.

(83) CGT, « Loi Macron : le plafonnement des indemnités de licenciement et la Constitution », *Droit ouvrier*, septembre 2015, n° 806, p. 501 (publication faite par la Confédération générale des travailleurs au titre d'un droit de réponse).

(84) Le principe de réparation intégrale a pour fondement légal l'article 1240 du Code civil (ancien 1382 du Code civil toujours en vigueur en droit béninois) et plusieurs fois mis en œuvre par la jurisprudence ; par exemple : Cass., 2^e civ., 11 décembre 2014, *Recueil Dalloz*, 2015, p. 549 ; Cass., 2^e civ., 3 mai 2018, *Recueil Dalloz*, 2018, p. 1009 ; Cass., 2^e civ., 14 septembre 2017, *Recueil Dalloz*, 2017, p. 1847. Voy. également, M.-S. Bondon, *Le principe de réparation intégrale du préjudice Contribution à une réflexion sur l'articulation des fonctions de la responsabilité civile*, Aix-Marseille, PUAM, 2020.

(85) Voy. à cet effet, Ph. Auvergnon, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », in *De l'esprit du droit africain, op. cit.*, p. 117.

(86) Voy. les articles 68 à 72 de l'avant-projet de l'Acte uniforme portant du droit du travail dans l'espace OHADA. Il y est prévu l'implication de l'État et des employeurs dans la mise en œuvre du droit à la formation des salariés.

(87) L'art. 4 du Code du travail du Mali consacre le droit à la formation du salarié et l'art. 178 du même code a institué des congés de formation au profit des salariés.

Il résulte de ce qui précède que l'adoption des réformes du droit du travail béninois, partiellement à contre-courant du projet d'unification du droit du travail en Afrique francophone, montre la volonté du législateur de s'émanciper. Ainsi, il est à noter de la part du législateur béninois un pas vers la consécration d'un modèle du droit du travail porteur de spécificités susceptibles de répondre aux défis économiques. En dépit de quelques rapprochements entre la réforme du droit béninois du travail et le projet d'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA, des distanciations observées révèlent tout de même une opposition de modèle et une divergence de vision. Lesdites distanciations sont portées par des innovations législatives pour lesquelles il faudra, d'ores et déjà, convaincre les acteurs, notamment les partenaires sociaux. Ce qui semble difficile au regard des controverses soulevées.

SECTION 2.

Une innovation législative controversée

La distance prise par le législateur béninois par rapport au passé, à travers certaines mesures de la réforme du droit du travail, est assez visible. Il n'a pas voulu, en effet, s'aligner sur la logique classique de protection du salarié qui demeure toutefois présente dans les législations africaines du travail. Les innovations apportées au droit du travail béninois par le législateur sont tout de même conduites avec une certaine prudence. Il ne peut d'ailleurs qu'en être ainsi car l'objectif de la réforme n'est pas fondamentalement nouveau. Il s'agit de promouvoir la création d'emplois à travers une flexibilisation du marché béninois du travail. Il n'est donc pas étonnant que toutes les mesures ne soient pas nouvelles. Certaines sont inspirées par des solutions déjà annoncées par plusieurs législations préexistantes ; d'autres tranchent nettement avec les positions classiques et révèlent la velléité souverainiste qui anime le législateur béninois. En adoptant de telles mesures, le législateur béninois cherche à dynamiser le marché de l'emploi, qu'il veut plus flexible, tout en prenant le risque d'aggraver la précarisation de l'emploi.

SOUS-SECTION I.

Le pari de la flexibilisation du marché du travail.

Il est de notoriété publique que « la dialectique du droit et de l'économie continue de nourrir les réflexions sur les réformes du droit du travail »(88). L'objectif de flexibilisation du marché du travail demeure d'actualité. Les dernières réformes du droit du travail au Bénin maintiennent la question à la surface. L'objectif premier affiché par le gouvernement à travers la loi n° 2071-05 est de redonner confiance aux investisseurs et aux créateurs d'entreprise qui pourraient désormais recruter plus facilement de la main-d'œuvre. En d'autres mots, il s'agit pour le gouvernement de promouvoir la création d'emplois. En effet, la création d'emplois figure dans presque tous les programmes des dirigeants et apparaît comme une mission obsessionnelle.

Aussi, une série de mesures initiée par la réforme de 2017 cherchent à mobiliser tous les moyens disponibles susceptibles de contribuer à la réalisation de l'objectif de flexibilité. La tendance qui consiste à faire des contrats atypiques de travail un moyen pour atteindre la flexibilité semble emballer le législateur. Il s'agit notamment du recours aux contrats de travail temporaire(89) et aux contrats de travail à temps partiel(90).

Bien que le contrat de travail à temps partiel n'ait pas encore été intégré dans la pratique des relations professionnelles au Bénin, son implémentation permettra à terme « d'assurer une réelle flexibilité au marché du travail au Bénin »(91). En effet, pour peu que le salarié y consente librement, le travail à temps partiel présente une série d'avantages. Pour le salarié, il facilite la conciliation de sa vie personnelle et les contraintes de travail ; pour l'employeur, il constitue un instrument de « gestion rationnelle »(92) du temps de travail et des effectifs. Sur le plan macro-économique, il constitue un instrument de partage du travail, et donc un instrument de lutte contre le chômage(93).

(88) A. Supiot, « Le travail bradé sur le marché des normes », *Dr. soc.*, 2005, p. 1087.

(89) Cf. art. 14 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(90) Cf. art. 17 de la loi préc.

(91) B. Amoussou et G. E. Nonnou, *Rapport d'étude sur la loi n° 2017-05*, Cotonou, 2020, p. 22.

(92) *Ibid.*, p. 22. Pour les auteurs, « la gestion doit être rationnelle en ce sens que le travail à temps partiel entraîne une remise en cause des modes d'organisation du travail existants ; la redéfinition et la configuration des postes, voire des services ; la nécessité de faire coïncider les horaires de travail souhaités par les salariés avec les exigences du service ».

(93) Voy. à cet effet, E. Ray, « Les grandes manœuvres de négociation collective », *Dr. soc.*, 1999, p. 1018. L'auteur précise que la réduction du temps de travail peut être considérée comme un instrument de lutte contre le chômage. Voy. également A. Supiot, « La travail, liberté partagée », *Dr. soc.*, 1993, p. 715.

Mais on ne saurait reconnaître les mêmes avantages au contrat de travail intérimaire qui, au demeurant, n'était pas étranger au marché béninois du travail(94). Sa réglementation vient par conséquent combler un vide juridique qui pourrait néanmoins conduire à son usage abusif. En effet, si le travail intérimaire garantit aux entreprises une marge de flexibilité, celle-ci est essentiellement profitable à l'employeur. Le travailleur intérimaire en revanche ne bénéficie pas des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice(95). Il s'agit d'une forme de marchandisation de la main-d'œuvre caractérisée par la précarisation du travail.

Toujours à la recherche de flexibilité, le législateur a édicté d'autres mesures, telle que la rupture conventionnelle(96). En redonnant à la volonté des parties le même poids qu'au moment de la conclusion du contrat de travail, la rupture conventionnelle favorise la flexibilité de rapports contractuels. Il convient de noter également, l'assouplissement de la procédure de licenciement pour motif économique qui pourra désormais échapper à l'emprise de l'inspection du travail(97) à condition de passer par la voie conventionnelle.

L'objectif de création d'emploi, quoique noble, se heurte à la controverse classique générée par le discours sur la flexibilité. Les contextes africain et béninois, teintés d'une forte dose d'informalité ne font qu'alimenter cette controverse. En l'état actuel des législations africaines, il peut paraître en effet inconvenant d'exclure le secteur informel du champ d'application de la réglementation du travail. On estime en effet que les relations professionnelles couvertes par le droit du travail ne concernent aujourd'hui que 5 à 10 % de la main-d'œuvre active(98). L'exigence d'un formalisme strict contribue aussi au développement d'une méfiance à l'égard du pouvoir étatique qui fait que l'essentiel du monde du travail se développe dans l'informalité afin d'échapper (de fait) à la législation du travail. Face à ce tableau, une question essentielle se dégage : de quel marché du travail s'agit-il ? En d'autres termes, quel marché du travail veut-on

(94) Voy. *infra*, section 1.

(95) Contrairement à ce qui se passe en droit français. En effet, l'art. L. 1251-43 6° du Code du travail prévoit par exemple que le montant de la rémunération du travailleur temporaire est celui « que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ».

(96) Art. 38 de la loi n° 2017-05 préc.

(97) Art. 35 de la loi n° 2017-05 préc.

(98) Voy. à cet effet, O. SIDIBE, «A la recherche de "l'esprit du droit africain": quelques réflexions sur l'analyse de prévention et la réparation des accidents de travail dans l'économie informelle au Mali » in *De l'esprit du droit africain*, op. cit. p.665.

flexibiliser sachant que le secteur informel demeure le réceptacle de la majorité des travailleurs qui exercent sans protection formelle et dans un cadre qui « met en péril les moyens de subsistance des familles les plus vulnérables »(99) ?

Ceci étant dit, les relations de travail relevant du secteur informel et celles qui n'en relèvent pas ne sont pas inconciliables pour autant. En effet, entre les rapports de travail informels et formels, il n'y a pas une relation d'auto-exclusion. « L'économie informelle est une situation tout aussi "conforme" que l'économie formelle et peut être considérée comme une [...] forme d'alternative aux institutions officielles insuffisamment institutionnalisées »(100). Aussi, l'économie informelle devrait pouvoir être appréhendée par le droit. Dans ces conditions, l'une des faiblesses les plus marquantes du droit du travail dans les pays africains reste son inapplication aux rapports de travail informels. Au demeurant, l'ampleur du phénomène et de la problématique liée au travail informel – cause de précarité des emplois – est telle qu'elle dépasse largement les limites de cette modeste réflexion. Malgré certaines invitations à relativiser l'impact des rapports de travail informels qui serait ainsi justifié par la tradition(101), celui-ci demeure tout de même l'une des principales causes de l'ineffectivité du droit du travail en Afrique(102) et se révèle être un obstacle majeur à la réalisation de l'objectif d'un marché de travail sain et respectueux des normes de travail tant au Bénin qu'en Afrique francophone. Il est donc regrettable que les séries de réformes s'en préoccupent très peu.

Quel est le but ultime de la réforme ? S'agit-il de mettre au diapason l'informel et le formel en augmentant la précarité des emplois formels ? En tout cas de tels soupçons sont légitimes dans la mesure où le nouveau dispositif fragilise la situation des salariés et ce faisant révèle une logique de précarisation.

(99) *Ibid.*, p. 20.

(100) Y. Pesqueux, « L'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique ? », *Revue française de gestion*, 2012, n^{os} 228-229, p. 217.

(101) Voy. en ce sens, O. Mane, « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon », in *De l'esprit du droit africain, op. cit.*, p. 278. L'auteur estime que « le discours sur l'inadaptation du droit du travail qui conduit parfois à rechercher les solutions dans les institutions africaines est plus celui d'une élite dirigeante que de la grande masse des salariés ».

(102) Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 2005, p. 136.

SOUS-SECTION 2. Une précarisation de l'emploi assumée

Les difficultés qu'éprouvent certains demandeurs d'emploi à trouver du travail sont souvent attribuées à la protection accordée aux salariés à travers des dispositifs tels que le travail à temps plein et à durée indéterminée(103) ou la protection contre le licenciement(104). En effet, « une constante des réformes menées au nom de l'emploi [...] est de s'attaquer toujours aux maigres sécurités auxquelles s'accrochent encore les plus faibles »(105). Cette constance transparait clairement dans l'esprit des réformes entreprises par le législateur béninois depuis 2017 dans le but d'accroître la flexibilité du marché de travail. Cette logique de flexibilisation, qui rime en l'occurrence avec celle de la précarisation de l'emploi peut être détectée dans le contenu de certaines mesures dont l'analyse sera proposée dans le cadre de la présente réflexion. Au-delà d'une réforme, les normes nouvellement adoptées, constituent une véritable « révolution »(106) et créent une « fracture sérieuse avec le droit antérieur »(107). La première de ces fractures porte sur l'exercice de la liberté syndicale et plus spécifiquement sur l'une de ses composantes, à savoir l'exercice du droit de grève(108). En 2018, au détour d'une loi réorganisant le droit de grève(109), le législateur a décidé d'en restreindre l'exercice en limitant la durée maximale de la grève.

(103) Le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée est celui qui offre le plus de protection au salarié. C'est la relation de principe en matière de travail. Les autres formes de relations contractuelles constituent des relations d'exception, de telle sorte que si elles ne sont pas expressément choisies par les parties, leurs relations professionnelles sont alors rangées dans la catégorie des relations de travail à temps plein et à durée indéterminée.

(104) A l'instar de l'OIT à travers la convention n° 158 et la recommandation n° 166 sur le licenciement, la quasi-totalité des codes du travail assurent un minimum de protection du salarié contre le licenciement non justifié.

(105) A. Supiot, « Le travail bradé sur le marché des normes », *Dr. soc.*, 2005, p. 1087.

(106) I. S. Guedegbe, *Commentaire article par article de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017*, *op. cit.*, p. 3.

(107) G. E. Nonnon, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, p. 18.

(108) J. R. Bellace, « L'OIT et le droit de grève », *RIT*, 2004, vol. 153, n° 1, pp. 46 et s. L'auteur explique que : « Depuis 1919, on considère que la liberté syndicale comprend le droit des travailleurs à agir pour la défense de leurs intérêts professionnels, ce qui a été expressément énoncé dans la convention n° 87 en 1948. Au cours des soixante dernières années, le Comité de la liberté syndicale l'a expressément qualifié de "droit de grève", reconnaissance qui vaut encore de nos jours ». Cette précision est utile parce que l'assimilation du droit de grève à l'exercice de la liberté syndicale n'a pas toujours fait l'unanimité entre les partenaires sociaux et a trop souvent rencontré l'opposition des organisations des employeurs au sein de l'OIT.

(109) *CF* loi n° 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

La légitimité des limitations du droit de grève, bien que sujette à des appréhensions(110), ne fait plus l'objet de contestations(111). Quoiqu'on en dise, le vœu du législateur au sujet des restrictions du droit de grève est légitime(112), et ce d'autant plus qu'il a reçu une habilitation constitutionnelle explicite afin d'organiser son exercice(113).

Aussi, les travailleurs béninois – qu'ils soient salariés régis par le Code du travail ou agents publics(114) – ne peuvent exercer leur droit de grève « que dans certaines conditions de durée qui ne peut excéder : dix (10) jours au cours d'une même année, sept (07) jours durant un même semestre et deux (02) jours durant un même mois »(115). De surcroît, il est précisé que « quelle qu'en soit la durée, la cessation du travail au cours d'une journée est considérée comme un jour entier de grève »(116). Ces restrictions du droit de grève sont de nature à désorienter les travailleurs et laissent perplexes bon nombre d'analystes. Ramener à dix jours par an la durée maximale de grève, est-ce une simple limitation ou une suppression pure et dure du droit de grève ? Si les travailleurs contestent le droit au législateur de porter une telle atteinte à leur droit de grève, celui-ci justifie son intervention par le contexte social béninois (et africain) souvent marqué par des grèves anarchiques parfois à durée illimitée suspectées par les gouvernements successifs comme des grèves à visée politique(117). Il est incontestable que les grèves perturbent l'activité économique et portent atteinte aux droits des tiers(118) y compris ceux des usagers d'un service. Le législateur béninois s'est souvent attaqué au droit de grève pour en

(110) Les organisations syndicales des travailleurs par peur de se voir privées du droit de grève émettent des réserves vis-à-vis des prérogatives législatives de limitation de l'exercice dudit droit.

(111) Le Comité de la liberté syndicale, à travers des décisions prises au fil des années, a confirmé que la portée du droit de grève n'est pas illimitée.

(112) F. Petit, « Le droit de grève dans les services publics : un puzzle à recomposer », *Dr. soc.*, 2017, p. 503.

(113) L'art. 31 de la Constitution béninoise dispose que « [...] Le droit de grève s'exerce dans les conditions définies par la loi ».

(114) L'art. 2 de la loi n° 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin précise le champ d'application de la loi en disposant que : « Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnels civils de l'État et des collectivités territoriales ainsi qu'aux personnels des établissements publics, semi-publics ou privés... ».

(115) Art. 13 de la loi n° 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

(116) Cf. art. 13, a-2, de la loi n° 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002.

(117) Cf. les observations du comité des droits économiques et sociaux lors de l'examen du troisième rapport soumis par le Bénin au titre du PIDSEC le 5 février 2020.

(118) Voy. à cet effet, V. Bonnin, « Les limitations du droit de grève fondées sur les droits des tiers au conflit », *Dr. soc.*, 2013, pp. 425 et s.

interdire l'exercice à certaines catégories d'agents publics(119), mais cette nouvelle restriction a une portée générale(120). Même si elle ne peut être analysée *stricto sensu* comme une suppression du droit de grève(121), elle finira à terme par en être la cause. La durée maximale d'une grève bien qu'elle puisse se révéler exploitable par les syndicats, est porteuse d'un effet dissuasif. Elle fragilise la situation des travailleurs en réduisant presque à néant l'une des armes essentielles dont ils disposent pour défendre et promouvoir leurs intérêts. Aussi, cette mesure a une portée significative dans la mesure où elle a privé les travailleurs de toute possibilité de s'opposer à une réforme d'envergure comme celle de 2017, qui touche aussi bien les conditions et la procédure d'embauche ; de placement de la main-d'œuvre que la résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

Sur le plan de la protection du travailleur dans les rapports individuels de travail, il est assez aisé de détecter, dans les mesures initiées par la réforme de 2017, celles qui accentuent la précarisation de la situation du salarié au profit de l'objectif de la flexibilisation du marché de l'emploi. Il s'agit notamment, du renouvellement illimité du contrat de travail à durée déterminée (CDD)(122) ; de la fixation libre de la durée de l'engagement à l'essai(123) et de l'encadrement des dommages-intérêts en cas de licenciement abusif(124). En consacrant un renouvellement illimité(125), le nouveau régime du CDD constitue un signe de précarisation d'autant plus manifeste que le CDD est par essence et par vocation un contrat conclu pour la réalisation d'un travail ponctuel(126). Le caractère précaire du CDD avait conduit

(119) Plusieurs tentatives de retrait du droit de grève aux agents publics ont été mises en œuvre avec des fortunes diverses au gré de l'humeur de la Cour constitutionnelle.

(120) Cf. les art. 2 et 13 de la loi n° 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

(121) Au sens strict, la loi n° opère pas la suppression du droit de grève de l'ensemble des salariés mais plutôt d'une catégorie d'agents publics.

(122) Art. 13 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(123) Art. 9 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(124) Voy. *supra* ; art. 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(125) Aux termes de l'art. 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin, « le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois mois de salaire brut ni excéder neuf mois ».

(126) B. Amoussou et G. E. Nonnou, rapport d'étude sur la loi n° 2017-05, *op. cit.*, p. 27.

l'ensemble des législations francophones d'Afrique, à l'instar du droit français, à en délimiter le champ(127) et à plafonner la durée en limitant entre autres le nombre de ses renouvellements(128).

Le perpétuel renouvellement du CDD en revanche, désormais autorisé par le législateur béninois, place le travailleur dans une insécurité juridique qui le rend assez vulnérable face aux risques sociaux et le prive de possibilités de réaliser des projets professionnels à moyen ou à plus long terme.

Bien que constituant une orientation fondamentalement nouvelle dans le contexte africain, le renouvellement illimité du CDD ne peut être considéré comme une innovation du législateur béninois. En effet, l'une des multiples réformes suscitées par la crise grecque résidait précisément dans le renouvellement illimité du CDD(129). Deux éléments ont servi de caution à cette réforme. L'une rationnelle (née de la crise économique), l'autre juridique (liée au feu vert donné par une décision du Conseil de l'UE)(130). À la différence du législateur béninois, les réformateurs grecs ont conditionné le renouvellement illimité du CDD à une raison objective qui peut résulter « soit de la nature de l'activité exercée par l'employeur, soit des circonstances et nécessités spécifiques, tel le remplacement temporaire d'un salarié, l'exécution des tâches à caractère temporaire, l'accroissement temporaire d'activité [...] »(131). En omettant d'émettre de telles réserves au renouvellement illimité du CDD, le législateur béninois livre le salarié à l'entière et souveraine volonté de l'employeur qui décide de sa survie professionnelle. Le même type de démarche transparait dans la libre fixation de la durée de la période d'essai. En effet, le législateur de 2017 a remis en cause le rigide encadrement de la durée de la période d'essai(132) en

(127) Art. L. 1242-1 du Code du travail français selon lequel, « un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

(128) *Cf.* art. L. 1242-1 et L. 1242-2 du Code français du travail ; art. 13 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant du Code du travail du Bénin (ancienne disposition).

(129) B. PΑΙΙΙ, « Le droit du travail confronté à la faillite de l'État : le cas de la Grèce », *Dr. soc.*, 2013, pp. 4 et s.

(130) Décision du Conseil de l'UE 2011/734/UE du 12 juillet 2011. Ladite décision prône la suppression « des obstacles au recours accru aux contrats à durée déterminée ».

(131) B. PΑΙΙΙ, « Le droit du travail confronté à la faillite de l'État : le cas de la Grèce », *op. cit.*, p. 4.

(132) L'art. 21 du Code du travail béninois (article désormais abrogé) disposait que : « Dans les contrats à durée indéterminée, la période d'essai ne peut excéder quinze jours pour les employés, ouvriers et manœuvres payés à l'heure, un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres payés au mois et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Cette période ne peut être renouvelée qu'une fois et par écrit. Dans le contrat à durée déterminée la période d'essai ne peut excéder

conférant aux parties le pouvoir de fixer librement ladite durée(133). Il précise toutefois que la durée de la période d'essai est fonction de la technicité et des usages de la profession et doit viser à éprouver les capacités du travailleur bien qu'il omette au passage que l'engagement à l'essai est basé sur la réciprocité dans la mise à l'épreuve des parties au contrat du travail(134). Aussi, la détermination de la durée de l'essai reste *in fine* à la discrétion de l'employeur dans la mesure où le contrat de travail est, de fait, un contrat d'adhésion(135).

Conclusion

« Victime de son succès, le droit du travail, n'est plus [...] seulement le droit des travailleurs »(136), mais tend à devenir aussi un droit pour l'entreprise. Dans ce contexte de quête de la performance on constate qu'une charge de plus en plus lourde pèse sur le droit du travail. Cette tendance assurément universelle n'est pas étrangère au droit du travail en Afrique. En effet, le droit du travail dans les pays francophones d'Afrique demeure globalement inspiré par les modèles occidentaux et notamment par celui de la France. Cependant, un élan souverainiste a également été décelé dans les réformes récemment entreprises. Plus précisément, deux mouvements sont identifiables dans les réformes du droit du travail béninois.

Le premier, assez insidieux, est un mouvement davantage procédural. Le législateur a en effet mis à l'écart tout ce qui risquerait d'alourdir la procédure d'élaboration de la réforme ou d'en compromettre l'adoption. C'est ainsi que le dialogue social n'a pas été mobilisé durant la phase préparatoire des réformes et ceci malgré l'existence d'un cadre institutionnel inspiré des références de l'OIT. Dans la même logique, l'inspiration que devrait susciter le projet

une durée qui, exprimée en jours ouvrables, est égale à un jour par semaine de travail prévu ou prévisible sans pouvoir excéder un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés ».

(133) Art. 9 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

(134) Conformément à l'art. 19 du Code du travail béninois : « L'engagement à l'essai permet aux deux parties au contrat de se mettre réciproquement à l'épreuve. L'employeur apprécie l'aptitude professionnelle du travailleur et son rendement ; le salarié quant à lui apprécie les conditions de travail de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise ».

(135) Voy. à cet effet, T. Sachs, « L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée », *RDT*, 2017, p. 586.

(136) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, p. 97.

d'Acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA n'a pas été suffisamment exploitée par le législateur béninois. En effet, même s'il est constaté des similitudes dans certains principes, l'éloignement de l'esprit de OHADA(137) se fait sentir eu égard à des contenus assez distants.

Le second mouvement, davantage substantiel, concerne la flexibilisation des relations de travail. Le législateur béninois semble avoir découvert, subitement, les vertus de la flexibilité qui avait pourtant déjà le plomb dans l'aile depuis la crise économique de 2008(138).

Or cette flexibilisation du marché du travail béninois a été accompagnée d'une perturbation d'un certain nombre de principes, longtemps considérés comme immuables. Il s'agit de la remise en cause de certains droits que les travailleurs béninois se sont illusionnés à considérer comme définitivement acquis, tels que le droit de grève ; le droit à la réparation intégrale du préjudice subi à l'occasion d'un licenciement abusif ou la limitation du recours aux contrats à durée déterminée.

L'assimilation de la promotion de l'emploi à un objectif chiffré, prenant la forme d'un nombre d'emplois créés, d'un taux de chômage ou d'un taux d'activité(139) soulève une autre préoccupation, celle la qualité de ces emplois. Or cette source de préoccupation nouvelle ne peut que questionner la pertinence desdites réformes. En effet, de l'analyse des réformes béninoises, il apparaît que la qualité des emplois, c'est-à-dire la quête du travail décent ne figure pas encore parmi les objectifs des réformateurs du droit du travail.

Dans ces conditions, il convient d'affirmer, à l'instar d'une doctrine autorisée, que « le paradigme du droit du travail » n'est plus un modèle imperturbable, un modèle a priori fondé sur un système de valeurs typiques du droit naturel, mais un projet en constante évolution, que l'on peut construire, mais aussi déconstruire en fonction des contingences(140). Dans cette dynamique actuelle, le libéralisme économique reprend ses droits et se rend plus visible à travers sa forte influence sur la réglementation du travail. Le constat est fait : « l'économie a

(137) Expression inspirée par : *L'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue, op. cit.*

(138) A. Supiot, *Critique du droit du travail, op. cit.*

(139) J. Affichard, A. Lyon-Caen et S. Vernac, « De l'analyse économique à l'évaluation du droit du travail : Quelques leçons d'un programme de recherche », *RDT*, 2009, pp. 632 et s.

(140) Voy. G. E. Nonnou, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, p. 13.

pris le pas sur le social »(141). Ainsi pour le simple observateur que nous sommes, la situation du droit du travail béninois peut se résumer, malheureusement, en quelques mots : lorsque l'économie est en crise, le droit du travail en est contaminé.

Bibliographie

Ouvrages

- Aurelli P. et Gautier J., *Consolider le dialogue social*, rapport du Conseil économique et social, Paris, 2006, 76 p.
- Chabi Imorou A., *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, Cotonou, Éd. COPEF, 2019, 186 p.
- Guedegbe S., *Commentaire article par article de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et les procédures d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin*, Éd. CREDIJ, 2019, 87 p.
- Les Horizons du Droit OHADA. Mélanges en l'honneur du Professeur Filiga Michel Sawadogo*, Cotonou, CREDIJ, 2018, 913 p.
- De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, 802 p.
- Lyon Caen G., *Le droit du travail : une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1997, 112 p.
- Moreau M.-A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, 2006, 314 p.
- Supiot A., *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 2015, 280 p. Supiot A., *L'esprit de Philadelphie : La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, 192 p.
- Zato Koto Yerima N., *La pratique du dialogue social au Bénin. Bilan et perspectives*, Cotonou, Éd. Fondation FES Publikation, 2017, 24 p.

Articles

- Abarehi D., « Problématique des réformes législatives en Afrique : le mimétisme juridique comme méthode de construction du Droit », *Recueil Penant*, 2003, n° 842.
- Affichard J., Lyon-Caen A. et Vernac S., « De l'analyse économique à l'évaluation du droit du travail : Quelques leçons d'un programme de recherche », *RDT*, 2009, p. 632.

(141) Ch. Dagbedji, « Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vers une application flexible », *op. cit.*

- Auvergnon Ph., « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 115-150.
- Auvergnon Ph., « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », in *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 2005, pp. 117-138.
- Bellace J. R., « L'OIT et le droit de grève », *RIT*, 2004, vol. 153, n° 1, pp. 46-68.
- Bongoukou J. D., « L'esprit des droits africains », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 165-178.
- Bonnin V., « Les limitations du droit de grève fondées sur les droits des tiers au conflit », *Dr. soc.*, 2013, pp. 424-435.
- Bourreau-Dubois C. et Deffains B., « Économie et droit du travail : des discours concurrents mais non rivaux », *Travail et Emploi*, 2009, n° 120, pp. 9-16.
- Cisse Niang A., « À propos des sources du droit du travail : le dialogue social », in *Les Horizons du Droit OHADA. Mélanges en l'honneur du Professeur Filiga Michel Sawadogo*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 1-18.
- Dagbedji Ch., « Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vers une application flexible », *LPA*, avril 2020, n° 69, pp. 11-16.
- Egger P. et Majeres J., « Justice sociales et libéralisations : Les dilemmes de l'OIT », in *Tiers-Monde*, 1997, t. 38, n° 151, *Coopération internationale : le temps des incertitudes* (A. Guichaoua dir.), pp. 603 et s.
- Foko A., « La rémunération du travail et la paix sociale », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 279-304.
- Gaudu F., « L'organisation juridique du marché du travail », *Dr. soc.*, 1992, pp. 941-953.
- Hugon P. et Pagès N., « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », in *Cahier de l'emploi et de la formation*, n° 28, 1 Publication BIT, 1998, 62 p.
- Laborde J.-P., « Retour sur la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer », in *De l'esprit du droit africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 437-450.
- Lokiec P., « Le discours sur la flexibilité, le droit du travail et l'emploi », *RDT*, 2003, p. 48.
- Mane O., « Les limites du poncif de la tradition dans l'application du droit en Afrique : l'exemple des relations de travail au Gabon », in *De l'esprit du droit*

- africain. Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 269-278.
- Nonnou G. E., « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, pp. 12-26.
- Palli B., « Le droit du travail confronté à la faillite de l'État : le cas de la Grèce », *Dr. soc.*, 2013, pp. 4-16.
- Pesqueux Y., « L'économie informelle, une bonne "mauvaise pratique" ? », *Revue française de gestion*, 2012, n° 228-229.
- Petit F., « Le droit de grève dans les services publics : un puzzle à recomposer », *Dr. soc.*, 2017, pp. 503-508.
- Pougoue P.-G., « Les enjeux d'un droit du travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 1987, n° 5, pp. 3 et s.
- Pougoue P.-G., « Le petit séisme du 14 août 1992 », *Revue juridique africaine*, numéro spécial portant sur les nouvelles orientations du droit du travail au Cameroun après la réforme du 14 août 1992, PUC, 1994, pp. 10-23.
- Servais J.-M., « Normes de travail internationales et cultures nationales » in *Mise en œuvre du droit du travail et cultures nationales*, *RDT*, 2007, pp. 124-134.
- O. SIDIBE, « A la recherche de "l'esprit du droit africain": quelques réflexions sur l'analyse de prévention et la réparation des accidents de travail dans l'économie informelle au Mali » in *De l'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur Pougoue*, Cotonou, CREDIJ, 2018, pp. 651-668.
- Sohouenou E., « L'évolution de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle du Bénin en matière de grève à la lumière du droit comparé », in O. Narey, *La justice constitutionnelle*, actes du colloque international de l'ANDC, Niamey, Octobre 2015, pp. 355-392.
- Supiot A., « Un faux dilemme : La loi ou le contrat ? », *Dr. soc.*, 2003, pp. 59-75.
- Supiot A., « Le travail bradé sur le marché des normes », *Dr. soc.*, 2005, pp. 1087-1096.

Rapports

- Amoussou B. et Nonnou G. E., *Rapport d'étude sur la loi n° 2017-05*, Cotonou, 2020, 45 p.
- Aurelli P. et Gautier J., *Consolider le dialogue social*, Rapport du Conseil économique et social, Paris, 2006, 76 p.
- BIT, *Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*, Genève, BIT, 2013, 293 p.

